

POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente Politique est établie en application de la Directive Européenne AIFMD (la « Directive AIFMD ») et de sa transposition en loi luxembourgeoise datée du 12 juillet 2013 (la « Loi de 2013 ») relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs. Cette Directive et la Loi de 2013 prévoient que les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs se dotent d'une politique de rémunération formalisée qui doit respecter les critères énoncés à l'Annexe II de la Directive et de la Loi de 2013.

La présente politique est également établie en application de la Directive Européenne UCITS V (la « Directive UCITS V »), directive 2014/91/UE modifiant la directive 2009/65/CE portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions.

CA Indosuez Wealth (Asset Management) applique une telle politique de rémunération (ci-après "CAIWAM").

La présente politique de rémunération intègre également les dispositions de la Circulaire CSSF 10/437 relative aux politiques de rémunération dans le secteur financier. Cette circulaire prévoit que les établissements financiers soumis à la surveillance prudentielle de la CSSF, y compris leurs filiales et leurs succursales luxembourgeoises et étrangères se dotent d'une politique de rémunération formalisée au cas où ces établissements feraient bénéficier leurs collaborateurs, outre d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable, basée sur la performance collective ou individuelle.

La présente Politique a été établie par le Conseil d'Administration de CAIWAM. Le Comité de Direction de la CAIWAM est responsable de l'implémentation de cette politique. Celle-ci peut être révisée à l'avenir afin de tenir compte des évolutions législatives, réglementaires, des politiques du groupe Crédit Agricole ou d'autres circonstances nécessitant une modification de cette politique.

L'ACTIVITE DE CA INDOSUEZ WEALTH (ASSET MANAGEMENT)

CAIWAM est une société de gestion soumise au chapitre 15 de la Loi modifiée du 17 décembre 2010 (la « Loi de 2010 ») relative aux organismes de placement collectif qui exerce les activités énumérées à l'Annexe II de la Loi de 2010. L'objet de la société est la gestion collective de portefeuille d'un ou de plusieurs organismes de placement collectif en valeurs mobilières luxembourgeois et/ ou étrangers agréés conformément à la Directive 2009/65/CE et d'organismes de placement collectif luxembourgeois et/ ou étrangers qui ne sont pas couverts par la Directive 2009/65/EC.

L'activité de gestion collective de portefeuille comprend les fonctions suivantes :

a) Gestion des investissements : à cet égard, la Société peut notamment, pour le compte des Fonds,

- (i) fournir des conseils en placement et prendre des décisions d'investissement,
 - (ii) conclure des contrats,
 - (iii) acheter, vendre, échanger et délivrer tout type de valeurs mobilières transférables et/ou d'autres types d'actifs, et
 - (iv) exercer tous les droits de vote afférents aux titres détenus par les fonds d'investissement sous gestion.
- Cette énumération n'est pas exhaustive.

b) Administration :

- i) services juridiques et de gestion comptable de fonds ;
- ii) demandes de renseignement des clients ;
- iii) évaluation du portefeuille et détermination de la valeur des parts (y compris les aspects fiscaux) ;
- iv) contrôle du respect des dispositions réglementaires ;
- v) tenue du registre des porteurs de parts ;
- vi) répartition des revenus ;
- vii) émission et rachat de parts ;
- viii) dénouement des contrats (y compris envoi des certificats) ;
- ix) enregistrement et conservation des opérations.

c) Commercialisation : L'activité comprend la commercialisation et la distribution des parts/actions de Fonds au Luxembourg et à l'étranger.

CAIWAM peut également agir comme conseiller d'investissement de ces Fonds dans le cadre de la gestion de leurs actifs et de leur promotion.

CAIWAM est également un gestionnaire de fonds d'investissements alternatifs soumis au Chapitre 2 de la Loi de 2013. En tant que gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs, l'objet de la société est la gestion du portefeuille, la gestion des risques, l'administration et la commercialisation des fonds d'investissement alternatifs, tel que défini dans l'Annexe I de la Loi de 2013.

DELEGATION DES ACTIVITES DE GESTION DE PORTEFEUILLE

CAIWAM délègue en partie la gestion du portefeuille des fonds d'investissement alternatifs et UCITS et dans ce contexte, conformément aux articles 20 et 13 des Directives AIFMD et UCITS V ainsi qu'aux articles 16 et 18 des orientations de l'ESMA (respectivement ESMA/2016/411 et ESMA/2013/201), CAIWAM doit s'assurer que :

- les entités auxquelles les activités de gestion de portefeuille ont été déléguées sont régies par des dispositions réglementaires sur la rémunération aussi efficaces que celles applicables au titre des orientations de l'ESMA; ou
- des dispositions contractuelles appropriées sont établies avec les entités auxquelles des activités de gestion de portefeuille ont été déléguées afin d'empêcher tout contournement des réglementations relatives à la rémunération énoncées dans les orientations de l'ESMA. Ces dispositions contractuelles doivent concerner tout paiement versé au personnel identifié des délégués à titre de compensation pour la réalisation des activités de gestion de portefeuille pour le compte de CAIWAM.

1. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

Les différents profils de risques et différentes caractéristiques des gestionnaires de fonds d'investissement justifient une mise en œuvre proportionnée des principes de rémunération.

Après analyse des critères pertinents pour l'application de la proportionnalité qui sont le niveau d'actif sous gestion, l'organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité des activités, nous pouvons conclure que CAIWAM peut invoquer le principe de proportionnalité.

(i) Taille de CAIWAM et des fonds d'investissement alternatifs et UCITS :

- Le montant total des actifs sous gestion (y compris les actifs acquis par effet de levier) des fonds d'investissement alternatifs gérés s'élève (approximativement) à EUR 1,000,000,000, et celui des fonds UCITS s'élève à EUR 3,584,000,000 sur un total de EUR 4,584,000,000 d'actifs sous gestion;
- Il y a 11 employés au sein de la société de gestion;
- CAIWAM a une filiale (CAIWPE), qui agit en tant que General Partner et est l'associé commandité des véhicules de Private Equity Tiera Capital.

(ii) Nature, portée et complexité des activités :

FIA :

- Le type d'activité autorisée : uniquement les activités énumérées à l'Annexe II de la Loi de 2013 (pas de gestion discrétionnaire ou d'autres activités annexes);
- Stratégies d'investissement des fonds d'investissement alternatifs gérés : Fund of Private Equity, Fixed Income Fund, Commodity Fund, Other Fund (selon les catégories ESMA).

UCITS :

- Le type d'activité autorisée : uniquement les activités de gestion collective de portefeuilles au sens de la Loi de 2010 (pas de gestion discrétionnaire ou d'autres activités annexes listé à l'article 101 (3) de la loi de 2010);
- Stratégies d'investissement des UCITS gérés : les fonds sont essentiellement investis dans des valeurs mobilières classiques sans recourir à un grand nombre d'instruments financiers dérivés. De plus, les effets de levier sont très limités et l'exposition globale est suivie uniquement en appliquant la méthode des engagements et non une méthode plus complexe (« Value at Risk »).

(iii) Organisation interne de CAIWAM

- Structure juridique : Société Anonyme classique;
- Gouvernance classique, sans complexité particulière (pas de gestion duale, liste des signatures autorisées simples, composition des organes de gouvernance claire et simple, etc);
- Les fonds d'investissement sous gestion ne sont pas cotés sur des marchés réglementés.

En conséquence et par application du principe de proportionnalité, CAIWAM n'applique donc pas les principes liés aux paiements des rémunérations variables au Personnel Identifié tels que :

- le paiement d'une rémunération variable en instruments financiers permettant de lier la performance individuelle à la performance des FIA/UCITS gérés ; la mise en place d'une période de rétention pour la partie de la rémunération variable payée sous forme d'instruments financiers ;
- le report d'une partie de la rémunération variable ;
- l'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable (malus);
- la création d'un comité de rémunération.

2. PRINCIPES DE LA REMUNERATION

CAIWAM exerce son activité dans un environnement hautement compétitif et où l'excellence des produits et des services proposés aux clients repose pour la majeure partie sur la qualification et la motivation de ses collaborateurs.

Dans ce contexte, la politique de rémunération des collaborateurs de CAIWAM se doit de poursuivre plusieurs objectifs: la gestion saine des risques de CAIWAM et des fonds d'investissement en gestion, l'équité interne, la compétitivité au regard des concurrents, la juste reconnaissance de la contribution de chacun aux résultats obtenus, soutenir son plan d'activités en conformité avec sa stratégie et ses objectifs à long terme, sa culture et ses principes, sans encourager la prise de risques inappropriés, fournir une rémunération totale concurrentielle pour attirer et retenir les individus expérimentés et talentueux.

La présente politique s'applique aux personnes qui sont membres du Conseil d'Administration, membres du Comité de Direction ainsi que toute personne dont l'activité professionnelle a une incidence matérielle sur le profil de risque de CAIWAM.

Sont ainsi couverts par la présente politique, les personnes identifiées ci-dessous :

- **Les membres du Conseil d'Administration** (5 personnes) :

Les membres non exécutifs du Conseil d'Administration de CAIWAM ne perçoivent pas de rémunération variable pour l'exercice de leur mandat mais peuvent recevoir uniquement des émoluments fixes et/ ou des jetons de présence. Le mandat d'administrateur non exécutif ne donne droit à aucune rémunération variable liée au résultat ou d'autres critères de performance et aucun droit à des actions gratuites, à des stock-options ou à un régime de pension extralégale.

Les membres exécutifs du Conseil d'Administration de CAIWAM ne perçoivent aucune rémunération en leur qualité d'administrateur s'ils reçoivent déjà une rémunération en tant que salarié d'une des sociétés du groupe Crédit Agricole. Dans le cas contraire, ces administrateurs pourront percevoir une rémunération fixe similaire à celle des membres non exécutifs du Conseil d'Administration de CAIWAM ci-dessus.

Les frais de voyage, de déplacement, de séjour ou de représentation exposés par les membres du Conseil d'Administration de CAIWAM dans le cadre et pour les besoins de leur fonction sont pris en charge par CAIWAM.

- **Les membres du Comité de Direction** (la « Direction Autorisée ») (4 personnes) : Les membres du Comité de Direction peuvent percevoir une rémunération fixe, une rémunération variable et / ou des avantages extra – légaux.
- **Les fonctions de contrôle** (2 personnes) : Les personnes concernées sont le gestionnaire des risques et le Compliance Officer. Ces personnes peuvent être amenées à percevoir une rémunération composée d'une partie fixe, d'une partie variable et / ou d'avantages extra – légaux.

La fonction d'audit interne a été déléguée, sous la supervision d'un des dirigeants de CAIWAM.

- **Les autres « preneurs de risque matériel »** (0 personne) : Les preneurs de risque sont identifiés comme étant les personnes dont la rémunération est dans la même tranche que la Direction Autorisée ou qui peuvent engager la gestion. Par conséquent, aucun autre preneur de risque n'a été identifié.

Faisant référence aux orientations de l'ESMA Point V, il est précisé que :

- il y a un gestionnaire de portefeuille (pour les fonds d'investissement alternatifs dont la gestion du portefeuille n'est pas déléguée) qui fait partie du Comité d'Investissement Private Markets de CAIWAM, mais qui n'est pas rémunéré par CAIWAM,
- il n'y a pas de membres du personnel responsables de l'administration et des ressources humaines compte- tenu du fait que ces tâches ont été déléguées par des contrats spécifiques.

Cette politique s'applique dans le respect du cadre budgétaire fixé par la Direction Autorisée.

3. LA REMUNERATION FIXE (SALAIRE)

La rémunération fixe des membres du Comité de Direction est fixée par le Conseil d'Administration de CAIWAM en étroite collaboration avec le département Human Resources de CA Indosuez Wealth (Europe).

En référence aux Directives AIFMD et UCITS V, la rémunération des personnes en charge des fonctions Gestion des Risques et Compliance est supervisée par le Conseil d'Administration.

CAIWAM veille à ce que le niveau des salaires soit tel que ses collaborateurs soient assurés d'un niveau de vie satisfaisant, sans avoir à compter sur le paiement d'une rémunération variable et permettant ainsi à CAIWAM une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

4. LES AVANTAGES EXTRA-LEGAUX (INCITATIFS A LONG TERME)

Outre les salaires, les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages extra-légaux qui peuvent représenter une contrevaletur monétaire importante. Certains avantages sont accordés à tous les collaborateurs, quelle que soit la fonction exercée. D'autres sont réservés aux collaborateurs ayant atteint un niveau de compétences déterminé ou exerçant une fonction spécifique.

Les avantages extra-légaux peuvent être les suivants :

- Régime complémentaire de pension
- Chèques-repas
- Assurance complémentaire santé
- Bilans de santé
- Voiture de fonction
- Emplacement de parking

5. LA REMUNERATION VARIABLE (INCITATIFS A COURT TERME)

D'une manière générale, la rémunération variable des collaborateurs de CAIWAM est basée sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs convenus avec eux lors de l'évaluation annuelle. Ils sont formalisés dans la feuille d'objectifs rédigée en début d'exercice et leur degré d'atteinte est vérifié avec le collaborateur à la fin de l'exercice.

Ces objectifs peuvent être :

- **économiques** (performance des fonds en gestion, participations aux campagnes commerciales, contribution au développement de nouveaux produits, réalisation de projets, optimisation de procédures, ...),
- **managériaux** (mise en place d'une culture de partage de l'information, développement des compétences des collaborateurs, maintien d'un bon climat de travail,...),
- **sociétaux** (respect – par les collaborateurs de CAIWAM – d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sensibilisation des collaborateurs à la politique de développement durable de CAIWAM, ...),
- **comportementaux** (écoute des clients externes ou internes, détection de leurs besoins, fiabilité dans l'accomplissement des tâches imparties, respect des délais, transmission de savoir ...)
- ou **déontologiques** (respect des dispositions légales et réglementaires, des procédures internes dont la politique de gestion des risques, du code de déontologie...).

De plus, la rémunération variable de chaque collaborateur la performance de l'unité ou du département auquel le collaborateur appartient et les résultats de CAIWAM.

Chaque collaborateur reçoit, en début d'année, une feuille d'objectifs reprenant toutes les données pertinentes le concernant, et notamment la rémunération fixe, la gratification-cible, les objectifs communs et individuels et leur pondération, l'incidence des objectifs qualitatifs.

En référence aux Directives AIFMD et UCITS V, l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des fonds d'investissement alternatifs gérés par CAIWAM afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des fonds d'investissement alternatifs gérés et des risques d'investissement qui y sont liés.

En fonction de l'évaluation des performances individuelles du collaborateur, la rémunération variable peut atteindre, rapportée à la rémunération fixe, des taux maximum de 35% de la rémunération annuelle totale pour chaque profil de compétences pour les collaborateurs et 50% pour les membres du Comité de Direction.

Aucun montant de rémunération variable n'est toutefois garanti à aucun collaborateur.

Les montants de la rémunération variable au titre d'un exercice clôturé sont déterminés durant les deux premiers mois de l'année suivante.

Le processus de détermination des montants de rémunération variable visent à éviter les conflits d'intérêts.

En cas de rémunération variable supérieure à EUR 100K ou 15% de la rémunération fixe, une partie du paiement, au minimum 20%, peut être différé à trois ans. Le montant différé n'est payé qu'à la condition que le contrat du collaborateur n'ait pas été résilié, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, à la date du paiement. Cette condition ne s'applique pas en cas de mobilité interne au sein du Groupe Crédit Agricole, en cas de pension d'invalidité permanente ou en cas de pension de retraite.

La partie différée des rémunérations variables est provisionnée conformément aux pratiques comptables en vigueur.

La partie reportée tient compte des risques en cours qui sont associés aux performances récompensées : elle peut être constituée d'actions, d'options, d'espèces ou de fonds d'investissement dont le versement sera différé jusqu'à la fin de la période de report.

La rémunération variable des membres du Comité de Direction est fixée par le Conseil d'Administration de CAIWAM en étroite collaboration avec le département Human Resources de CA Indosuez Wealth (Europe).

En application des Directives AIFMD et UCITS V, la rémunération variable de tous les autres collaborateurs de CAIWAM, incluant les **autres « preneurs de risque matériel » les personnes en charge des fonctions de**

contrôle est fixée par le Conseil d'Administration de CAIWAM en étroite collaboration avec le département Human Resources de CA Indosuez Wealth (Europe).

Par ailleurs, en référence aux Directives AIFMD et UCITS V, il est précisé que le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

CAIWAM se réserve le droit, au cas où il constaterait que la rémunération variable payée à un ou plusieurs collaborateurs aurait été déterminée sur base de données fausses ou frauduleuses, de réclamer aux bénéficiaires la restitution des sommes perçues.

Par ailleurs, la preuve de mauvaise conduite grave ou de faute grave par un collaborateur (par exemple violation du code de conduite ou autres règles internes, notamment concernant les risques), la conduite frauduleuse d'un collaborateur, la dispense d'information trompeuse par un collaborateur ouvre le droit pour CAIWAM de réclamer la restitution des sommes perçues au titre de la rémunération variable.

CAS PARTICULIERS

Par principe, la rémunération variable ne peut pas être fixée à l'avance : elle doit toujours reposer sur une performance effective.

Une exception peut être faite en cas de recrutement d'un nouveau collaborateur, soit sur le marché du travail, soit au sein du Groupe Crédit Agricole. Dans ces cas, pour la première année d'activité, le montant de la rémunération variable peut être fixé contractuellement.

Par ailleurs, la rémunération variable n'est payée qu'à la condition que le contrat du collaborateur ne soit pas résilié, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, à la date du paiement. Cette condition ne s'applique pas en cas de mobilité interne au sein du Groupe Crédit Agricole, en cas de pension d'invalidité permanente ou en cas de pension de retraite.

Les indemnités contractuelles éventuellement versées en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances effectives et ne récompensent pas l'échec.

Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des Directives AIFMD et UCITS V

6. LA CONFORMITE DE LA PRESENTE POLITIQUE AUX DISPOSITIONS DES DIRECTIVES AIFMD ET UCITS V, DE LA CIRCULAIRE CSSF 10/437

Cette politique a fait l'objet d'une présentation à la Direction Autorisée qui a validé son contenu.

Une fois par an, le Conseil d'Administration passe en revue la politique de rémunération afin de vérifier si elle est toujours en ligne avec les évolutions des dispositions légales et réglementaires ainsi qu'à l'évolution de l'activité de CAIWAM.

Les constats sont consignés dans un rapport tenu à disposition de la CSSF.

7. LA VERIFICATION DE L'APPLICATION DE LA PRESENTE POLITIQUE

En plus de la surveillance de l'adéquation de la politique de rémunération à l'évolution de l'activité de CAIWAM, l'application de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation indépendante qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques et procédures de rémunération adoptées par le Conseil d'Administration. Cette évaluation est réalisée par un auditeur externe.

8. APPROBATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Le Conseil d'Administration approuve la présente politique de rémunération et supervise sa mise en œuvre.

Les membres du Conseil d'Administration chargés de l'approbation de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre doivent avoir l'expertise nécessaire, être fonctionnellement distincts des départements opérationnels contrôlés et n'exercer aucune fonction exécutive au sein de CAIWAM, de façon à pouvoir former un jugement indépendant quant à l'adéquation de la politique de rémunération, y compris ses répercussions en termes de risques et de gestion des risques.

La présente politique prendra ses effets au 18 mars 2016

Toute modification de la politique de rémunération doit être approuvée par le Conseil d'administration.

Les modifications approuvées par le Conseil d'administration sont communiquées à l'ensemble des collaborateurs dans les meilleurs délais.

DIVULGATION

- Interne

La présente politique sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs.

Les collaborateurs seront informés par avance et de façon compréhensible pour un non spécialiste des critères qui seront utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation des performances.

- Externe

Par ailleurs, la divulgation externe des informations utiles de notre politique de rémunération se fera dans le cadre de la publication des états financiers des fonds d'investissement conformément :

- à l'article 69 paragraphe 3 de la Directive UCITS V.

- à l'article 22 points e) et f) de la Directive AIFMD et aux orientations de l'ESMA une publication dans les rapports annuels des fonds d'investissement alternatifs pourra s'effectuer selon le principe de proportionnalité qui s'appliquera également à la nature et à la quantité des informations publiées.

La divulgation externe des informations utiles de notre politique de rémunération se fera également sur notre site internet conformément aux articles 69 paragraphes 1 et 78 paragraphe 4 de la Directive UCITS V.