Politique de rémunération

1. Préambule

Swiss Rock Asset Management ("SRAM") est une société d'investissement ("direction de fonds") de droit suisse. Elle est également autorisée à gérer des portefeuilles d'investissement conformément aux mandats confiés par les investisseurs, sur une base discrétionnaire et personnalisée.

En tant que telle, SRAM est également gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs au sens du chapitre 2 de la loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ("AIFM"). Indirectement, SRAM, dans son activité de gestionnaire de fonds de deux sicav luxembourgeoises qu'elle a elle-même initiées, est donc soumise aux règles prudentielles luxembourgeoises en vigueur pour la mise en place de systèmes de rémunération, tels que définis ci-dessous :

- Directive OPCVM 2014/91/UE ("OPCVM V"), lignes directrices de l'AEMF sur les politiques de rémunération saines (ESMA/2016/575), du 14 octobre 2016
- Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ("AIFMD"), transposée dans la loi luxembourgeoise sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs du 12 juillet 2013, telle que modifiée.
- Orientations de l'AEMF pour une politique de rémunération saine dans le cadre de l'AIFMD (ESMA/2013/232), du 3 juillet 2013 et dans la version modifiée du 14 octobre 2016 (ESMA/2016/579)
- Rapport final sur les lignes directrices de l'AEMF relatives aux principes de rémunération sains conformément à la directive OPCVM et à la directive AIFMD (ESMA/2016/411), du 31 mars 2016 ("lignes directrices").

Dans le cadre de la gestion d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières (" OPCVM ") et de fonds d'investissement alternatifs (" FIA "), ci-après dénommés collectivement " fonds ", ainsi que de la gestion de portefeuilles d'investissement conformément aux mandats confiés par les investisseurs sur une base discrétionnaire et personnalisée, la " Politique de rémunération " définit les principes qui s'appliquent indirectement à la rémunération des collaborateurs identifiés de Swiss Rock Asset Management AG en leur qualité de gestionnaires de fonds de compartiments de Sicav luxembourgeois :

- Direction générale
- Porteurs de risques
- Fonctions de contrôle
- tous les collaborateurs qui perçoivent une rémunération totale entrant dans la catégorie de rémunération des dirigeants et des preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une influence significative sur les profils de risque de la société de gestion ou des fonds qu'ils gèrent
- les employés affectés à des tâches de front office et de distribution et/ou les employés directement ou indirectement affectés à des activités liées à la gestion discrétionnaire de portefeuille ou à des activités non essentielles telles que le conseil en investissement et/ou la réception et la transmission d'ordres (y compris les employés chargés de la supervision des fonds de telles activités).

Ce document est conforme à l'application des dispositions des lois et règlements européens et luxembourgeois en matière de rémunération et de gouvernance d'entreprise. Les principes

suivants sont appliqués d'une manière et dans une mesure adaptées à la taille, à l'organisation interne et à la nature, l'étendue et la complexité de SRAM.

2. Philosophie

Cette politique est conforme à une gestion saine et efficace des risques et en fait la promotion. Elle n'encourage pas la prise de risques incompatibles avec les profils de risque, les règles ou les statuts des fonds gérés et ne porte pas atteinte au respect par la SRAM de son obligation d'agir au mieux des intérêts des fonds et de leurs investisseurs. Elle est conforme à la stratégie commerciale, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la SRAM et des fonds qu'elle gère, ainsi qu'aux investisseurs de ces fonds, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La "politique de rémunération" vise à concilier la rémunération avec une prise de risque prudente et sous-tend la culture de la performance exigée par la stratégie de l'entreprise et s'inscrit dans la politique des ressources humaines. L'objectif est de fidéliser les collaborateurs bien qualifiés et d'en recruter de nouveaux, hautement qualifiés. Le système de rémunération s'oriente vers l'environnement du marché et doit être compétitif. La rémunération globale individuelle tient compte des compétences professionnelles, de l'engagement et de la performance personnelle du collaborateur. La politique de retraite doit également être conforme à la stratégie commerciale, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion. Les employés de la SRAM ne doivent pas utiliser de stratégies de couverture personnelles ou d'assurances liées à la rémunération et à la responsabilité pour saper les effets d'alignement des risques intégrés dans les accords de rémunération.

3. Aperçu de la structure de rémunération

La politique de rémunération et les pratiques mises en œuvre comprennent une rémunération fixe et peuvent inclure une rémunération variable basée sur une évaluation annuelle des performances, généralement versée en espèces et, le cas échéant, sous forme de rémunération (partiellement) différée en espèces. S'y ajoutent des contributions légales à la prévoyance de l'État et de l'entreprise ainsi que des assurances de risque légalement nécessaires (notamment accidents, invalidité) et d'autres prestations. Les composantes fixes et variables de la rémunération totale sont proportionnées et permettent de ne pas verser de composante variable de la rémunération.

- **Rémunération fixe**

Le salaire de base est fixé en fonction de la fonction et des compétences de l'employé et est réévalué et, le cas échéant, adapté chaque année. Des études comparatives de salaires et des systèmes reconnus d'évaluation des postes sont utilisés pour vérifier l'adéquation et assurer la comparabilité interne et externe. La partie fixe de la rémunération doit représenter une part substantiellement élevée de la rémunération totale, ce qui permet à SRAM de pratiquer une politique de bonus totalement flexible.

- **Rémunération variable**

Le bonus variable est généralement versé en espèces. Il est versé sur la base des performances effectives des individus ou des équipes (rémunération liée aux performances) par rapport aux objectifs fixés et aux résultats annuels de Swiss Rock Asset Management AG. La politique de bonus de SRAM étant totalement flexible, la rémunération variable peut diminuer en cas de performance négative, mais elle peut aussi, dans certains cas, être réduite à néant.

La performance quantitative et qualitative est toujours évaluée également sur la base des compétences requises pour la fonction exercée, telles que l'expertise, l'esprit d'entreprise, l'accomplissement des tâches, la collaboration et le leadership. La pondération en pourcentage entre la performance individuelle ou d'équipe et la participation au succès du secteur d'activité dépend de la position et de la responsabilité du titulaire de la fonction.

La rémunération variable (tout comme la politique de retraite) n'est pas liée à la performance ou à la valeur des actifs sous gestion des fonds gérés (OPCVM et fonds alternatifs), afin d'éviter que la performance à court terme ne devienne la base des éléments de rémunération variable. Les performances personnelles sont évaluées chaque année dans le cadre de la procédure d'évaluation des collaborateurs (Management by Systems "MbS") mise en œuvre dans l'ensemble de l'entreprise.

Pour les personnes responsables de fonctions de contrôle, les objectifs de performance sont définis de manière à ce que celle-ci ne soit pas liée aux résultats de l'unité commerciale contrôlée, de produits ou de transactions spécifiques.

La condition préalable à la participation à une rémunération variable est la réalisation d'un certain nombre d'objectifs ainsi qu'un contrat de travail non résilié à la fin de l'exercice et un salaire mensuel régulier. Même les taux d'occupation qui ne sont pas de 100% sont en principe autorisés pour l'attribution de composantes variables de la rémunération. Cela favorise une rémunération neutre en termes de genre et d'âge et des formes de travail adaptées à la vie.

La SRAM est notamment en mesure de retenir tout ou partie des bonus lorsque les critères de performance ne sont pas remplis par la personne, l'équipe ou l'entreprise dans son ensemble. La SRAM peut également retenir des bonus si la situation de l'entreprise se détériore considérablement, notamment si l'on ne peut plus supposer que l'entreprise est ou sera toujours en mesure de gérer ses affaires en tant que "Going Concern".

Une rémunération variable entièrement garantie n'est en principe pas versée. Des exceptions à cette règle peuvent être faites dans le cadre de l'embauche de nouveaux collaborateurs. Dans tous les cas, une telle rémunération variable garantie est limitée à la première année d'embauche. Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat reflètent les performances réalisées au fil du temps et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

4. Gouvernance

La "politique de rémunération" respecte le principe de proportionnalité tel qu'il est prévu dans les lignes directrices et a donc été conçue de manière à être adaptée à la taille et à l'organisation interne ainsi qu'à la nature, à l'ampleur et à la complexité des activités de la SRAM. En conséquence de l'application du principe de proportionnalité, la SRAM n'est pas tenue de
- verser au moins 50% de la rémunération variable sous forme de parts de fonds
- différer 40% de la composante variable des employés identifiés

- de mettre en place et de maintenir un comité de rémunération

Par conséquent, le conseil d'administration de SRAM définit les principes généraux de la politique en collaboration avec le département des ressources humaines de Swiss Rock Asset Management. Dans sa fonction de surveillance et conformément à la politique de rémunération, il surveille la rémunération des collaborateurs identifiés.

Le conseil d'administration de la SRAM est également responsable de l'approbation et du maintien de la "politique de rémunération", du contrôle de sa mise en œuvre et de sa révision au moins annuelle. La fonction de conformité de la SRAM est chargée de tenir le document à jour et peut proposer au conseil d'administration de la SRAM les modifications nécessaires. Ce document est examiné chaque année par le responsable de la conformité de SRAM et soumis à l'approbation du conseil d'administration de SRAM.

Au niveau de l'activité de la SRAM dans la gestion des compartiments Swiss Rock (Lux) Sicav ainsi que Swiss Rock (Lux) Dachfonds Sicav, aucun comité de rémunération spécifique n'est mis en place. Les prestations et leur rémunération sont évaluées et rémunérées dans le cadre des activités de direction de fonds et de gestion de fortune suisses. La politique de rémunération n'est pas contrôlée en premier lieu par le directeur général ou les autres senior managers.

5. Révision de la politique de rémunération

SRAM examinera régulièrement la "politique de rémunération". Un réexamen aura également lieu si des changements importants interviennent dans l'environnement de marché, susceptibles d'affecter la capacité de la SRAM à obtenir le meilleur résultat possible.

6. Divulgation

Les investisseurs trouveront plus de détails en cliquant sur les liens suivants :
https://www.swiss-rock.ch/unternehmen/Governance/

En outre, ils peuvent demander gratuitement des informations supplémentaires en écrivant à l'adresse suivante :

Swiss Rock Asset Management AG
60, rue de la Rigi
CH-8006 Zurich

Zurich, janvier 2021