

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE

POLITIQUE DE REMUNERATION

Dernière mise à jour : 10 mars 2021

Nom de la politique	Crée/Modifiée par	Validée par	Date de mise à jour
Politique de rémunération	Gael ROBIC	Carlo MICHENZI	05/09/2018
Politique de rémunération	Justine SICARD	Carlo MICHENZI	10/03/2021

TABLE DES MATIERES

I. Objectif et périmètre	3
1. <i>Objet de la politique</i>	3
II. Rappel des textes relatifs à la rémunération	3
1. <i>Établissement d'une politique de rémunération</i>	3
2. <i>Définition du personnel identifié</i>	5
3. <i>Principe de proportionnalité</i>	6
III. Interlocuteurs clés	6
IV. Dispositions générales sur la politique de rémunération	6
1. <i>La composition de la rémunération (fixe/variable)</i>	7
2. <i>Versement en différé</i>	7
V. Principes applicables	8
1. <i>Dispositions concernant la délégation</i>	8
2. <i>La prise en compte des risques dans la politique de rémunération</i>	8
3. <i>L'assiette des éléments variables</i>	8
4. <i>Dispositions concernant la gouvernance</i>	9
5. <i>Dispositions concernant la transparence</i>	10
6. <i>Dispositions anti-contournement</i>	10
VI. Synthèse de la politique des rémunérations variables	11

I. Objectif et périmètre

1. *Objet de la politique*

La présente politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs de C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE, conformément aux dispositions requises par les Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite directive OPCVM 5 et 2011/61/UE du 8 juin 2011 dite AIFM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion.

En effet, cette Directive établit un ensemble de règles auquel tous les gestionnaires doivent se conformer pour déterminer leur politique de rémunération et les pratiques de rémunérations adaptées en fonction de la taille et de l'organisation de leur structure.

La présente politique de rémunération est un instrument clé dans la mise en œuvre de la stratégie de C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE. Elle a pour objectif d'être :

- Incitative et compétitive afin d'attirer, retenir et motiver les collaborateurs,
- Équitable quelle que soit la fonction concernée, afin de garantir l'équité interne dans la rétribution de la performance individuelle,
- Conforme au respect de l'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes (article L1142 à 1144 et L3221 du Code du Travail) ;
- Conforme à la réglementation en vigueur

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne par la direction générale.

II. Rappel des textes relatifs à la rémunération

1. *Établissement d'une politique de rémunération*

La directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE sur les gestionnaires d'OPCVM prévoit dans son article 14 bis que les sociétés de gestion doivent mettre en place une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des OPCVM qu'elles gèrent. La directive 2011/61/UE du 8 juin 2011, dite directive AIFM prévoit, pour les gestionnaires de FIA, des dispositions similaires.

Le Règlement Général de l'AMF définit les principes qui doivent être inclus dans la politique de rémunération mise en place par le gestionnaire. Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunération globale, les gestionnaires respectent les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de leurs activités :

1°) la politique de rémunération est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM que la société de gestion de portefeuille gère,

2°) la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts,

3°) l'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance ou, lorsque les fonctions de gestion et de surveillance sont séparées, le conseil de surveillance de la société de gestion ou tout autre organe ou personne exerçant des fonctions de surveillance équivalentes dans une société ayant une autre forme sociale adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération, est responsable de sa mise en œuvre et la supervise. Les tâches mentionnées au présent paragraphe ne sont exécutées que par des membres des organes précités qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion de portefeuille concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération,

4°) la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par les organes mentionnés au 3°,

5°) le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle,

6°) la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe,

7°) lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi lors de l'évaluation des performances individuelles en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPCVM concernés et au regard des risques qu'ils prennent avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille et en tenant compte de critères financiers et non financiers,

8°) l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires des OPCVM gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPCVM et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période,

9°) la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et est limitée à la première année d'engagement,

10°) un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable,

11°) les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec,

12°) la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs,

13°) en fonction de la structure juridique de l'OPCVM et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné, en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents présentant des incitations aussi efficaces que les instruments mentionnés au présent paragraphe, à moins que la gestion d'OPCVM ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.

14°) le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas, au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu de la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM concerné. Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés à l'OPCVM en question.

La période mentionnée à l'alinéa précédent devrait être d'au moins trois à 5 ans. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté,

15°) la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernée.

Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille ou l'OPCVM concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de restitution,

16°) la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère.

Si le salarié quitte la société de gestion de portefeuille avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion de portefeuille pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au 13°).

Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments définis au 13°, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;

17°) le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération,

18°) la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.

2. Définition du personnel identifié

Les politiques et pratique de rémunération s'appliquent aux catégories de personnel qui au vu de leur rémunération globale se situe dans la même tranche que la direction générale et les preneurs de risque

dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque des sociétés de gestion ou des produits qu'elles gèrent.

Ainsi, les collaborateurs dont la rémunération ne se situerait pas dans cette tranche et qui n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou du produit (OPCVM ou FIA) pourront donc être exclus du champ d'application.

De plus, le gestionnaire est tenu d'analyser les fonctions et responsabilités professionnelles afin d'évaluer de manière appropriée les fonctions susceptibles d'influer de manière significative sur son profil de risque ou sur le profil de risque des OPCVM ou FIA qu'il gère. Dans certaines situations, un membre du personnel peut ne pas percevoir une rémunération élevée et pour autant avoir un impact significatif sur le profil de risque du gestionnaire ou de l'OPCVM /FIA qu'il gère en raison des fonctions ou des responsabilités professionnelles particulières du membre du personnel en question.

3. Principe de proportionnalité

Conformément au RGAMF, trois facteurs peuvent être pris en compte pour évaluer si l'application des règles relatives à la rémunération est bien proportionnée à la situation de la société de gestion:

- sa taille ou la taille des OPCVM/ FIA qu'elle gère,
- son organisation interne,
- la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Tout autre critère pertinent peut être utilisé pour l'analyse des critères de proportionnalité.

En application de ce principe de proportionnalité (et sous réserve de pouvoir le justifier) certaines sociétés de gestion pourront alors ne pas appliquer, soit pour l'ensemble de leurs collaborateurs, soit pour une certaine catégorie de collaborateurs (i.e. une classe de métier), les mesures décrites plus haut relative:

- au processus de paiement de la rémunération variable et plus particulièrement :
 - le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments,
 - la « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA,
 - le « report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA,
 - l'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable.
- à l'obligation de créer un comité de rémunération.

III. Interlocuteurs clés

ACTEURS	ROLES ET RESPONSABILITES
Président de la Société de Gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Conçoit la politique de rémunération de l'ensemble du personnel de la Société • Adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la Politique de Rémunération • Responsable de sa mise en œuvre

IV. Dispositions générales sur la politique de rémunération

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT France gère des OPCVM sous la forme de Fonds Commun de Placement et de SICAV ainsi que des FIA. Ces OPCVM et FIA peuvent générer une commission variable basée sur la performance venant impacter les investisseurs des fonds.

La Politique de Rémunération est cohérente et conforme aux lignes directrices et interprétations publiées par les autorités régulatrices nationales et européennes pour les raisons suivantes :

- elle promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des fonds,
- elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE et des fonds gérés ainsi qu'à ceux des investisseurs des fonds, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêt.

1. La composition de la rémunération (fixe/variable)

- La **partie fixe** rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'une fonction. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes comparables à la fonction concernée (étude de marché, avis de conseils en recrutement) et des niveaux internes.
- La **rémunération variable** tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans les règles prévues par la politique de rémunération.

La partie fixe de la rémunération a été déterminée afin d'être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Pour le personnel hors gérants financiers, la rémunération variable est discrétionnaire et ne peut dépasser 30 % de la rémunération fixe. La rémunération est fondée sur des critères qualitatifs (exemple: management d'équipe ou de projet, qualité du reporting, respect des normes réglementaires...) et en aucun cas sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée.

La partie fixe et la partie variable de la rémunération ne sont pas corrélées et en ce sens sont traitées de manière distincte.

2. Personnel Identifié

Le personnel identifié tel que défini II.2, ci-dessus au sein de la Société est :

- Les dirigeants effectifs
- Les gérants de portefeuille (hors gérants- analystes)
- Le Responsable Risque et Middle Office

3. Versement en différé

Les rémunérations variables les plus hautes sont en partie différées, étalées sur une période de trois années.

- 50 % année N+1
- 30 % année N+2
- 20 % année N+3

Chaque versement ne peut pas excéder 2 fois le salaire annuel brut du salarié. L'excédent serait alors versé les années suivantes selon la même règle de différé. Dans ce cas il est possible qu'au cours d'une année une performance négative soit constatée, alors le différé de la part variable pourra être diminué voire non versé si la performance négative est jugée trop importante.

La rémunération variable sera versée en numéraire indexée sur la VL d'un panier d'OPCVM ou FIA en fonction des OPCVM ou FIA gérés par les gérants.

V. Principes applicables

1. Dispositions concernant la délégation

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE s'assure que ses délégataires respectent des règles générales jugées adaptées en matière de rémunération et qu'ils sont régis par des dispositions réglementaires sur la rémunération, aussi efficaces que celles applicables au titre de la présente politique.

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE s'engage formellement à ne pas instrumentaliser la délégation pour contourner les mesures relatives à la rémunération telles qu'énoncées dans la politique.

2. La prise en compte des risques dans la politique de rémunération

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE a défini et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques. Elle n'encourage pas une prise de risque excessive dans le but d'améliorer la protection des investisseurs et d'éviter les éventuels conflits d'intérêts.

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE tient compte des risques inhérents à ses activités. Plus particulièrement, C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et ses objectifs à long terme, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE.

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE détermine le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ces risques. Au titre de la maîtrise des risques, C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE se réserve le droit de réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes.

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE veille à ne pas verser la rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les dispositions de la Directive OPCVM V ou AIFM. C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE détermine la composition de la rémunération (fixe par rapport au variable...) et son assiette (selon des objectifs qualitatifs et quantitatifs).

3. L'assiette des éléments variables

La partie variable de la rémunération est versée sous forme de prime exceptionnelle ou bonus et est intégralement soumise à charges sociales, comme la rémunération fixe. Elle vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel.

Elle est versée par C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE à ses collaborateurs au regard de critères quantitatifs et/ou qualitatifs et tient notamment compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs),

- respect des règles établies par la RCCI (procédures de conformité et limites de risques),
- comportement managérial,
- Prise d'initiative favorisant le relèvement des standards en matière de prise en compte des critères ESG dans le processus de gestion, et en particulier la prise en compte des risques de durabilité au sens du règlement européen 2019/2088 (« SFDR »).
- Lorsque cela ne nuit pas à l'indépendance de la fonction, les critères quantitatifs suivants sont pris en compte : évolution des capitaux sous gestion, nombre et opérations traitées.

Pour les gérants de portefeuille, la partie variable peut être indexée sur les commissions de performance en tenant compte des critères qualitatifs suivants :

- qualité des dossiers apportés/instruits,
- qualité de la gestion des participations,
- délais respectés des obligations réglementaires,
- qualité des relations internes,
- qualité des relations externes.

La partie variable tient compte aussi de la réglementation applicable aux sociétés de gestion des résultats effectivement réalisés par la société de gestion et de la performance globale de la société. La partie variable n'est versée aux salariés que si les résultats de la société le permettent.

Concernant la rémunération des gérants financiers et des autres salariés de la société de gestion, les bonus garantis sont interdits et à l'exception de ceux prévus dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et qui sont limités à la première année.

La partie variable tient compte aussi de la réglementation applicable aux sociétés de gestion des résultats effectivement réalisés par la société de gestion et de la performance globale de la société. La partie variable n'est versée aux salariés que si les résultats de la société le permettent.

Tous les salariés sont éligibles au versement d'une rémunération variable. Les rémunérations variables sont faites en numéraires. Cependant, la Société de Gestion ne s'interdit pas d'émettre des actions ou options à destination de ses salariés.

4. Dispositions concernant la gouvernance

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE bénéficie d'un dispositif de procédures et de contrôle interne permettant le respect et l'application de la présente politique. De plus, l'effectif de C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE MANAGERS est relativement réduit, avec moins de 15 salariés (au 30/09/2020).

La gouvernance appliquée par C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération. Le comité de direction effectue une revue annuelle de la politique de rémunération.

La société de gestion de portefeuille gère des portefeuilles dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros et n'a pas plus de 50 employés. Ainsi, conformément aux orientations de l'ESMA, C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE décide de déroger à l'obligation de créer un Comité de Rémunération et invoque le principe de proportionnalité prévu au III des articles 321-125 et 319-10 du RG AMF.

5. Dispositions concernant la transparence

Les informations relatives à la politique de rémunération sont incluses dans les DICI et prospectus des OPCVM gérés C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE afin de préciser les principes mis en œuvre. Les mentions indiquent explicitement la possibilité de consulter la politique de rémunération sur le site internet de la Société de Gestion ou sur simple demande écrite adressée à la Société de Gestion.

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE doit incorporer des publications spécifiques au rapport annuel (notamment le lien entre le salaire et la performance). Ces informations doivent être publiées au moins annuellement et le plus vite possible une fois que l'information est disponible.

C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE doit mentionner dans le rapport annuel de chaque OPCVM :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables versées par C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE à son personnel,
- le montant agrégé des rémunérations, ventilé par catégories de salariés ou d'autres membres du personnel visé à l'article 14 bis, paragraphe 3,
- une description de la manière dont les rémunérations et les avantages ont été calculés.

6. Dispositions anti-contournement

Les salariés de C-QUADRAT ASSET MANAGEMENT FRANCE sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses rémunérations. Aussi, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des directives.

VI. Synthèse de la politique des rémunérations variables

	Personnel concerné	Différé	Durée du différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'attribution définitive	Conditions individuelles d'attribution collective (conditions de performance)
Bonus	Personnel non différé - bonus < 100 000 euros	aucun	néant	néant	oui	néant	néant
	Personnel différé identifié - bonus > 100 000 euros -Preneurs de risque (déf. UCITS)	Personnel différé identifié - bonus > 100 000 euros -Preneurs de risque (UCITS)	3 ans 50 % année N+1 30 % année N+2 20 % année N+3	néant	non	réduction partielle ou totale de la part différée en cas de comportement à risque.	néant