



POLITIQUE DE REMUNERATION

Version de document	Date	Rédacteur	Commentaires
	03/2016		Version initiale
V0	12/2018	C&M Finances CiD Consulting	Mise à jour
V1	03/2021	CiD Consulting	Mise à jour

SOMMAIRE

1. Préambule.....	3
2. Cadre réglementaire	3
3. Principes généraux de la Politique	3
4. Champ d'application	4
4.1 Personnes concernées	4
4.2 Types de rémunérations concernés	4
5. Règles de fixation des rémunérations variables des personnes concernées	4
5.1. Personnes en charge des fonctions autres que le contrôle	4
5.1.1. Critères d'attribution	4
5.1.2. Montants.....	5
5.2. Personnes en charge des fonctions de contrôle	5
6. Mise à jour de la politique.....	5
7. Application de la politique de rémunération	5
8. Cahier des charges synthétique des collaborateurs	5

1. Préambule

La présente Politique de rémunération concerne la gestion d'OPCVM par C&M Finances.

Elle a pour objectif de lutter contre les comportements individuels ou collectifs susceptibles de s'inscrire dans une logique de court terme défavorable aux épargnants et d'aligner l'intérêt du gérant avec celui de l'investisseur.

Elle est mise à disposition des personnes qu'elle concerne.

2. Cadre réglementaire

La présente Politique a pour but de mettre C&M Finances en conformité avec les dispositions relative à la rémunération issues des directives européennes :

- sur les organismes de placement collectifs en valeurs mobilières (« OPCVM ») dans sa dernière version issue de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014, et particulièrement de l'article 14 de celle-ci ;
- sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« AIFM »), directive 2011/61/UE du 8 juin 2011
- sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers : le Règlement (UE) 2019/2088 dit « Règlement SFDR », et particulièrement l'article 5 de celui-ci.

3. Principes généraux de la Politique

La présente Politique de rémunération vise à garantir le respect des principes suivants :

- Ne pas encourager une prise de risque excessive ;
- Tenir compte des intérêts à long terme des investisseurs et de la réalisation des objectifs d'investissement de l'OPCVM ;
- Adapter les règles à l'organisation interne, la nature, la portée et la complexité des activités de la société de gestion C&M Finances.

Conformément aux préconisations des deux directives européennes, **la présente politique est adaptée à la nature, la portée et la complexité de C&M Finances ainsi qu'à sa taille et à son organisation interne**, étant entendu que la société est une Très Petite Entreprise et que les OPCVM qu'elle gère ont une taille limitée. A ce titre, elle n'a pas créé de comité de rémunération.

La présente Politique prend également en compte le fait que la politique de **C&M Finances de versement de rémunérations variables limite considérablement les risques** de conflits d'intérêts au détriment des porteurs de parts des fonds gérés. En effet, d'une part la rémunération variable représente une part limitée du salaire fixe et ne s'appuie en aucun cas sur la performance des fonds.

Conformément à ses obligations au titre de l'Article 5 du Règlement SFDR et eu égard au statut des fonds de C&M Finances pour lesquels la prise en compte des critères extra-financiers ESG intervient de manière secondaire et complémentaire à la stratégie d'investissement, lesdits critères n'interviennent pas dans la détermination de la rémunération de l'équipe de gestion.

4. Champ d'application

4.1 Personnes concernées

Est soumise aux dispositions de la présente Politique la rémunération :

- des **dirigeants** de C&M Finances ;
- des « **preneurs de risques** » définis comme les collaborateurs dont les activités professionnelles –individuellement ou collectivement- peuvent exercer une influence matérielle sur le profil de risque de la direction de la société ou sur un OPCVM qu'elle gère, y compris les personnes pouvant conclure des contrats ou prendre des décisions qui peuvent affecter matériellement le profil de risque de la société de gestion ou d'un OPCVM/FIA qu'elle gère (définition issue du *Document de consultation de l'ESMA sur les Orientations en matière de rémunération des gestionnaires d'OPCVM et de FIA - ESMA/1172/2015*) ;
- des **salariés exerçant des fonctions de contrôle** et
- de **tout salarié 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 substantielle sur les profils de risque des sociétés de gestion ou des OPCVM/FIA qu'elles gèrent.**

4.2 Types de rémunérations concernés

La Politique de rémunération porte sur les composantes fixe et variable des salaires et les prestations de pension discrétionnaires. Elle s'applique à :

- tout type d'avantage payé par la société de gestion,
- 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 effectués en faveur du personnel de C&M Finances.

5. Règles de fixation des rémunérations variables des personnes concernées

Les rémunérations des personnes concernées sont fixées en tenant compte des règles suivantes.

5.1. Personnes en charge des fonctions autres que le contrôle

5.1.1. Critères d'attribution

- elle n'est pas garantie ;
- elle dépend de plusieurs critères qualitatifs collectifs et individuels tels que : comportement général, bon esprit d'équipe, savoir-être, respect du cahier des charges, contexte de marchés, résultats de C&M Finances
- elle ne dépend en aucun cas des performances des portefeuilles.

5.1.2. Montants

- la composante fixe représente 70 % minimum de la rémunération globale, ce qui réserve une marge de manœuvre importante dans la décision de verser effectivement la part variable et notamment la possibilité de ne payer aucune part variable.

5.2. Personnes en charge des fonctions de contrôle

Chez C&M Finances, les fonctions de contrôle de deuxième niveau sont effectuées

- par le Président-RCCI (Jean-Pierre Chiarla) et
- le RCCI par délégation (CiD Consulting).

La rémunération versée à CiD Consulting est fixée dans le cadre d'un contrat de prestation de services conforme à la réglementation AMF.

6. Mise à jour de la politique

Compte-tenu de la petite taille et de l'organisation interne de C&M Finances, la politique de rémunération est adoptée par son Président-RCCI.

7. Application de la politique de rémunération

Le Président-RCCI est responsable de la bonne application de la Politique de rémunération et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

Le Président-RCCI vérifie :

- à chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail respecte les principes et les règles ;
- annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs de C&M Finances concernés par la présente Politique en respectent les principes et les règles.

8. Cahier des charges synthétique des collaborateurs

PC : gestion, management, coordination, représentation

AA : Analyste en recherche et développement d'outils d'aide à la décision d'investissement, de mesure de risque. Il assiste également les gérants.
