



Date de création : 15/06/2012
Dernière modification : 20/06/2017
Rédacteur : CBT Gestion

POLITIQUE DE REMUNERATION

Préambule	2
Personnels concernés	3
Rémunération visée	3
Dispositions générales	3
Gouvernance	5
Transparence	5
Annexe 1 : Rappel des principes applicables en vertu de la transposition de la Directive AIFM	6
Annexe 2 : Rappel des principes applicables en vertu de la transposition de la Directive OPCVM 5	8



Date de création : 15/06/2012

Dernière modification : 20/06/2017

Rédacteur : CBT Gestion

Préambule

En tant que société de gestion de portefeuille, CBT Gestion doit agir au mieux des intérêts de ses clients. Pour ce faire, la société de gestion a défini des principes qui évitent des systèmes de rémunération, facteurs de risque pour l'entreprise.

Le présent document intègre les principes retenus par CBT Gestion, en conformité avec les dispositions communes à l'AFG, l'ASPIM et l'AFIC, sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion ainsi que

- la position 2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF, issue de la transposition de la Directive AIFM
- la position 2016-14 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières et l'article 314-85-2 du Règlement Général de l'AMF, issue de la transposition de la Directive OPCVM 5

Dans le cadre des Directives AIFM et OPCVM 5, CBT Gestion a opté pour l'application du principe de proportionnalité et est en conséquence exonérée de l'application de certains principes.

Le présent document vise à définir les modalités de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion CBT Gestion.

Cette politique ne concerne pas les prestataires externes qui seraient mis à la disposition de CBT Gestion via un contrat de service.

L'objectif recherché est de mettre en place un dispositif de rémunération variable qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et qui permette un alignement entre l'intérêt de l'entreprise et celui du client.

CBT Gestion prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée.

La présente politique de rémunération est revue régulièrement par la Direction Générale, une fois par an. La Direction générale, ainsi que le cabinet chargé de la réalisation des missions de contrôle interne et de conformité permanent et périodique, veillent également à son respect et à sa correcte application.



Date de création : 15/06/2012
Dernière modification : 20/06/2017
Rédacteur : CBT Gestion

Personnels concernés

CBT Gestion a déterminé les preneurs de risques comme étant l'ensemble des collaborateurs à savoir :

- Le Président directeur général – RCCI
- Le Directeur général – directeur des investissements également gérant
- Le Secrétaire général notamment en charge du Middle-Office
- Les gérants et assistant-gérants
- Le Responsable de la distribution.

Rémunération visée

Cette politique porte sur la rémunération versée par l'employeur à l'exclusion des parts ou actions de carried interest qui ne sont pas juridiquement des rémunérations et dont le régime légal et contractuel prévoit déjà des clauses de paiement différé et un mécanisme de blocage ou de réserves.

Dispositions générales

1. Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération

CBT Gestion définit et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive.

CBT Gestion détermine le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de leurs risques. Au titre de la maîtrise des risques, la société de gestion peut réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes.

CBT Gestion veille à ne pas verser la rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les présentes dispositions.

La rémunération est individuelle et est négociée lors de la signature du contrat de travail par le Président de CBT Gestion. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de CBT Gestion.



Date de création : 15/06/2012

Dernière modification : 20/06/2017

Rédacteur : CBT Gestion

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération se décompose en une part fixe et une part variable :

- La partie fixe de la rémunération des collaborateurs de CBT Gestion est fixée de manière à rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Elle est fixée en fonction du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne à CBT Gestion.
- La rémunération variable vient compléter de manière équilibrée, la partie fixe en considération des résultats de l'entreprise et des performances du collaborateur. Elle rémunère les réalisations quantitatives et/ou qualitatives mesurées à partir des évaluations individuelles, conformément aux principes édictés par cette politique. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

2. Assiette des éléments variables

CBT Gestion définit l'assiette des éléments variables en vue de s'assurer de la cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion.

Ainsi, CBT Gestion :

- met en place des objectifs pour chaque collaborateur, assortis d'indicateurs de mesures factuels et quantifiables (ou observables),
- détermine les objectifs et s'assure que ces objectifs sont conformes, dans la durée, aux intérêts de l'entreprise et de ses clients
- la prise en compte d'autres critères liés à la prise de risques et à la prise en compte conjointe des intérêts du client et de l'entreprise ainsi que des critères comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.), respect de la réglementation...

3. Versement des rémunérations variables

Le Président arrête une politique de versement des rémunérations variables qu'il a décidé d'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de CBT Gestion. Il porte également une attention particulière aux modalités d'évaluation des salariés et notamment à l'utilisation de critères liés au respect de la réglementation et des règles internes en vigueur. Il s'assure que les rémunérations variables n'encouragent pas la prise de risque et ne sont pas de nature à générer un conflit d'intérêts.

Gouvernance

La Gouvernance de la Société, en matière de rémunérations, est suivie par le Président et le Responsable administratif et financier de la Société. Aussi, ils procèdent à l'analyse des politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris la politique de gestion des risques de l'entreprise.

Ils doivent notamment :

- procéder à une revue annuelle de la politique de rémunération ;
- vérifier que la politique de rémunération est conforme à la réglementation et aux normes professionnelles en vigueur ;
- s'assurer de la prise en compte des risques dans la définition des rémunérations,
- vérifier que la rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés.

Transparence

Le Société se conformera aux dispositions édictées par l'AFG et validées par l'AMF, notamment les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées conjointement par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM le 23 novembre 2010, d'application obligatoire à compter du 1er janvier 2011, ainsi que

- la position 2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF, issue de la transposition de la Directive AIFM
- la position 2016-14 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières et l'article 314-85-2 du Règlement Général de l'AMF, issue de la transposition de la Directive OPCVM 5

Les principes applicables et mis en place au sein de CBT Gestion en vertu des Directives AIFM et OPCVM 5 sont respectivement reportés en annexes 1 & 2 de la présente politique.

Annexe 1 : Rappel des principes applicables en vertu de la transposition de la Directive AIFM

Article 319-10 du Règlement Général de l'AMF (extrait)

I. - Lorsqu'elle définit et met en œuvre les politiques de rémunération globale, y compris les salaires et les prestations de pension discrétionnaires, pour les catégories de personnel mentionnées à l'article L. 533-22-2 du code monétaire et financier, la société de gestion de portefeuille respecte les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soit adaptée à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses 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 FIA qu'elle 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 FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires du FIA, 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, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre ;

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 l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance ;

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 ;

7° Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou du FIA concernés avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille. Par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers ;



Date de création : 15/06/2012

Dernière modification : 20/06/2017

Rédacteur : CBT Gestion

8° L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des FIA gérés et des risques d'investissement qui y sont liés ;

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 ;

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 ;

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 FIA 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.

Annexe 2 : Rappel des principes applicables en vertu de la transposition de la Directive OPCVM 5

Article 314-85-2 du Règlement Général de l'AMF

I. - Lorsqu'elle définit et met en œuvre les politiques de rémunération, portant notamment sur les composantes fixes et variables des salaires et des prestations de pension discrétionnaires, pour les catégories de personnel mentionnées à l'article L. 533-22-2 du code monétaire et financier, la société de gestion de portefeuille respecte les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses 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

Date de création : 15/06/2012

Dernière modification : 20/06/2017

Rédacteur : CBT Gestion

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.

Les instruments mentionnés au présent paragraphe sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires de cet OPCVM.

Le présent paragraphe s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au 14° qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;

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 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 concernés.

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.

II. - Les principes énoncés au I s'appliquent à tout type de rémunération versée par la société de gestion de portefeuille, à tout montant payé directement par l'OPCVM lui-même, y compris les commissions de performance, et à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPCVM, effectué en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et 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, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur son profil de risque ou sur le profil de risque de l'OPCVM qu'elle gère.

III. - Les sociétés de gestion de portefeuille qui sont importantes en raison de leur taille ou de la taille des OPCVM qu'elles gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

Le comité de rémunération est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société de gestion de portefeuille ou de l'OPCVM concerné, et que les organes mentionnés au 3° du I sont appelés à arrêter dans l'exercice de leur fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre des organes mentionnés au 3° du I qui n'exerce pas de fonctions exécutives auprès de la société de gestion de portefeuille concernée. Les membres du



Date de création : 15/06/2012

Dernière modification : 20/06/2017

Rédacteur : CBT Gestion

comité de rémunération sont des membres des organes mentionnés au 3° du I qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de la société de gestion de portefeuille concernée.

Lorsque la représentation des travailleurs au sein des organes mentionnés au 3° du I est prévue, le comité de rémunération comprend un ou plusieurs représentants des travailleurs.

Lors de la préparation de ses décisions, le comité de rémunération tient compte des intérêts à long terme des porteurs de parts ou actionnaires des OPCVM et des autres parties prenantes ainsi que de l'intérêt public.