

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### Sommaire

I.	CADRE REGLEMENTAIRE .....	1
II.	OBJECTIFS .....	1
III.	PRINCIPES GENERAUX .....	2
1.	Comité de rémunération .....	2
2.	Distinction entre la rémunération fixe et la rémunération variable .....	3
3.	Périmètre d'application des règles sur la rémunération : les personnes concernées .....	3
4.	Evaluation de la politique de rémunération .....	4
IV.	REGLES PARTICULIERES A LA REMUNERATION VARIABLE .....	4

### **I. CADRE REGLEMENTAIRE**

En qualité de société de gestion de portefeuille, et plus particulièrement en tant que gestionnaire de FIA, CLAY AM doit disposer d'une politique de rémunération de ses collaborateurs dont les principales dispositions sont décrites au sein des références réglementaires suivantes :

- l'article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier,
- l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF,
- l'article 13 de la Directive 2011/61/UE,
- l'annexe II du Règlement délégué n°231/2013,
- les orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232),
- les dispositions communes présentées par les associations professionnelles (AFG, AFIC et ASPIM) édictées au rang de règles professionnelles par l'AMF.

Néanmoins, étant donné que CLAY AM n'a pas opté pour l'application du régime intégral de la directive AIFM, les dispositions qui y sont mentionnées ne sont donc pas directement applicables à l'organisation du dispositif de rémunération variable de la société.

### **II. OBJECTIFS**

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein de CLAY AM en matière de rémunération de ses collaborateurs.

- La Direction de CLAY AM est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, intéressement, etc.), avec comme objectif principal de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en

n'encourageant pas la prise de risque et ce, dans le respect de la politique générale définie par la Direction de CLAY AM,

- Cette politique générale correspond à l'expression quantitative et qualitative de la stratégie globale de CLAY AM, traduite notamment en termes d'orientation générale de ses activités (marchés, produits, capitaux gérés, etc.), de nature et de volume d'opérations, de moyens alloués (capitaux propres, ressources humaines, etc.), de revenus, de charges et de résultats,
- la Société de Gestion tient un Comité de rémunération à fréquence au moins annuelle, dont les caractéristiques sont détaillées dans la suite du document.

La présente politique précise les règles de calcul des rémunérations allouées par la Direction au titre d'un exercice donné aux collaborateurs salariés de CLAY AM ; le dispositif décrit concerne la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

Ces règles respectent les contraintes internes, légales et réglementaires applicables, en particulier :

- les pratiques de place en vigueur, notamment les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées par l'AFG,
- les orientations de l'ESMA n°2013/232 et les références réglementaires citées en préambule du présent document, concernant en particulier l'alignement d'intérêts entre les investisseurs et le gestionnaire des FIA et l'absence d'encouragement dans la prise de risques.

### **III. PRINCIPES GENERAUX**

#### **1. Comité de rémunération**

Le Comité de rémunération, tenu annuellement au sein de CLAY AM, présente les caractéristiques suivantes :

- Le Comité est composé du Président, du Directeur Général, du Directeur Général Délégué, du Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne.
- Le Président est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération de CLAY AM et supervise sa mise en œuvre. Le Comité de rémunération est chargé :
  - o d'une part, d'étudier les principes de la politique de rémunération définie par la Direction concernant les collaborateurs salariés de CLAY AM,
  - o d'autre part, d'approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération et d'en examiner soigneusement les effets.

Ainsi, le Comité de rémunération analyse les propositions de la Direction, vérifie que ces propositions sont conformes aux objectifs de pérennisation et de développement de CLAY AM, puis valide l'enveloppe globale allouée aux collaborateurs salariés ainsi que les montants individuels alloués aux mandataires sociaux.

## 2. Distinction entre la rémunération fixe et la rémunération variable

La **part fixe de la rémunération** des collaborateurs salariés de CLAY AM représente la proportion majoritaire de la rémunération globale des collaborateurs et est décorrélée de la performance des FIA et OPCVM gérés :

- elle est suffisamment importante pour rémunérer ces derniers au regard des obligations liées à la définition de leur poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise,
- le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de place en vigueur en France.

La **partie variable de la rémunération** est, quant à elle, évaluée à partir de la réalisation d'objectifs. Elle rémunère la performance des collaborateurs concernés au regard de critères principalement qualitatifs (qualité des dossiers instruits, qualité des analyses, de l'organisation des dossiers clients, des relations internes et externes, etc.) et éventuellement quantitatifs (prenant en considération notamment l'évolution des capitaux sous gestion), en tenant compte de la performance globale de CLAY AM et des gains effectivement réalisés pendant l'exercice de référence.

La fixation de ces critères tient compte également des pratiques de place en vigueur en France pour la gestion d'OPCM et de FIA en dehors de l'application totale de la directive AIFM.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par CLAY AM sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêt entre la Société de Gestion et les souscripteurs des véhicules d'investissement gérés par CLAY AM.

En tout état de cause, la rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

L'octroi de bonus garantis non liés à la performance du collaborateur salarié est interdit, sauf à titre exceptionnel, lors de l'embauche d'un collaborateur, auquel cas la garantie est limitée à un an à compter de la date d'embauche.

## 3. Périmètre d'application des règles sur la rémunération : les personnes concernées

L'ensemble des dispositions détaillées au sein de la présente politique s'applique aux « preneurs de risques » : ces derniers sont identifiés au regard des fonctions exercées mais également de leur niveau de rémunération globale, en particulier si cette dernière se situe dans la même tranche de rémunération que celle des preneurs de risques et si leur activité professionnelle peut avoir une incidence significative sur les prises de risques de la Société de Gestion ou des FIA et OPCVM gérés.

Au cas d'espèce de CLAY AM, les « preneurs de risques » correspondent aux collaborateurs exerçant les fonctions suivantes :

- les membres de la Direction,
- les gérants au sens de l'AMF,
- les fonctions de contrôle, à savoir le Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne.

#### 4. Evaluation de la politique de rémunération

La politique de rémunération ainsi que l'identification des preneurs de risques sont évalués, a minima, annuellement, et en tant que de besoin, par le Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne ainsi que par le Comité de rémunération.

Ils s'assurent que la politique de rémunération est :

- d'une part, 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, les prospectus ou les documents constitutifs des FIA et OPCVM gérés,
- d'autre part, conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des FIA et OPCVM qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

#### **IV. REGLES PARTICULIERES A LA REMUNERATION VARIABLE**

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs de CLAY AM est réalisé par les membres de la Direction, selon un modèle unique qui permet d'apprécier les résultats en matière de performances individuelle et collective.

Ce processus d'évaluation permet de déterminer l'augmentation salariale des collaborateurs ainsi que le montant de la rémunération variable des preneurs de risques.

Les rémunérations variables des collaborateurs salariés de CLAY AM au titre de l'exercice N sont versées en N+1, en complément de leur rémunération fixe. En toute hypothèse, les versements doivent intervenir après l'arrêté des comptes sociaux de CLAY AM et la détermination du résultat global pour la période concernée.

\*\*\*\*\*