

# Politique de Rémunération

**Juin 2024**

## Introduction

La politique de rémunération vise à garantir que toutes les procédures et tous les avantages liés à cette politique sont appliqués de manière juste, équitable et transparente, afin d'attirer et de fidéliser les équipes.

## Base Légale

Les sociétés de gestion sont tenues de définir une politique de rémunération cohérente et de promouvoir une gestion saine et efficace des risques et de ne pas encourager une prise de risque incompatible avec le profil de risque des fonds. Ce principe est défini dans la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (2011/61/UE article 13 et annexe II), le code monétaire et financier (article L.533-22-2) et le règlement général de l'AMF (article 319-10).

Le 20 décembre 2016, l'AMF (Autorité des marchés financiers) a publié une Position DOC 2013-11 révisée sur les lignes directrices concernant les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (AIFM).

Cette position a pour objet de mettre en œuvre les orientations 2016/579 de l'ESMA sur les politiques de rémunération saines dans le cadre de la directive AIFMD.

En outre, l'AMF a publié un guide pour la société de gestion sur la rémunération.

## Finalité et Objectifs

FundPartner AM S.A.S (FundPartner AM) est agréée en tant que gestionnaire de fonds d'investissement alternatif (AIFM) conformément à l'article L532-9 du Code Monétaire et Financier et aux articles 316-1 et suivants du règlement général de l'AMF mettant en œuvre la directive européenne sur les fonds d'investissement alternatifs 2011/61/EU (AIFMD), exigeant d'établir, de mettre en œuvre et maintenir une politique de rémunération saine (La Politique).

La présente politique de rémunération encourage l'alignement des risques pris par son personnel des fonds (FIA - FCP et SICAV) qu'elle gère, des investisseurs de ces fonds et de la société de gestion elle-même. En particulier, la politique de rémunération devrait dûment prendre en considération la nécessité d'aligner les risques en termes de gestion des risques et d'exposition.

Cette politique est également basée sur l'évaluation par FundPartner AM des principes et des principes de proportionnalité décrits dans le rapport final des lignes directrices de l'ESMA sur les politiques de rémunération saines en vertu de l'AIFMD (ESMA 2016/579), telles que modifiées de temps à autre ("lignes directrices de l'ESMA"), en ce qui concerne les critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs (c'est-à-dire la taille de l'entreprise, l'organisation interne et la nature et la complexité des activités). En outre, il a été tenu compte des exigences énoncées dans le règlement (UE) 2019/2088 sur le développement durable - informations à fournir dans le secteur financier (les "exigences SFDR").

La politique s'applique à tous les collaborateurs de FundPartner AM.

La Politique couvre la rémunération du Personnel Identifié : les catégories de personnel, y compris les preneurs de risques de la direction générale et exécutive, les fonctions de contrôle et tout collaborateurs recevant une rémunération totale qui les place dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur les profils de risque de FundPartner AM ou, dans sa fonction de gestionnaire, des FIA qu'il gère.

Le Comité de direction est chargé d'approuver et de maintenir la Politique de FundPartner AM et de superviser sa mise en œuvre. Le Comité approuvera toute exemption ou modification importante ultérieure de la Politique et examinera et surveillera attentivement ses effets, et révisera la Politique au moins une fois par an.

## Perimètre d'activité de FundPartner AM

FundPartner AM est une Société de Gestion de portefeuille agréée en vertu de l'article L.532-9 du Code Monétaire et Financier transposant la directive européenne 2011/61/UE. Dans son modèle opérationnel actuel, la fonction de surveillance devrait s'assurer que la politique de FundPartner AM est cohérente avec une gestion des risques saine et efficace et qu'elle la promeut.

La politique doit

- être conforme à la stratégie commerciale, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de FundPartner AM, des fonds qu'il gère et des investisseurs de ces fonds, conformément au rôle de FundPartner AM en tant que gestionnaire de fonds alternatifs, afin d'éviter une prise de risque excessive par rapport à leur politique d'investissement pour les fonds alternatifs
- permettre à FundPartner AM d'aligner les intérêts des fonds alternatifs et de leurs investisseurs sur ceux du personnel identifié qui gère les fonds alternatifs, et d'atteindre et de maintenir une situation financière saine.

Lorsque FundPartner AM conserve les activités de gestion de portefeuille, FundPartner AM nomme un conseiller financier. Le conseiller financier a pour mission de proposer des investissements éligibles potentiels soumis à l'approbation de FundPartner AM. FundPartner AM ne suggère aucun investissement à un fonds d'investissement particulier pour lequel il agit en tant que gestionnaire ou à toute autre entité ou pour son propre compte.

Lorsque FundPartner AM délègue les activités de gestion de portefeuille à des délégués désignés, il ne traite aucune transaction liée aux fonds d'investissement pour lesquels il agit en tant que gestionnaire ou à toute autre entité ou pour son propre compte.

Ses revenus proviennent presque entièrement des commissions liées à la prestation de services. FundPartner AM ne détient aucun investissement financier (ni aucun instrument financier ou dérivé complexe) en son nom propre ou pour son propre compte. A ce titre, il convient de noter que les collaborateurs de FundPartner AM qui sont identifiés comme preneurs de risques dans le cadre de l'AIFMD ne sont pas rémunérés sur la base de la performance des fonds sous gestion.

Les gestionnaires d'investissement auxquels FundPartner AM a délégué des activités de gestion d'investissement doivent respecter des exigences au moins similaires à celles de la Directive AIFM. FundPartner AM veillera également à ce que des garanties similaires soient mises en place au niveau des conseillers financiers. Le respect de ces exigences est vérifié dans le cadre du programme de diligence raisonnable et des contrôles de conformité externes de FundPartner AM à l'égard de ses délégués (y compris les gestionnaires d'investissement) ou de ses conseillers financiers.

## Collaborateurs identifiés

Les catégories de personnel suivantes sont considérées comme du personnel identifié, après avoir pris en compte la distinction claire entre les fonctions d'exploitation et de contrôle, les exigences en matière de compétences et d'indépendance des membres de l'organe de direction, le rôle joué par les comités internes, les mesures de sauvegarde visant à prévenir les conflits d'intérêts, les conflits d'intérêts et les conflits d'intérêts, ainsi que les mesures de sécurité.

FundPartner AM emploie 10 personnes, dont 9 relèvent de la définition du personnel identifié dans le cadre de sa politique.

Tous les processus et procédures doivent répondre aux exigences de la législation du travail en vigueur, de la gouvernance et des exigences en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion.

Tous les processus et procédures seront équitables, justes et vérifiables. Les collaborateurs seront traités avec courtoisie et respect tout au long des processus.

Tous les collaborateurs impliqués dans les processus et procédures couverts par cette politique doivent se demander si leurs relations familiales et autres relations personnelles créent des conflits réels ou potentiels.

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer à la politique en matière de conflits d'intérêts.

L'audit interne est exclu car cette fonction est externalisée.

## Principe de proportionnalité

La directive AIFM et les lignes directrices de l'ESMA prévoient que les dispositions devraient fonctionner de manière à permettre à une société de gestion d'adopter une approche proportionnée en ce qui concerne le respect d'un principe de rémunération.

Compte tenu de l'importance des actifs sur lesquels reposent les clients auxquels elle fournit des services, ainsi que de la nature des politiques et stratégies d'investissement, de la complexité et de la taille de son organisation, FundPartner AM a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité à la lumière de ses propres caractéristiques en tant que PME.

En tenant compte, entre autres, du plafond de rémunération variable décrit dans la Politique, FundPartner AM est d'avis que, jusqu'à ce plafond, elle n'est pas exposée à un risque plus élevé au niveau des individus, et que le principe de proportionnalité (qui conduit à la non-application de certaines exigences réglementaires) peut être appliqué au niveau de son personnel identifié :

- Le personnel identifié dont la rémunération variable totale est inférieure à 200 K€ ou inférieure à 30 % de leur rémunération fixe recevra sa rémunération variable en numéraire, en un seul versement, au plus tard en mars de l'année N+1 ;
- Les membres du personnel identifiés dont la rémunération variable totale est égale ou supérieure à 200 000 euros et égale ou supérieure à 30 % de leur rémunération fixe recevront leur rémunération variable conformément aux principes réglementaires applicables suivants :
  - Au moins 50% des composantes variables sont constituées d'instruments, sauf si la gestion des FIA représente moins de 50% du portefeuille total géré par la société de gestion, auquel cas le minimum de 50% ne s'applique pas. Ceci s'applique aussi bien à la partie non différée qu'à la partie différée de la rémunération variable ;
  - Les instruments visés au point précédent font l'objet d'une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion, des fonds alternatifs qu'elle gère et des investisseurs des fonds alternatifs ;
  - 40 % de la composante variable est différée avec une période minimale de 3 à 5 ans, sauf si le cycle de vie des fonds alternatifs concernés est plus court. Les rémunérations payables dans le cadre d'accords de report ne sont pas acquises plus rapidement qu'au prorata. Dans le cas d'un montant particulièrement élevé, au moins 60 % du montant est différé.

Les seuils sont définis par la doctrine non écrite du Collège de l'AMF.

## Principes de bases de Rémunération

La politique de rémunération est cohérente avec une gestion saine et efficace des risques. Elle empêche toute prise de risque, y compris les risques de durabilité, qui serait incompatible avec les profils de risque, les règles de gestion ou les documents constitutifs des fonds gérés par FundPartner AM.

La politique est conforme à la stratégie commerciale, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de FundPartner AM.

Les principes de rémunération de la présente politique s'appliquent à tout avantage de quelque nature que ce soit versé par FundPartner AM, à tout montant payé directement par le Fonds lui-même, y compris les commissions de performance, et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectué au profit du personnel identifié.

Les collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance des domaines d'activité qu'ils contrôlent. Les objectifs sont fixés en début d'année (voir annexe 1). Les performances et la réalisation des objectifs sont évaluées au moyen d'évaluations formelles annuelles, dont les résultats contribueront à la détermination de la rémunération et du niveau de toute prime de performance discrétionnaire.

Les collaborateurs, à tous les niveaux, seront évalués sur les domaines clés suivants, dont les critères sont basés sur des objectifs qualitatifs et quantitatifs :

- Résultat (lancement des fonds, onboarding investisseurs et distributeurs, suivi des fonds, etc.)
- Formation et Compétences
- Satisfaction clients
- Esprit collaboratif et prises d'initiatives
- Respect des procédures
- Comportements et valeurs

Lorsque la rémunération est liée aux performances, le montant total de la rémunération est basé sur une combinaison de l'évaluation des performances de l'individu et des résultats globaux de FundPartner AM, et lors de l'évaluation des performances individuelles, des critères financiers et non financiers sont pris en compte. L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie de FundPartner AM.

Les membres du personnel sont tenus de s'abstenir de recourir à des stratégies de couverture personnelles ou à des assurances liées à la rémunération et à la responsabilité, afin de ne pas compromettre les effets d'alignement des risques prévus dans leurs accords de rémunération.

Les composantes fixes et variables de la rémunération totale, décrites plus en détail dans les sections suivantes, sont correctement équilibrées et la composante fixe représente une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour permettre la mise en œuvre d'une politique totalement flexible en matière de composantes variables de la rémunération, y compris la possibilité de ne verser aucune composante variable.

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.

## Rémunération Fixe

La rémunération versée au personnel, y compris au personnel identifié, prend la forme d'un salaire annuel et d'avantages connexes. La rémunération fixe tiendra compte des diplômes, de l'expérience, du niveau d'expertise et de la référence salariale de chaque personne.

Les avantages pourront comprendre (voir détails à l'annexe 3) :

- Des chèques-repas
- Des chèques-cadeau
- Pass-navigo
- Un régime de retraite complémentaire
- Mutuelle et complémentaire santé
- Carte de crédit d'entreprise
- Véhicule de fonction

La rémunération fixe est révisée annuellement.

## Rémunération variable et bonus discrétionnaire

Tous les collaborateurs, y compris le personnel identifié, peuvent prétendre à une rémunération variable sous la forme d'une prime discrétionnaire (la "prime discrétionnaire"), selon les termes de leur contrat de travail. La rémunération variable garantie est exceptionnelle et n'est attribuée que dans le cadre de

l'embauche de nouveaux collaborateurs et uniquement pour la première année. La prime discrétionnaire est attribuée sur la base des performances de l'ensemble du personnel par rapport aux objectifs fixés lors du processus d'évaluation annuelle des performances. Chaque personne sera évaluée par son supérieur hiérarchique sur la base des performances réalisées et des objectifs atteints au cours de l'évaluation de fin d'année.

Les Dirigeants de FundPartner AM y compris le RCCI (ci-après le Comité de Direction) se réuniront ensuite pour confirmer et valider les notes attribuées et déterminer le montant final de la prime.

Une prime exceptionnelle destinée à récompenser les performances exceptionnelles des collaborateurs peut être attribuée dans certaines circonstances. L'évaluation des performances exceptionnelles sera documentée en conséquence (par exemple, explications dans la lettre d'attribution).

La mesure de la performance utilisée pour calculer les composantes ou les groupes de composantes de la prime discrétionnaire comprend un mécanisme d'ajustement complet pour intégrer tous les types pertinents de risques actuels et futurs.

La prime discrétionnaire n'est versée que si elle est viable au regard de la situation financière de FundPartner AM dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de FundPartner AM et du collaborateur concerné.

Le bonus discrétionnaire est différé et peut être réduit si FundPartner AM est déficitaire au moment du versement du bonus discrétionnaire (malus). Toute prime discrétionnaire différée sera perdue par le bénéficiaire si le collaborateur concerné démissionne avant la date de paiement de la prime discrétionnaire accordée.

Afin de garantir l'efficacité de l'alignement des risques, les membres du personnel ne devraient pas souscrire un contrat d'assurance qui les indemnise en cas d'ajustement à la baisse de la rémunération. En règle générale, toutefois, cela n'interdirait pas les assurances destinées à couvrir les paiements personnels tels que les soins de santé et les versements hypothécaires (à condition que la couverture hypothécaire concerne des circonstances liées à la santé qui rendraient le membre du personnel incapable de travailler dans un poste équivalent), bien que chaque cas doive être jugé sur ses mérites.

L'obligation de ne pas recourir à des stratégies de couverture ou à des assurances personnelles pour compromettre les effets d'alignement des risques prévus dans



leurs accords de rémunération devrait s'appliquer aux rémunérations variables différées et conservées. Les sociétés de gestion devraient mettre en place des dispositifs efficaces pour s'assurer que les membres de leur personnel se conforment à cette exigence.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent d'éviter les exigences de la directive AIFM.

## Bonus de Fidélisation (*Retention Bonus*)

FundPartner AM se réserve le droit de payer des primes de fidélisation (conformément aux conditions des lignes directrices de l'EBA (BA/GL/2015/22) en l'absence d'explications sur les primes de fidélisation dans les lignes directrices applicables de l'ESMA).

## Plan d'incitation à long terme

FundPartner AM se réserve le droit d'offrir à ses cadres supérieurs un plan d'incitation à long terme (LTIP) basé sur des options/actions/certificats, tel qu'il serait détaillé par FundPartner AM.

## Plafond de la rémunération variable

Un plafond au titre du principe de proportionnalité est appliqué à la rémunération variable des collaborateurs identifié, comme suit :

- Collaborateur identifié : rémunération variable plafonnée à 30% de la rémunération fixe ou 200 K€.

## Différé

FundPartner AM ayant jugé que le principe de proportionnalité s'applique à ses collaborateurs, les exigences réglementaires de report de la rémunération variable ne s'appliquent pas au personnel identifié dont la rémunération variable ne dépasse pas les seuils suivants :

La prime discrétionnaire est versée en une fois entre janvier et mars.

Les membres du personnel identifiés qui ne sont pas en mesure d'appliquer la proportionnalité à leur niveau individuel recevront leur rémunération variable conformément aux principes réglementaires applicables suivants :

- Au moins 50 % des composantes variables sont constituées d'instruments, sauf si la gestion des fonds alternatifs représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion, auquel cas le minimum de 50 % ne s'applique pas. Ceci s'applique aussi bien à la partie non différée qu'à la partie différée de la rémunération variable ;
- Les instruments visés au point précédent font l'objet d'une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion, des fonds alternatifs qu'elle gère et des investisseurs des fonds alternatifs ;
- 40 % de la composante variable est différée avec une période minimale de 3 à 5 ans, sauf si le cycle de vie des fonds alternatifs concernés est plus court. Les rémunérations payables dans le cadre d'accords de report ne sont pas acquises plus rapidement qu'au prorata. Dans le cas d'un montant particulièrement élevé, au moins 60 % du montant est différé.

La prime discrétionnaire n'inclut pas la rémunération sous forme d'instruments financiers lorsque FundPartner AM est en mesure d'appliquer le principe de proportionnalité au niveau du personnel identifié.

## Incorporation du risque ex-post

FundPartner AM se réserve le droit de réévaluer ou de retenir le montant de la rémunération variable attribuée (" malus ") à ses collaborateurs identifiés qui ne peuvent pas bénéficier de la proportionnalité individuelle, dans les conditions suivantes :

- Preuve d'un mauvais comportement ou d'une erreur grave de la part du collaborateur ;
- Si les FIA et/ou la société de gestion et/ou l'unité opérationnelle subissent par la suite une baisse significative de leur performance financière ;
- Les FIA et/ou la société de gestion et/ou l'unité opérationnelle dans laquelle travaille le membre du personnel souffrent d'une défaillance importante dans la gestion des risques.

FundPartner AM se réserve également le droit d'exiger le remboursement total ou partiel de l'individu (" clawback ") à le collaborateur identifié qui ne peut pas bénéficier de la proportionnalité individuelle, dans les conditions suivantes :

- Conduite frauduleuse d'un membre du personnel ;
- Informations trompeuses de la part d'un membre du personnel ;
- Violation de la directive AIFM ou des lignes directrices de l'ESMA.

## Procédure d'attribution

Les sociétés de gestion doivent adopter une politique documentée pour le processus d'attribution et veiller à ce que des enregistrements de la détermination de l'ensemble de la rémunération variable soient conservés.

- L'ajustement au risque dans le processus d'attribution
- Ajustement quantitatif du risque ex ante
- Mesures qualitatives pour l'ajustement des risques ex ante

## Rémunération du Comité de direction

Le Comité de direction de FundPartner AM qui sont des collaborateurs de FundPartner AM ne reçoivent aucune rémunération supplémentaire pour leur mandat au sein du Comité de direction.

## Comité de Rémunération

En raison de sa taille, FundPartner AM n'a pas mis en place de comité de rémunération.

Le Comité de direction de FundPartner AM valide les rémunérations et toute attribution de primes discrétionnaires.

## Rôles des fonctions de contrôle

Les sociétés de gestion doivent veiller à ce que les fonctions de contrôle jouent un rôle actif dans la conception, la surveillance continue et l'examen des politiques de rémunération des autres secteurs d'activité.

Le Comité de Direction de FundPartner AM détermine la stratégie globale de rémunération applicable à la société de gestion, en tenant compte de la promotion d'une gestion efficace des risques.

Le Responsable de la conformité de FundPartner AM analyse la manière dont la structure de rémunération affecte la conformité de FundPartner AM avec les législations, les réglementations et les politiques internes.

La fonction d'audit interne effectuée, au moins une fois par an, un audit indépendant de la conception, de la mise en œuvre et de l'effet de la politique. Cet audit est externalisé.

## Délégation des fonctions de gestion des investissements

Lorsque FundPartner AM délègue des fonctions de gestion des investissements, il s'assure, par le biais de la fonction de supervision des investissements, que :

- Les délégués sont soumis à des exigences réglementaires aussi efficaces que celles applicables à FundPartner AM (par exemple CRD IV, AIFMD et SFDR) ; ou
- des dispositions contractuelles appropriées sont en place avec les délégués afin de garantir qu'il n'y a pas de contournement des règles de rémunération applicables à FundPartner AM.

## Communication interne

La politique de rémunération est accessible à tous les collaborateurs de FundPartner AM. FundPartner AM veille à ce que les informations relatives à la politique de rémunération divulguées en interne contiennent au moins les détails divulgués en externe.

Le processus d'évaluation doit être correctement documenté et transparent pour le membre du personnel concerné.

## Communication externe

La politique est disponible sur le site internet de FundPartner AM [www.fundpartner.eu](http://www.fundpartner.eu)

Les provisions comptables établies pour couvrir le coût potentiel de toute prime discrétionnaire qui pourrait être attribuée seront publiées dans les notes des états financiers audités de FundPartner AM, conformément aux pratiques comptables et aux lois françaises applicables.

Les informations appropriées et requises par la réglementation sont incluses non seulement dans les rapports annuels respectifs des fonds alternatifs.

## Conflits d'intérêt

La politique a été conçue et mise en œuvre de manière à éviter tout conflit d'intérêts potentiel. Si toutefois un tel conflit devait survenir, la politique de gestion des conflits d'intérêts de FundPartner AM devrait s'appliquer et ce conflit potentiel devrait être signalé au service de conformité afin d'être enregistré, traité et atténué de manière appropriée, comme le prévoit la politique.

## Exigences SFDR

Conformément à l'article 5 de la SFDR, les participants aux marchés financiers, y compris les gestionnaires de fonds alternatifs, sont tenus d'inclure dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration des risques liés au développement durable et de publier ces informations sur leur site internet.

Comme indiqué précédemment, les collaborateurs de FundPartner AM qui sont identifiés comme des preneurs de risques dans le cadre de l'AIFMD ne sont pas rémunérés (rémunération fixe et variable) sur la base de la performance des fonds gérés. Compte tenu de l'impact limité de la rémunération variable des collaborateurs identifiés comme preneurs de risques sur le profil de risque des fonds et de la nature de l'activité de FundPartner AM qui investit principalement dans des projets ou des investissements proposés par le conseiller financier ou qui délègue l'activité de gestion de portefeuille pour quelques fonds aux entités pertinentes désignées, FundPartner AM estime qu'il n'y a pas de risque de désalignement avec les risques de durabilité associés au processus de prise de décision d'investissement de FundPartner AM en ce qui concerne les fonds.

Comme mentionné ci-dessus, lorsque FundPartner AM conserve la gestion du portefeuille. Dans ce cas, FundPartner AM désignera un conseiller financier pour les Fonds. Même dans cette configuration, les revenus de FundPartner AM proviennent

entièrement des commissions liées à la prestation de services. Les collaborateurs identifiés comme preneurs de risques n'ont pas d'influence directe sur les capacités de performance des fonds et la performance des fonds n'a pas d'impact sur la rémunération de ces collaborateurs.

Lorsqu'un conseiller financier est nommé, FundPartner AM s'assure qu'il adopte des politiques et des procédures de rémunération cohérentes avec l'intégration des risques liés au développement durable.

Lorsque FundPartner AM délègue l'activité de gestion de portefeuille, FundPartner AM s'assure que le gestionnaire de portefeuille adopte des politiques et des procédures de rémunération qui sont cohérentes avec l'intégration des risques liés au développement durable, lorsque les risques liés au développement durable sont intégrés dans le processus de prise de décision en matière d'investissement. FundPartner AM effectuera un contrôle périodique et demandera à chaque gestionnaire de portefeuille délégué de confirmer que ces politiques sont respectées et que les structures de rémunération n'encouragent pas une prise de risque excessive en matière de développement durable.

## Révision et mise à jour

La politique est soumise à un examen annuel par le responsable de la conformité de FundPartner AM et approuvée par le Comité de Direction de FundPartner AM.

L'examen périodique de la mise en œuvre de la politique de rémunération peut être, partiellement ou totalement révisé. Le Comité de direction reste responsable de l'examen de la politique de rémunération et doit veiller à ce que les résultats de cet examen soient suivis.