



Rémunération des collaborateurs

Préambule

La politique générale de rémunération a pour but d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, tout en encourageant l'engagement de tous les collaborateurs dans l'amélioration permanente du service rendu aux clients.

Conformément aux dispositions de la Directive dite "UCITS V", Graphene Investments ("la Société") établit et met en œuvre des politiques, procédures et pratiques de rémunération visant à aligner les intérêts de ses actionnaires et employés sur l'intérêt à long terme de ses clients.

Elle s'efforce pour cela de promouvoir une gestion saine et efficace du risque, en dissuadant les comportements qui seraient incompatibles avec les profils de risque et les contraintes d'investissement applicables aux portefeuilles gérés, et en évitant tout conflit d'intérêt conduisant à des prises de risque inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients.

La présente politique a pour objet de définir, en liaison avec cet objectif, certains principes applicables aux rémunérations individuelles. Les mécanismes d'intéressement, de même que les dividendes ou autres distributions versés à certains collaborateurs en leur qualité d'actionnaires de la Société, n'entrent pas dans le champ de cette politique.

Structure des rémunérations individuelles

Les collaborateurs de la Société perçoivent une rémunération composée de deux éléments : le salaire fixe rémunère la bonne exécution du travail prévu dans la description de poste alors que le "bonus", rémunération variable versée en sus, récompense des résultats personnels ou collectifs surpassant les attentes considérées comme normales en fonction du profil de l'intéressé et du type de poste.

L'évaluation annuelle de chaque collaborateur est effectuée par rapport à des objectifs individuels liés à l'activité de la Société et au rôle spécifique du collaborateur. Elle porte, de manière équilibrée, sur les réalisations effectives et sur l'attitude individuelle dans tous les domaines susceptibles de servir l'intérêt à long terme de la Société et de ses clients. Effectuée par le supérieur hiérarchique direct à la lumière de sa connaissance précise de l'activité du collaborateur, elle repose sur des critères objectifs mesurant la qualité de la contribution dans une optique à long terme. La prise en compte des risques de durabilité, dont l'intégration aux processus d'investissement est décrite dans la politique ESG, ne fait pas l'objet d'une évaluation spécifique. Elle est prise en compte, avec de nombreux autres aspects, dans l'évaluation de la qualité et de la profondeur du travail individuel de recherche.

L'évaluation évite de se référer à des critères purement quantitatifs si ceux-ci ne peuvent pas prendre en compte l'influence des facteurs exogènes avec toute la nuance voulue. Aucun élément de la rémunération individuelle ne peut notamment être défini par une formule (pourcentage, etc) le liant de manière formelle à des paramètres chiffrés susceptibles de constituer une incitation à la prise de risque (performance obtenue, croissance des actifs gérés, etc).

L'enveloppe consacrée aux rémunérations variables est fixée chaque année par la Direction, qui veille à ce que son niveau ne puisse ni compromettre la situation financière de l'entreprise, ni

remettre en cause son programme d'investissement dans les ressources et outils nécessaires à son développement à long terme.

Application du principe de proportionnalité

Les textes relatifs aux bonnes politiques de rémunération indiquent que l'application des règles spécifiques prévues par la directive pour la rémunération variable des collaborateurs identifiés comme "preneurs de risque" doit être proportionnée aux profils de risque et aux caractéristiques de la Société.

Au terme d'une analyse menée sur sa propre situation au regard des critères pertinents, Graphene Investments estime que sa taille, son organisation et la nature de ses activités limitent les possibilités de prises de risques inconsidérées ou excessives, susceptibles de nuire à l'intérêt à long terme des clients. Les principaux points de cette analyse sont repris ci-dessous:

- Taille: la Société emploie moins de 10 personnes, et n'envisage pas actuellement d'augmentation significative de ses effectifs dans le cadre de son développement. Les actifs qu'elle gère sont de taille modeste, tant comparés aux autres OPCVM que par rapport à la taille et à la profondeur des marchés concernés.
- Organisation interne: la Société est organisée de manière simple et transparente, avec une structure juridique unique, détenue en quasi-totalité par les fondateurs, et concentrée sur un nombre très limité d'activités. Elle est gérée par deux dirigeants-fondateurs, seuls habilités à l'engager contractuellement. Le rôle de chaque collaborateur au sein de l'organisation est par ailleurs clairement défini et encadré. Au sein des processus d'investissement, notamment, chaque étape fait appel à des contributions identifiées, prises en compte publiquement dans un cadre formalisé, permettant d'assurer la transparence et la traçabilité de chaque décision. Aucun collaborateur, ou groupe de collaborateurs, ne dispose donc individuellement d'un pouvoir lui permettant d'influer matériellement sur le niveau de risque et/ou la performance à court terme.
- Nature, portée et complexité des activités: Les activités de la Société ne sont pas complexes, notamment du fait de :
 - 1° La simplicité de son offre et de ses stratégies : La Société propose un nombre limité de stratégies d'investissement, reposant toutes sur une sélection de titres parmi des valeurs identifiées par un filtre quantitatif qui s'impose aux gérants. Cette simplicité de l'offre est renforcée par la simplicité des instruments financiers utilisés. En effet, l'univers d'investissement de chaque stratégie n'est constitué que d'instruments réputés non complexes par la directive MIF 2 (principalement des actions cotées et liquides de grosses capitalisations boursières et éventuellement des instruments financiers à terme simple utilisés exclusivement à titre de couverture).
 - 2° La transparence d'un processus d'investissement structuré et totalement encadré: La Société applique des processus d'investissement parfaitement définis, dans lesquels aucune décision significative, même relevant d'une seule personne, n'est prise de manière isolée ou appliquée sans contrôle. De plus, chaque étape (construction de l'univers d'investissement, identification quantitative des idées d'investissement, recherche sur les sociétés, prise de décision en comité, et mise



en œuvre dans les portefeuilles) est largement régie par des principes et méthodes définis en amont, et appliqués de manière vérifiable.

En conséquence, la Société estime pouvoir invoquer le "principe de proportionnalité" qui permet d'aménager certaines des règles prévues par la directive, et ne compte pas appliquer systématiquement les mécanismes de paiement en instruments, de rétention, de différé et de malus.

Personnels identifiés

Graphene Investments identifie les personnels concernés par les règles d'encadrement spécifiques des rémunérations sur la base de leurs responsabilités (capacité à influencer la prise de risque pour la Société ou les portefeuilles gérés) et/ou de leur niveau de rémunération.

Au terme de cette analyse, toute personne occupant une ou plusieurs des fonctions suivantes est considérée comme "Personnel identifié" et relève à ce titre des règles spécifiques d'encadrement décrites dans le présent document: les dirigeants de la Société, le Responsable des Investissements, les gérants de portefeuilles et les membres de comités d'investissement, les personnels exerçant des missions de contrôle indépendant (RCCI, contrôleur des risques) et leurs supérieurs hiérarchiques, les personnels exerçant de manière régulière une responsabilité directe sur l'information communiquée aux clients à propos des produits (commerciaux, marketing, etc) et leurs supérieurs hiérarchiques.

Les autres collaborateurs ne relèvent pas des règles spécifiques d'encadrement des rémunérations.

Règles spécifiques applicables aux Personnels Identifiés

La Société applique, en matière de rémunération des Personnels Identifiés, les principes suivants:

- la rémunération variable repose sur un ensemble de critères, quantitatifs et qualitatifs, caractérisant la globalité de la contribution du collaborateur au sein de la Société. Ces critères sont évalués dans la durée, et non sur la base de la seule année au titre de laquelle est effectuée l'évaluation annuelle.
- l'enveloppe globale allouée aux rémunérations variables tient compte de la santé financière de l'entreprise et des obligations réglementaires en matière de fonds propres.
- le salaire de base est fixé de telle sorte que son niveau insuffisant ne puisse jamais être invoqué pour constituer un obstacle à la pleine variabilité du bonus, même au cas où celui-ci devrait être nul.
- la composante de la rémunération variable éventuellement attribuée au titre de la performance des portefeuilles gérés est évaluée sur des critères cohérents avec l'objectif de gestion, et sur des durées cohérentes avec les horizons d'investissement affichés et la nature des instruments autorisés.
- aucune rémunération variable n'est garantie au-delà de la seule année d'entrée du collaborateur dans la Société.



La Société s'assure qu'aucun collaborateur ne remette en cause, par des initiatives contraires à l'esprit de la présente politique, l'efficacité des principes de rémunération variable pour garantir le principe d'alignement des intérêts. Toute stratégie personnelle, visant à atténuer ou à compenser les effets des mécanismes par lesquels la rémunération du collaborateur est censée refléter la qualité de ses réalisations, doit notamment être proscrite.

Gouvernance

La politique de rémunération est définie par les dirigeants. Elle fait l'objet d'une revue périodique par le Comité de Direction à l'occasion de tout changement matériel dans l'organisation ou l'activité de la Société, et au minimum une fois par an.

Les éléments de rémunération sont soumis pour avis à un Comité de rémunération qui se compose des deux dirigeants de la Société et d'un représentant de son actionnaire extérieur. Celui-ci est disposé d'un droit de veto sur les rémunérations des dirigeants.

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle.

