

Politique de rémunération

CARTESIA est agréée par l'AMF en tant que gestionnaire de FIA (gérés en direct ou par délégation) et par là-même autorisée à gérer des OPCVM par délégation. Les règles de rémunération issues de la Directive AIFM sont donc applicables à la société de gestion et à son personnel.

Ce document synthétise le dispositif de rémunération mis en place au sein de CARTESIA pour se conformer à ces règles.

1. Principes généraux

Les principales caractéristiques de la Politique de rémunération de CARTESIA (la « Société ») sont les suivantes :

- Politique de rémunération basée sur la performance à long terme des OPC gérés et n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec le profil de risque des OPC ;
- Détermination et attribution de rémunérations fixes et variables, ayant pour objectif l'alignement des intérêts entre les OPC gérés, les gérants, les clients et la Société ;
- Pas de versement de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes facilitant le contournement des exigences de la Directive AIFM et des Orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232) ;
- Promotion de pratiques de rémunération en ligne avec les objectifs d'intégration des risques en matière de durabilité dans la stratégie des fonds incluant des facteurs extra-financiers, conformément au Règlement SFDR.

2. Description du dispositif

- La rémunération fixe des Dirigeants (Président et Directeurs généraux) est déterminée par l'assemblée des associés.
- Les Dirigeants ne perçoivent pas de rémunération variable.
- La rémunération (fixe et variable) ainsi que les critères de performance permettant de déterminer l'attribution des composantes variables des autres employés de CARTESIA est décidée par les Dirigeants. En vertu du principe de proportionnalité, CARTESIA n'a pas mis en place de comité de rémunération.

Composantes fixes :

La rémunération fixe correspond à une part suffisamment élevée de la rémunération totale perçue, afin de rémunérer les collaborateurs au regard de la fonction exercée, de l'expérience et des compétences professionnelles requises, et du niveau de responsabilité. Elle n'incite donc pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

Composantes variables :

Les règles applicables à la rémunération variable du personnel sont les suivantes :

- Elle est annuelle et n'est pas obligatoire.
- Elle dépend de la performance annuelle de la Société.
- Elle peut être attribuée en fonction des performances individuelle et collective du collaborateur, évaluées par les Dirigeants lors de l'entretien annuel individuel.
- Pour le Personnel Identifié : Elle est déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs liés aux résultats et au développement de la Société et n'est pas incitative à une prise de risques

excessifs ou incompatibles avec le profil de risque des OPC gérés. Elle n'est pas strictement liée à la performance annuelle des OPC.

- L'attribution de bonus garanti est interdite, sauf à l'embauche d'un Personnel Identifié, et ne pourra dépasser 12 mois.
- Lorsque la stratégie d'investissement d'un OPC inclut des facteurs extra-financiers dans les critères de sélection des investissements, les critères de performance prennent également en compte des critères d'évaluation relatifs à l'ESG dans les objectifs annuels du Personnel Identifié.
- Aucune prestation de pensions discrétionnaires, comme composante d'une rémunération variable, n'est mise en place.

3. Modalités de versement

La rémunération variable est versée en numéraire, en général au cours du premier trimestre de l'exercice suivant, sous forme de salaire complémentaire.

CARTESIA invoque l'application du principe de proportionnalité au niveau du Personnel Identifié dans la mesure où leur rémunération variable est plafonnée à 200 000 €.

En cas de rémunération variable supérieure à 200 000 € pour le Personnel Identifié, le versement sera étalé sur 3 ans afin de prendre en compte les performances de la Société.

Les modalités de versement d'un éventuel bonus garanti à l'embauche d'un nouveau collaborateur sont définies dans son contrat de travail.

4. Information

Les principes généraux et l'application de la Politique de rémunération sont communiqués :

- auprès des investisseurs : Lorsque la réglementation l'exige, des éléments chiffrés de la rémunération des Dirigeants et des collaborateurs seront communiqués dans les rapports annuels des OPC.
- auprès des collaborateurs : information sur les principes généraux de la politique de rémunération à leur entrée dans la Société, puis à l'occasion de tout changement significatif ; sensibilisation régulière aux règles de bonne conduite à respecter, notamment en matière de conflit d'intérêts.

5. Contrôles

La mise en œuvre de cette politique fait l'objet, au moins une fois par an et/ou à l'occasion de changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la société impactant la présente politique, d'une évaluation par les Dirigeants-responsables de CARTESIA, visant à s'assurer du respect de ses dispositions.

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans le plan annuel de contrôle interne et dans le plan triennal de contrôle périodique.