

POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique vise à assurer le respect BIP AM SAS des obligations en matière de rémunération de son personnel telles qu'elles résultent des dispositions législatives et réglementaires applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatif. Elle a pour objectif de lutter contre les comportements individuels ou collectifs susceptibles de s'inscrire dans une logique de court terme défavorable aux investisseurs et d'aligner l'intérêt du gérant avec le leur.

La politique est mise à disposition des personnes qu'elle concerne.

Le Président de BIP AM SAS, Eric BOUANICH, est responsable de la mise en œuvre de cette politique.

La politique est mise à jour en tant que de besoin, notamment en cas d'évolution réglementaire.

I.	Cadre réglementaire	2
II.	Principes généraux de la Politique	2
III.	Champ d'application	2
3.1.	<i>Personnel identifié</i>	2
3.2.	<i>Types de rémunérations concernés</i>	3
IV.	Règles de fixation des rémunérations variables du personnel identifié	3
4.1.	<i>Règles internes</i>	Error! Bookmark not defined.
4.1.1	<i>Critères d'attribution de la rémunération variable</i>	Error! Bookmark not defined.
4.1.2	<i>Montants de la rémunération variable</i>	Error! Bookmark not defined.
4.2.	<i>Procédure de fixation de la rémunération variable</i>	3
V.	Règles de fixation des rémunérations fixes du personnel identifié	4
VI.	Mise à jour de la politique	4
VII.	Application et contrôle de la politique de rémunération	4

I. Cadre réglementaire

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« AIFM ») ;
- Orientations ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs : ESMA/2013/232 du 03/07/2013 et, à partir du 1er janvier 2017, ESMA/2016/411 du 31/03/2016 ;
- Position AMF n° 2013-11 du 14/08/2013 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Guide AMF du 05/08/2013 sur les rémunérations.

II. Principes généraux de la Politique

La présente Politique de rémunération vise à garantir le respect des principes suivants :

- Ne pas encourager une prise de risque excessive ;
- Tenir compte des intérêts à long terme des investisseurs et de la réalisation des objectifs d'investissement du FIA géré ;
- Adapter les règles de rémunération à l'organisation interne, la nature, la portée et la complexité des activités de la société de gestion BIP AM SAS.

BIP AM SAS présente une structure de gouvernance simple et la société bénéficie d'un contrôle des risques renforcé déployé depuis 10 ans.

BIP AM SAS n'a pas prévu d'instaurer un Comité de rémunération ni de se soumettre aux obligations de verser une part substantielle de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers, ni de conserver et reporter le versement de la rémunération variable ni d'incorporer de risques, *a posteriori*, dans la rémunération variable.

La politique de rémunération différencie la rémunération fixe, déterminée à partir des normes de marché, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle ou collective.

III. Champ d'application

3.1. *Personnel identifié*

Sont soumis aux dispositions de la présente Politique la rémunération :

- Les gérants du fonds qui sont, du fait de leur incidence sur le profil de risques de l'unique FIA géré, considérés comme des « preneurs de risques », appartenant au personnel identifié au sens de la position AMF n° 2013-11 ;
- Les dirigeants et personnes exerçant un rôle de responsable au sein de la société de gestion, dans la mesure où leurs activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan de la société de gestion.

Ces deux catégories de personnes constituent le « personnel identifié ».

L'activité des autres collaborateurs de BIP AM SAS est considérée comme n'ayant pas d'incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion et du FIA géré. Ils ne sont donc pas

assimilés au personnel identifié. Les modalités de leur rémunération ne sont donc pas soumises à la réglementation imposée par la Directive AIFM.

Les membres du Comité de pilotage de BIP AM SAS ne sont pas inclus dans le personnel identifié de la société de gestion dans la mesure où ils n'exercent que des fonctions consultatives et ne sont pas rémunérés pour la réalisation de ces missions.

3.2. *Types de rémunérations concernés*

La Politique de rémunération porte sur les composantes fixe et variable des salaires. Elle s'applique à :

- tout type d'avantage payé par la société de gestion ;
- à tout montant payé directement par le FIA géré lui-même, y compris les commissions de performance, et
- à tout transfert de parts ou d'actions du FIA géré, effectués en faveur du personnel de BIP AM SAS.

Il n'y a pas de prestations de pensions discrétionnaires.

IV. Règles de fixation des rémunérations variables du personnel identifié

Les rémunérations variables des personnes concernées sont fixées en tenant compte des règles suivantes.

4.1. *Critères d'attribution de la rémunération variable*

La part variable de rémunération des personnes concernées repose sur les principes suivants :

- la part fixe de la rémunération globale est prépondérante pour les gérants juniors ;
- la part variable de la rémunération n'est pas garantie ;
- son montant dépend de la réalisation de plusieurs critères :
 - des critères qualitatifs individuels tels que : performance individuelle, gestion des risques, du respect des procédures internes et de l'implication dans le développement de la société ; comportement général, savoir-être ;
 - de la performance réalisée par le gérant individuellement,
 - de la performance globale du FIA et ;
 - de l'appréciation qualitative de la participation du gérant au bon fonctionnement général de la société

4.2. *Procédure de fixation de la rémunération variable*

Le Président décide de la part variable, après avis des dirigeants et des personnes exerçant un rôle de responsable.

Les dirigeants et les personnes exerçant un rôle de responsable ne bénéficient pas de rémunération variable.

La rémunération variable est allouée sous la forme d'un montant payé comptant et, le cas échéant, d'une rémunération variable différée sur 3 ans.

Le paiement de l'éventuelle rémunération variable différée se fait par tiers en N+1, N+2 et N+3.

Les versements différés dépendent de la performance du fonds sur les années au terme desquelles ils sont payés. En cas de performance négative du FIA, le versement différé sera revu à la baisse et impacté de la performance négative.

V. Règles de fixation des rémunérations fixes du personnel identifié

Le Président décide de la rémunération fixe des gérants, après avis des dirigeants et des personnes exerçant un rôle de responsable.

Pour les dirigeants et personnes exerçant un rôle de responsable non Président : le Président décide des rémunérations après avis du Comité de pilotage.

Pour le Président : la rémunération est soumise au vote de l'assemblée générale des actionnaires, après avis du Comité de pilotage.

VI. Mise à jour de la politique

Compte-tenu de la petite taille et de l'organisation interne de BIP AM SAS, la politique de rémunération est adoptée par le RCCI de BIP AM SAS sur proposition du RCCI par délégation.

Sur proposition du RCCI par délégation, il adopte et réexamine la Politique de rémunération, et notamment ses principes généraux, au regard des dispositions réglementaires en vigueur. Il garde la responsabilité de la mise en œuvre de ces principes.

VII. Application et contrôle de la politique de rémunération

Le RCCI est responsable de la bonne application de la Politique de rémunération et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

Le RCCI vérifie :

- À chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail respecte les principes et les règles ;
- Annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs de BIP AM SAS concernés par la présente Politique en respectent les principes et les règles.