

I. Préambule

La politique de rémunération est établie en conformité avec les textes de référence du Code monétaire et financier, de l'Autorité des Marchés Financiers et de la directive 2014/91/UE, dite UCITS V, et des recommandations de l'ESMA.

La politique promeut une gestion saine et efficace du risque tant au niveau de la société de gestion qu'au niveau des OPCVM et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPCVM gérés par la Société. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

La politique est soumise aux exigences organisationnelles et opérationnelles générales de CONVOLUTIONS AM, ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

II. Gouvernance des rémunérations

La politique de rémunération est définie et adoptée par la Direction Générale de CONVOLUTIONS AM, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, sur avis du comité de rémunération. Le comité de rémunération émet un avis sur :

- La conformité de la politique de rémunération des professionnels de marché au regard de la réglementation et des normes professionnelles en vigueur ;
- L'adéquation de cette politique et de sa mise en œuvre vis à vis de la politique de risques de l'entreprise ;
- La cohérence des pratiques de rémunérations variables avec le maintien d'un niveau suffisant de fonds propres.

Le Comité de rémunération composé du Président de CONVOLUTIONS AM et du Directeur Organisation et Partenariat Groupe de UFG LFP, valide les principes de rémunérations des collaborateurs conformément à la réglementation en vigueur et fixe la rémunération du Président de la Société.

Le comité de direction décide en fin d'année, lors d'un comité exceptionnel, de l'évolution de la rémunération fixe et variable de chaque collaborateur. Le directeur général délégué, Responsable des Ressources Humaines de CONVOLUTIONS AM, prépare à cette occasion un récapitulatif de la rémunération globale perçue par chaque collaborateur sur l'année écoulée. Le comité discute de chaque cas de façon à obtenir une décision collégiale.

Un PV de comité assure la traçabilité des décisions avec la validation du Président.

Les preneurs de risques sont les collaborateurs concernés qui se définissent comme les catégories de personnel suivantes :

- La direction générale
- Les fonctions de contrôle
- Les membres du personnel responsable de la gestion d'investissement, de l'administration, du marketing, des ressources humaines
- les gérants financiers
- les commerciaux.

III. Principes de rémunération

A. Composition de la rémunération pour l'ensemble des collaborateurs

La rémunération de chaque collaborateur est composée de deux éléments :

1/ **Rémunération fixe** qui rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication dans les tâches confiées. Elle est fixée en fonction du marché et d'un principe de cohérence au sein de la société CONVICTIONS AM. Les augmentations sont décidées annuellement par le comité de direction.

2/ **Rémunération variable** qui est assise sur les résultats de la société. La direction décide en fonction d'eux un montant pour chaque collaborateur au regard des performances collectives et individuelles. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée.

Cette rémunération variable peut prendre la forme d'un bonus numéraire mais également d'une distribution d'actions gratuites ou encore d'une proposition de souscription supplémentaire dans les actions des sociétés du groupe. Cette attribution reste purement discrétionnaire de la part de la direction et ne peut remettre en cause le contrôle du capital de la société.

B. Détermination du variable pour les personnes concernées

Les bonus des personnes concernées sont déterminés suivant le même principe que l'ensemble des collaborateurs de la société:

L'attribution individuelle est décidée par la direction sur proposition du Management sur la base :

- Des résultats de la société
- Des performances de l'équipe et des performances individuelles
- De l'évaluation du responsable hiérarchique qui apprécie :
 - Les réalisations qualitatives par rapport aux objectifs fixés
 - Le comportement professionnel au regard des valeurs de la société
 - La contribution à la maîtrise du risque
 - La capacité à travailler en équipe
 - Le cas échéant, le comportement managérial

Le montant maximum de rémunération variable par collaborateur est de 100 000 euros.

Du fait du plafonnement de la rémunération variable, cette dernière est versée intégralement dès la détermination de son montant.

La rémunération variable n'est en aucun cas garantie.

IV. Modification de la politique

Le comité de rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique de rémunération.

