

## CLARTAN ASSOCIÉS



## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

### Table des matières

#### OBJET DE LA POLITIQUE

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX

#### I : Dispositions générales sur la politique de rémunération

1. Périmètre et collaborateurs concernés
2. La composition de la rémunération (fixe/variable)
3. L'assiette des éléments variables

#### II : Dispositions concernant la gouvernance

#### III : Dispositif anti-contournement

---

##### **Siège social France**

11, avenue Myron Herrick 75008 Paris T. +33 (0) 1 53 77 60 80 - F. +33 (0) 1 53 77 60 81  
contact@clartan.com - www.clartan.com

S.A.S. au capital de 2 142 491 € - R.C.S. Paris B 339 485 161 - n° TVA intracommunautaire : FR18339485161  
Société de Gestion de Portefeuille - agrément AMF n° GP 90095

##### **Niederlassung Deutschland**

Poppelsdorfer Allee 110,  
53115 Bonn  
T. +49 (0) 228 965 90 50

##### **Filiale Suisse**

avenue Mon-Repos 14,  
1005 Lausanne  
T. +41 (0) 21 320 90 24

## OBJET DE LA POLITIQUE

La présente politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs de CLARTAN ASSOCIÉS, conformément aux dispositions requises par les Directives AIFM et UCITS V sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion.

La rémunération du personnel de CLARTAN ASSOCIÉS tient compte des principes ci-dessous :

- a) la politique de rémunération est compatible avec une gestion saine et efficace des risques. Elle la favorise et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs de la SICAV.
- b) la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et de la SICAV et à ceux des investisseurs de la SICAV, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.
- c) Les critères de rémunération variable ne sont pas liés aux performances de la SICAV.
- d) un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

## I : Dispositions générales sur la politique de rémunération

### 1. Périmètre et collaborateurs concernés

Les règles concernant la rémunération variable visent le personnel identifié comme tel au sens de la réglementation AMF, à savoir la Direction générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société de Gestion ou de la SICAV.

### 2. La composition de la rémunération (fixe/variable)

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.

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

La partie fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'une fonction. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes et de l'historique des relations internes à l'entreprise. La rémunération variable tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans les règles prévues par la politique de rémunération.

### 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 de la Société.

La rémunération variable est déterminée comme suit :

- Ensemble des collaborateurs hors gérants financiers et commerciaux : Intéressement légal et prime discrétionnaire.
- Agent commercial non gérant financier : Rémunération variable possible en pourcentage du résultat de l'entité commerciale.
- Gérants financiers commerciaux à l'embauche : Rémunération variable possible en pourcentage du chiffre d'affaires généré par apport de clientèle nouvelle au-delà d'un certain seuil.
- Gérants financiers commerciaux associés : Rémunération variable discrétionnaire en fonction du niveau du résultat net avant impôts et produits financiers de la Société de Gestion. L'aspect discrétionnaire de cette rémunération est caractérisé par le fait que son versement est différé (à partir du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année N+1, où elle a été calculée) et étalé en fonction des conditions d'activité au moment de son versement. Celui-ci peut être suspendu ou supprimé si la situation financière de la société venait à se dégrader.

La partie variable de la rémunération est établie en fonction des performances de l'entreprise et CLARTAN ASSOCIÉS ne versera pas de rémunération variable (bonus) excédant le salaire fixe, ceci permettant de limiter le profil de risques des OPC et d'assurer un équilibre entre rémunération fixe et variable.

Dans ce cadre, CLARTAN ASSOCIÉS appliquera le principe de proportionnalité pour les salariés dont la rémunération annuelle variable est de moins de 30 % de leur rémunération fixe ou de maximum 200.000€. Dans ce cas, les règles de paiement en instruments financiers, de rétention et différé, ne seront pas appliquées.

Pour les salariés dont la rémunération variable excéderait 200.000€, les principes suivants seront appliqués :

- 50 % de la rémunération variable sera versé en numéraire et 50% sera versé en instrument financier, et plus précisément sur l'ensemble des compartiments de la SICAV CLARTAN au prorata de l'actif net de chacun des compartiments.
- la part de la rémunération variable versée sous forme d'instruments financiers (c'est-à-dire 50 % de la rémunération variable) sera reportée.
- la période de conservation des instruments financiers est fixée à 3 ans à compter de leur date d'acquisition.
- la rémunération variable dépendant d'une part de la santé de l'entreprise en elle-même, mais aussi de ses fonds et de leur performance, son montant ne sera réduit qu'en cas de performance financière négative ou médiocre de la SGP.
- le respect des politiques relative aux risques en matière de durabilité, ESG et d'engagement actionnarial est prise en compte dans la détermination des rémunérations variables des collaborateurs.

Concernant la rémunération des gérants financiers et des autres salariés de la Société de Gestion, les bonus garantis sont interdits 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.

## **II : Dispositions concernant la gouvernance**

CLARTAN ASSOCIÉS bénéficie d'un dispositif de procédures et de contrôle interne permettant le respect et l'application de la présente politique ainsi que les dispositions relatives aux directives UCITS V et AIFM. Les contrats de travail sont revus par le RCCI dans le cadre de ses contrôles, les montants des bonus sont quant à eux revus par le CAC.

La politique de rémunération est définie par le Grand Conseil et approuvée par le Président.

L'examen de la politique s'effectue à minima une fois par an.

### III : Dispositif anti-contournement

Les salariés de CLARTAN ASSOCIES 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 leurs 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 UCITS V et AIFM.

Maj 06 2021