

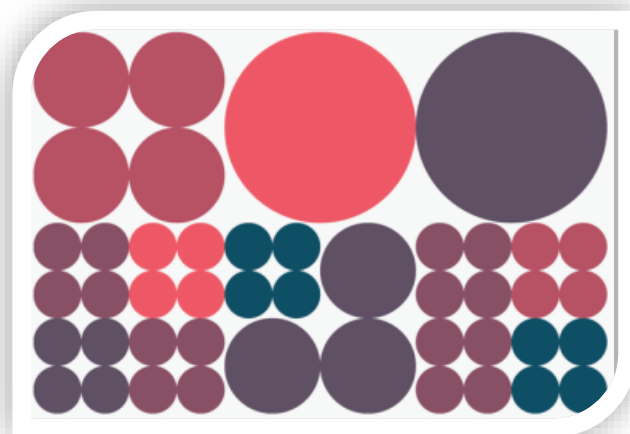


CARLTON
SELECTION

POLITIQUE DE REMUNERATION

Date de création : 26/01/2017

Date de MAJ : 15/03/2019



SOMMAIRE

FICHE SIGNALÉTIQUE	2
OBJET.....	2
CHAMPS D'APPLICATION	2
REFERENCES	2
DESCRIPTION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	3
INTRODUCTION.....	3
GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS.....	4
PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENTS DES REMUNERATIONS.....	4
• Types de rémunérations versées par CARLTON SELECTION	4
• Application du principe de proportionnalité	5
• Modalités de versement de la rémunération variable	5
• Alignement sur le risque	5
PERSONNEL CONCERNE	6
REMUNERATION VARIABLE.....	6
• Rémunération variable des dirigeants	6
• Rémunération variable des gérants.....	7
• Rémunération variable de la fonction de contrôle des risques.....	8
• Rémunération variable de la fonction de conformité et de contrôle interne	9

FICHE SIGNALÉTIQUE

OBJET

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

CHAMPS D'APPLICATION

Domaine	
Personnes concernées	La Direction Les collaborateurs de la SGP identifiés

REFERENCES

AMF	<p>Positions AMF : Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs – DOC 2013-11 Guide OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille Articles 314-85-2 et 319-10 du règlement général de l'AMF</p>
------------	--

Données	Textes de référence : Directive européenne "AIFM" n°2011/61/UE du 8 juin 2011 Ordonnance n°2013-676 du 25 juillet 2013 transposant en droit français la Directive européenne du 8 juin 2011 Décret n°2013-687 du 25 juillet 2013 pris pour l'application de l'ordonnance n°2013-676 Directive 2009/65/CE (consolidée) 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 SELECTION 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 SELECTION.

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.

La Politique est articulée autour des principes suivants :

- **Compétitivité des rémunérations** : la Politique doit permettre à CARLTON SELECTION d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents dans son secteur d'activité ;
- **Performance et responsabilisation** : la rémunération variable récompense la performance du personnel de CARLTON SELECTION et non leur ancienneté. Elle peut être adaptée en fonction des performances individuelles et collectives observées à court, moyen et long terme. La mesure des performances s'entend au sens quantitatif et qualitatif ; elle apporte une attention particulière aux risques corollaires, pris dans leurs dimensions individuelle et collective ;
- **Proportionnalité et limitation de la prise de risque** : de manière générale, dans le cadre de ses activités, CARLTON SELECTION veille à suivre une politique de risques limités et mesurés. CARLTON SELECTION a décidé sa politique de rémunération dans ce contexte et évalue régulièrement le niveau de ses fonds propres réglementaires en se basant sur une analyse exhaustive des risques ;

- **Création de valeur à long terme** : la politique de rémunération vise à s'aligner sur la stratégie, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de CARLTON SELECTION ainsi qu'à se conformer aux principes régissant la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de services ;
- **Conformité** : la Politique est élaborée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS

La Politique de rémunération est définie et adoptée par la Direction Générale de CARLTON SELECTION, 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.

Pas d'existence de comité des rémunérations (cf. voir Application du principe de proportionnalité).

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 SELECTION 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, CARLTON SELECTION, applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

En effet, CARLTON SELECTION présente les caractéristiques suivantes d'éligibilité au principe de proportionnalité :

- Les actifs des OPC et mandats sous gestion n'excèdent pas 1,25 milliard d'euros ;
- Les effectifs de la SGP sont inférieurs à 50 personnes ;
- Le nombre de 4 catégories de collaborateurs identifiés est limité ;
- La SGP n'exerce pas d'activités complexes par leur nature et leur portée ;
- L'organisation de la SGP est basée sur une structure juridique simple et une gouvernance classique ;
- La structure de la rémunération des membres du personnel est classique et basée sur une rémunération fixe, et le cas échéant variable pour les collaborateurs identifiés, sans participation ni intéressement.

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 à l'application du principe de proportionnalité, CARLTON SELECTION, a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du personnel identifié, qui implique :

- Le versement de la part variable uniquement en numéraire sans recourir à une part versée en actions ;
- Le versement de la part variable en une seule fois sans appliquer de report sur 3 ans ;
- Pas d'application de durée de rétention de fait ;
- Pas de nécessité de tenue d'un comité des rémunérations ;
- Plafonnement de la part variable à 100 k€ maximum et absence de pourcentage maximum/part fixe ;
- Néanmoins, la rémunération variable n'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

La société n'a pas mis en place une politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départ(s)) et une politique d'interdiction de couverture (points 16 et 17 du I de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF).

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

REMUNERATION VARIABLE

CARLTON SELECTION a fixé, pour chacune des catégories de risques et de responsabilités, un plafond de 100 000 € pour chaque collaborateur identifié.

★ Rémunération variable des dirigeants

Les performances de chaque dirigeant sont évaluées annuellement au travers d'un processus basé sur le respect de critères quantitatifs et qualitatifs préalablement pondérés. Ces critères sont répartis sur différents « thèmes » fixés annuellement par référence aux objectifs budgétaires de résultat, de collecte, de synergies

et de risques assignés aux métiers de CARLTON SELECTION. Ces thèmes sont à titre d'exemple et sans préjudice de conventions individuelles :

- La performance économique (progression du résultat, évolution des actifs gérés) ;
- La performance du métier, qui mesure l'exécution de la mission assignée au dirigeant en termes de développement des activités. Cette performance est mesurée tant qualitativement que quantitativement au travers de critères tels que l'enrichissement du mix produits et services, la gestion de portefeuilles et mandats clients, l'investissement des fonds propres excédentaires et de la trésorerie de CARLTON SELECTION ;
- La maîtrise des risques associés aux activités. Cette maîtrise est mesurée tant qualitativement que quantitativement au travers de critères tels que le respect des limites, la préservation des fonds propres, la maîtrise des risques opérationnels au sens large, la conformité, les litiges, le suivi des recommandations d'audit.

Chaque thème se voit affecter une pondération propre dans l'ensemble du processus de détermination de la rémunération variable, la pondération des critères économiques devant rester prépondérante par rapport aux critères axés sur la gestion des risques et les critères de type discrétionnaires sur la gestion de l'activité.

Les indicateurs quantitatifs mesurent la performance économique et éventuellement tout ou partie de la performance du thème « risques ».

Les critères qualitatifs, ou discrétionnaires, peuvent également être appliqués aux thèmes « risques » ainsi qu'à la mesure de la performance « métier ». Ils sont définis ex-ante au début de chaque année par le Président de CARLTON SELECTION qui apprécie également la performance atteinte par chacun des dirigeants au regard de ces critères.

Un montant de référence de bonus annuel est défini individuellement pour chaque dirigeant. Ce montant est appelé à être revu tous les trois ans. Celui-ci est multiplié par un taux de performance global, défini comme la moyenne pondérée des indicateurs de performance et des taux de pondération convenus dans le cadre individuel.

La rémunération variable attribuée in fine au dirigeant tient cependant compte des critères liés à la santé financière globale de CARLTON SELECTION.

Dans l'occurrence d'évènements exceptionnels de type économique ou de réputation affectant CARLTON, le conseil d'administration de CARLTON SELECTION, sur proposition de la fonction de surveillance de l'organe de direction peut, de manière exceptionnelle et discrétionnaire, supprimer tout ou partie de la rémunération variable des dirigeants.

★ Rémunération variable des gérants

Les performances de chaque gérant sont évaluées annuellement au travers d'un processus basé sur le respect de critères quantitatifs et qualitatifs préalablement pondérés. Ces critères sont répartis sur différents

« thèmes » fixés annuellement par référence aux objectifs budgétaires de résultat, de collecte, de synergies et de risques assignés aux métiers de CARLTON SELECTION. Ces thèmes sont à titre d'exemple et sans préjudice de conventions individuelles :

- La performance économique des fonds et des mandats de gestion (performance annualisée, comparaison au benchmark, évolution de l'encours et des actifs gérés) ;
- La maîtrise des risques associés à la gestion. Cette maîtrise est mesurée tant qualitativement que quantitativement au travers de critères tels que la maîtrise des risques et profils de gestion, le respect des ratios d'investissement, la tenue des dossiers clients, le suivi des litiges éventuels ;
- Le respect des obligations réglementaires et des procédures internes : prise de connaissance des évolutions réglementaires, participation à la formation LCB/FT, renseignement actif des flux financiers.

Les règles de calcul et le raisonnement tenu sont identiques à ceux appliqués précédemment pour les dirigeants.

★ Rémunération variable de la fonction de contrôle des risques

La performance de la fonction de contrôle des risques est évaluée annuellement au travers d'un processus basé sur le respect de critères quantitatifs et qualitatifs préalablement pondérés, non indexés sur la performance financière. Ces critères sont répartis sur différents « thèmes » fixés annuellement par référence aux objectifs de résultat et de risques assignés à la mesure des risques de CARLTON SELECTION. Ces thèmes sont à titre d'exemple et sans préjudice de conventions individuelles :

- La maîtrise des risques financiers associés à l'exercice de la gestion pour compte de tiers. Cette maîtrise est mesurée tant qualitativement que quantitativement au travers de critères tels que la mise en œuvre d'un plan de contrôle des risques adapté, la mise en œuvre des techniques de mesures des risques définies dans la procédure de gestion des risques, la mise en œuvre des procédures de gestion des risques et la validation des techniques de mesure des risques définies dans ces procédures ;
- La vérification que les fondements théoriques de gestion des risques sont pertinents et que les hypothèses retenues sont adaptées aux caractéristiques des investissements et des stratégies de gestion mise en œuvre, que les paramètres employés sont fiables, robustes et adaptés aux stratégies de gestion mises en œuvre et au comportement des marchés et que les données de marché utilisées sont correctement alimentées ;
- La validation des limites de chaque technique ou outil de mesure des risques, notamment par rapport aux spécificités de la stratégie de gestion mise en œuvre et des actifs employés, à des situations particulières de marché, et la bonne mise en œuvre informatique de chaque technique ou outil de mesure des risques.

Les règles de calcul et le raisonnement tenu sont identiques à ceux appliqués précédemment pour les autres catégories de personnel.

★ Rémunération variable de la fonction de conformité et de contrôle interne

La performance de la fonction de conformité et du contrôle interne est évaluée annuellement au travers d'un processus basé sur le respect de critères quantitatifs et qualitatifs préalablement pondérés, non indexés sur la performance financière. Ces critères sont répartis sur différents « thèmes » fixés annuellement par référence aux objectifs de résultat et de risques assignés à la conformité de CARLTON SELECTION. Ces thèmes sont à titre d'exemple et sans préjudice de conventions individuelles :

- L'atteinte d'un niveau de conformité satisfaisant à même d'éloigner le risque réglementaire en cas d'audit externe ;
- La maîtrise des risques réglementaires et de conformité associée à l'exercice de la gestion pour compte de tiers. Cette maîtrise est mesurée tant qualitativement que quantitativement au travers de critères tels que la mise en œuvre d'un plan de contrôle interne adapté, la diffusion de la veille réglementaire aux équipes de gestion, la formation et l'information du personnel à la LCB/FT, la sensibilisation des dirigeants aux problèmes liés à la conformité ;
- La participation au bon développement des processus internes : prise de connaissance des besoins métiers, animation des groupes de travail, validation des documents commerciaux, surveillance des flux financiers dans la cadre de la LCB/FT.

Les règles de calcul et le raisonnement tenu sont identiques à ceux appliqués précédemment pour les autres catégories de personnel.

Les règles de calcul et le raisonnement tenu sont identiques à ceux appliqués précédemment pour les autres catégories de personnel.