

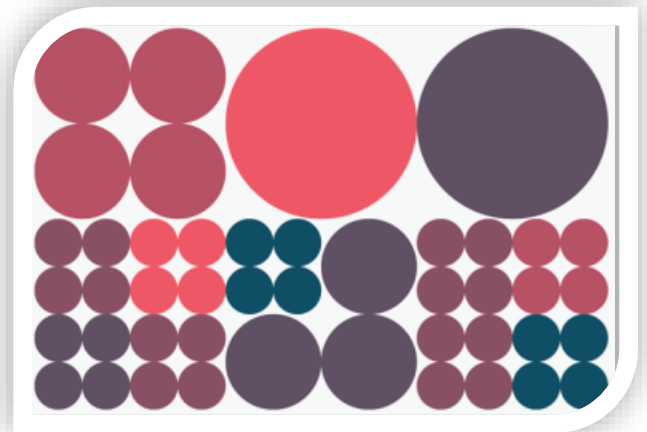


CARLTON  
SELECTION

# POLITIQUE DE REMUNERATION

Date de création : 26/01/2017

Date de MAJ : 18/07/2018



# SOMMAIRE

<b>FICHE SIGNALÉTIQUE</b> .....	2
OBJET .....	2
CHAMPS D'APPLICATION .....	2
REFERENCES .....	2
<b>DESCRIPTION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION</b> .....	3
INTRODUCTION .....	3
GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS .....	3
PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENTS DES REMUNERATIONS .....	4
• Types de rémunérations versées par Carlton Selection .....	4
• Application du principe de proportionnalité .....	4
• Modalités de versement de la rémunération variable .....	4
• Alignement sur le risque .....	5
PERSONNEL CONCERNE .....	5

## FICHE SIGNALÉTIQUE

### OBJET

Cette procédure a pour objectif de définir la politique de rémunération appliquée par la Société de Gestion.

### CHAMPS D'APPLICATION

<b>Domaine</b>	
<b>Personnes concernées</b>	La Direction Les collaborateurs de la SGP :

### REFERENCES

<b>AMF</b>	Position AMF Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs – DOC 2013-11
<b>Données</b>	Textes de référence : articles L. 533-22-2 du code monétaire et financier et article 319-10 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers

# DESCRIPTION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

## INTRODUCTION

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires d'investissements alternatifs (Directive AIFM) et de la directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 concernant les OPCVM (ci-après la « Directive UCITS V»). , Carlton Sélection a mis en place une politique de rémunération afin de promouvoir une gestion saine et qui n'encourage pas une prise de risque incompatible avec la réglementation des fonds gérés par Carlton Sélection.

Elle est également déterminée de manière à éviter les conflits d'intérêt et prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients ou de la société de gestion.

## GOVERNANCE DES REMUNERATIONS

La Politique de rémunération est définie et adoptée par la Direction Générale de Carlton Sélection, qui n'exerce pas de fonction exécutive, dans l'exercice de sa mission de surveillance.

Elle la réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la présente politique.

Comité de Rémunération : Carlton Selection n'a pas constitué de Comité de Rémunération en raison du principe de proportionnalité. En effet, Carlton Selection :

- gère des portefeuilles dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros
- n'a pas plus de 50 employés.
- ne fait pas appel à des techniques ou des instruments complexes, à confirmer par 2AM

## PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENTS DES REMUNERATIONS

### ★ Types de rémunérations versées par Carlton Selection

1. Part fixe : elle rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante. Elle est fonction des compétences et de l'expertise attendue dans l'exercice du poste.
2. Part variable : elle vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur, son comportement, son engagement, et les résultats de Carlton Sélection dans son ensemble.
  - La rémunération variable est encadrée par un budget global défini par la Direction Générale.
  - Elle varie d'une année sur l'autre.
  - Elle n'est payée ou acquise que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble.
  - Elle est attribuée de manière discrétionnaire, au regard de l'évaluation d'une performance individuelle.
  - La part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale, pour que la détermination de la partie variable de la rémunération globale reste souple et donne notamment la possibilité de ne payer aucune part variable.
  - Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation d'objectifs liés à ses fonctions, si la situation financière de la société le permet, et indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.
  - Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en fonction des performances de la personne et des risques des OPC, en tenant compte de critères financiers et non financiers.

### ★ Application du principe de proportionnalité

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive AIFM, Carlton Selection, applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Carlton Selection sur le long terme et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre Carlton Selection et les Investisseurs des fonds gérés par elle.

### ★ Modalités de versement de la rémunération variable

Conformément aux dispositions de la Directive AIFM, Carlton Selection, en qualité de gestionnaire de FIA a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du personnel identifié.

- Au moins 50% de la composante variable de la rémunération consiste en des parts ou des actions FIA gérés par Carlton Selection La durée de rétention est de 3 ans.
- Au moins 40% de la part variable de rémunération est versée de manière différée.
- Le report du versement de cette part est fixé au minimum à trois ans.
- La rémunération variable est versée que si cela est compatible avec la situation financière de Carlton Selection et si les fonds gérés enregistrent des performances positives.

### ★ Alignement sur le risque

Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pensions discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de trois ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus

## PERSONNEL CONCERNE

Le personnel concerné par cette Politique de rémunération est le « Personnel Identifié ».

Par souci d'homogénéité, il comprend : La Direction Générale, les gérants, les personnes exerçant une activité de contrôle, ainsi que tout collaborateur dont l'activité professionnelle a une incidence substantielle sur le profil de risque des FIA gérés par Carlton Sélection et dont le salaire est significatif (qui se situe dans la même tranche de rémunération que la Présidence et les preneurs de risque).

Catégorie de personnel concerné	Rémunération variable possible, versée en numéraire
Dirigeants	Oui

	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés
Gérants Financiers	<b>Oui</b> Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés
Contrôleurs des risques RCCI	<b>Oui</b> Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés
Chargés d'affaires Assistants de gestion	<b>Non</b> Sauf si le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés Et Son salaire est significatif
Middle Office Back Office	<b>Non</b> Sauf si le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés Et Son salaire est significatif