

POLITIQUE DE REMUNERATION

CLEVELAND
2018-2019

C2 : DOCUMENT À USAGE INTERNE



DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
DÉFINITIONS.....	5
OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION	6
CONFORTER LA STRATÉGIE, LES OBJECTIFS, LES VALEURS ET LES INTÉRÊTS À LONG TERME DE CLEVELAND.....	6
GESTION DU RISQUE ET TOLÉRANCE VIS-À-VIS DE LA PRISE DE RISQUE	6
GOUVERNANCE	7
RÔLE DE L'ORGANE DE DIRECTION.....	7
RÔLE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE.....	7
RÔLE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE FRANCE.....	7
RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE.....	8
PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET A L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES.....	9
COMPOSANTE FIXE DE LA RÉMUNÉRATION.....	9
COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION	10
ÉVALUATION DES PERFORMANCES	10
PRINCIPES RELATIFS AUX MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION	12
STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE DES PERSONNELS IDENTIFIÉS TELLE QUE PRÉVUE PAR LES TEXTES.....	12
STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE APPLICABLE AU NIVEAU DE CLEVELAND ET PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AU VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION.....	13
CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....	13
COMMUNICATION AUX INVESTISSEURS	13
DELEGATION DE GESTION.....	14

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Cette Politique de Rémunération a été adoptée par le Conseil de Surveillance de Cleaveland et s'applique à tous les collaborateurs de Cleaveland à compter du 1er janvier 2019 (ci-après la « Politique de Rémunération »).

La Politique de Rémunération est conforme :

- ▶ à la politique de rémunération du groupe Edmond de Rothschild France (y compris ses filiales et succursales) (ci-après « le Groupe Edmond de Rothschild France » ou le « Groupe France ») ;
- ▶ à la politique de rémunération d'Edmond de Rothschild Holding, la société mère du groupe Edmond de Rothschild Monde, dont le siège social est établi en Suisse.

Dans ce contexte, la Politique de Rémunération a notamment été progressivement élaborée sur la base des principaux documents et règles suivants :

- ▶ la Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code monétaire et financier transposée par l'ordonnance 2013-676 (la « Directive AIFM ») ;
- ▶ les « Guidelines » 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS et AIFM » ;
- ▶ et les textes y compris les positions et instructions AMF implémentant les directives en droit français.

Cette Politique de Rémunération édicte les principes qui s'appliquent à Cleaveland et qui, suivant la stratégie, les objectifs et la politique de risque de Cleaveland, visent à favoriser une gestion saine et efficace du risque et n'encouragent pas une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés par Cleaveland et à aligner les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs actuels et potentiels et collaborateurs.

Cleaveland adopte une approche de la rémunération selon la performance qui valorise les réalisations, l'expérience et les compétences clés des collaborateurs qui contribuent le plus à la création de valeur au sein de Cleaveland. L'objectif de cette approche est d'attirer et retenir les meilleurs compétences et talents, de susciter l'engagement et de renforcer le leadership de Cleaveland tout en assurant les meilleurs résultats et performances aux clients actuels et potentiels de Cleaveland, sur le long terme.

Cette Politique de Rémunération s'applique à :

- ▶ toutes formes de paiements ou d'avantages payés par Cleaveland ;

- ▶ tous montants payés par un FIA lui-même (sauf remboursement des frais et dépenses), y compris pour les FIA tous frais de performance payés directement ou indirectement aux catégories de personnel visé ;
- ▶ tout transfert de parts de FIA en échange de services professionnels rendus par les Personnels Identifiés de Cleaveland.

Sont exclus des rémunérations visées par la présente politique de rémunération les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire et qui n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques (participation et intéressement, abondement au Plan d'Epargne Entreprise et au Plan d'Epargne Retraite Collectif).

DÉFINITIONS

« Personnels Identifiés »: désignent les personnes suivantes lorsque leur activité professionnelle a une incidence sur les profils de risques des FIA :

- ▶ le Président, les Directeurs Généraux et les autres membres du Directoire ;
- ▶ les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- ▶ les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ;
- ▶ les preneurs de risques et notamment les gestionnaires de fonds, les responsables commerciaux ;
- ▶ les personnes qui au vu de leur rémunération globale se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques pour autant qu'elles aient une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou de Cleaveland.

La liste des Personnels Identifiés et celle des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité sont établies et mises à jour par le responsable des Ressources Humaines conjointement avec les fonctions risques et conformité, et soumises pour validation au Comité de Rémunération du Groupe France, puis au Conseil de Surveillance.

« **Organe de Direction** » : désigne le Directoire de Cleaveland.

« **Comité de Rémunération du Groupe France** » : désigne le comité institué au niveau du Groupe France. Ce comité est composé de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de Cleaveland ni du Groupe France et dont au moins la majorité des membres est indépendante. Son Président n'exerce pas de fonctions exécutives et est indépendant. Il comporte un nombre approprié de membres disposant d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisante concernant les activités de gestion et de contrôle des risques.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

CONFORTER LA STRATÉGIE, LES OBJECTIFS, LES VALEURS ET LES INTÉRÊTS À LONG TERME DE CLEAVELAND

L'objectif de Cleaveland est de procurer à ses clients actuels et potentiels des performances d'investissement robustes sur le long terme. Le Comité de Rémunération du Groupe France veille à ce que la philosophie, les pratiques et structures de rémunération soutiennent sa stratégie.

La philosophie de rémunération adoptée vise à :

- ▶ reconnaître la performance réalisée par rapport à la réalisation d'objectifs définis en début d'année ;
- ▶ ces objectifs se déclinent à plusieurs niveaux : métier, équipe et individu ;
- ▶ ces objectifs sont qualitatifs et quantitatifs ;
- ▶ retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents en offrant des niveaux de rémunérations compétitifs et permettant de différencier les collaborateurs les plus performants ;
- ▶ susciter l'engagement des collaborateurs en rétribuant de façon juste et cohérente activités, équipes et individus ;
- ▶ renforcer le leadership de Cleaveland en rémunérant la performance tant sur le plan des résultats que des comportements.

Les structures de rémunération en vigueur ont vocation à rétribuer la contribution pour la création de valeur de Cleaveland à la fois à court terme, et à moyen et long terme au travers :

- ▶ d'une composante variable de rémunération relevant de la performance annuelle ;
- ▶ d'éléments de rémunération variables moyens et long terme.

GESTION DU RISQUE ET TOLÉRANCE VIS-À-VIS DE LA PRISE DE RISQUE

L'objectif de Cleaveland est d'instaurer un cadre de rémunération raisonnable et approprié garantissant que les collaborateurs ne soient pas encouragés à prendre des risques inappropriés et/ou excessifs.

La taille et l'allocation de toutes les composantes variables de rémunération peuvent être ajustées de façon discrétionnaire, notamment pour prendre en considération :

- ▶ certaines situations de risque et les principes de conformité définis et suivis par les équipes de gestion du risque et conformité ;
- ▶ le risque et les problématiques de conformité à tous les niveaux de management pertinents.
- ▶

GOUVERNANCE

RÔLE DE L'ORGANE DE DIRECTION

Chaque année, l'Organe de Direction détermine la rémunération individuelle du personnel visé par la Politique de Rémunération et présente au Comité de Rémunération du Groupe France les propositions de rémunération des personnes visées par la Politique de Rémunération du Groupe France, à l'exception de celles les concernant personnellement.

RÔLE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance de Cleaveland adopte les principes généraux de la Politique de Rémunération, avec le soutien des fonctions de contrôle, et est responsable de sa mise en œuvre et de sa supervision. Il la réexamine au moins une fois par an. Les membres en charge de cette mission n'exercent aucune fonction exécutive au sein de Cleaveland et sont compétents en matière de gestion des risques et de systèmes de rémunération.

La rémunération éventuelle des membres de l'Organe de Direction est fixée par le Conseil de Surveillance.

RÔLE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION DU GROUPE FRANCE

Le Comité des Rémunérations du Groupe France 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 Cleaveland, à soumettre au Conseil de Surveillance pour approbation.

Il tient compte des principes décrits dans le présent document dans la détermination des rémunérations, à son entière discrétion.

Il assiste le Conseil de Surveillance dans la supervision de la Politique de Rémunération et évalue les mécanismes adoptés pour garantir que le système de rémunération prenne bien en

compte toutes les catégories de risques, de conformité, et les niveaux de liquidité et d'actifs sous gestion.

Cleaveland veille à ce que la rémunération des personnels chargés des opérations de contrôle et de la gestion de risques soit 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. Leur rémunération tient compte de la réalisation des objectifs associés à leur fonction.

La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le Comité de Rémunération du Groupe France.

Le Comité de Rémunération du Groupe France se réunit au moins une fois par an et autant de fois que nécessaire afin d'assurer une supervision adéquate de la conception et de la mise en œuvre du système de rémunération.

RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE

Les fonctions de conformité de Cleaveland vérifient, en collaboration avec le Groupe France, la bonne adéquation de la Politique de Rémunération avec les exigences réglementaires et veillent à la correcte application de la présente Politique de Rémunération.

Les fonctions de gestion des risques et conformité de Cleaveland, en collaboration avec le Groupe France, évaluent et analysent l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque de Cleaveland et son appétence au risque. Pour ce faire, ces fonctions valident et évaluent les données relatives à l'ajustement sur les risques et apportent des éléments d'appréciation au Comité de Rémunération du Groupe France dans le cadre de cet objectif.

En pratique, les fonctions de gestion des risques et conformité de Cleaveland vérifient la cohérence globale des rémunérations variables versées aux membres de son personnel et participent au processus d'identification du Personnel Identifié. Elles évaluent le nombre ainsi que la nature des incidents de compliance ainsi que la recommandation d'application des conséquences individuelles.

Le personnel engagé dans les fonctions de contrôle est rémunéré en fonction des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante, par l'audit interne (Inspection Générale) du Groupe France afin de vérifier le respect des politiques et des procédures adoptées par le Conseil de Surveillance ainsi que la conformité aux règles réglementaires et recommandations en matière de rémunération.

PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET A L'EVALUATION DES PERFORMANCES

Cleaveland veille à respecter un équilibre approprié 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 souple puisse être exercée en matière de composante variable, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

La composante variable ne peut être 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.

Les rémunérations variables garanties ne sont pas autorisées sauf lorsqu'elles sont accordées dans le cadre d'un recrutement et limitées à la première année d'exercice exclusivement.

Les indemnités de départ doivent être corrélées avec les performances réalisées dans la durée et conçues de telle sorte qu'elles ne récompensent pas l'échec.

COMPOSANTE FIXE DE LA RÉMUNÉRATION

La composante fixe rétribue la capacité du collaborateur à assumer une fonction au sein de Cleaveland de façon satisfaisante, cette fonction étant corrélée aux compétences et à l'expérience du collaborateur. Les décisions relatives à la promotion des collaborateurs devront prendre en compte la performance en matière de risque et de compliance.

La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composante variable, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Elle a également vocation à refléter :

- ▶ le niveau d'expérience du collaborateur ;
- ▶ le degré d'expertise du collaborateur ;
- ▶ l'engagement du collaborateur ;
- ▶ les connaissances propres du collaborateur ;
- ▶ l'effort de Cleaveland pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte du Groupe France ou du marché.

COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION

La composante variable de la rémunération se décompose de la manière suivante :

- ▶ une composante versée en numéraire, y compris en numéraire indexé le cas échéant ;
- ▶ le cas échéant et sur base discrétionnaire, une composante versée au titre d'un Plan d'Attribution d'Actions Gratuites du Groupe (également appelé « Employee Share Plan ») mis en place par le groupe Edmond de Rothschild Monde établi en Suisse.

EVALUATION DES PERFORMANCES

Les managers évaluent chaque collaborateur sur la base de sa performance globale, combinaison de réalisations et de comportements démontrés. En plus des mesures quantitatives des performances, les attributions de la composante variable de la rémunération tiennent également compte des performances évaluées sur la base de mesures qualitatives (critères non financiers).

Les critères non financiers utilisés pour la définition de la part variable de chaque collaborateur de Cleaveland sont notamment les suivants :

- ▶ Participation à la vie de l'entreprise : il s'agit d'apprécier l'implication du collaborateur dans le fonctionnement de l'entreprise, sa capacité à travailler en équipe, et la transparence et le partage de l'information.
- ▶ Performances dans la fonction opérationnelle : il s'agit d'apprécier la qualité du travail effectué, le respect des consignes et des normes réglementaires et des objectifs fixés en début d'année.

Cette évaluation se fait sur une base annuelle au moyen d'un entretien physique retranscrit dans un outil informatique, assurant la traçabilité des évaluations. Toute décision en matière de rémunération ne peut être communiquée à un collaborateur que sous réserve qu'un entretien d'évaluation de la performance ait eu lieu, entretien au cours duquel les attentes en matière de performance et les critères d'évaluation sont clairement expliqués.

Cette évaluation comporte deux sections principales, l'une sur l'atteinte des objectifs fixés au collaborateur, l'autre sur le respect des valeurs du Groupe France.

Sur la base de ces évaluations les managers de chaque équipe formulent des propositions de rémunérations variables en tenant compte des critères financiers suivants :

- ▶ performance du Groupe France et du Groupe Monde ;
- ▶ performance du métier gestion d'actifs dans le domaine de l'immobilier ;
- ▶ performance d'équipe ;
- ▶ performance individuelle ;

- ▶ critère de risque et de conformité.

Les critères quantitatifs couvrent une période suffisamment longue pour permettre d'appréhender correctement les risques liés à l'activité du collaborateur. Les critères qualitatifs sont par exemple le degré de satisfaction des clients ou le strict respect par le collaborateur des règles internes et externes. Les critères quantitatifs et qualitatifs sont pondérés de manière à fournir des incitations adéquates au collaborateur sur le long terme. Dans cette optique, un objectif de risque et de conformité commun à tous les collaborateurs fera l'objet d'une évaluation séparée pour chaque collaborateur. Cet objectif bénéficiera d'une pondération de 30% minimum pour les collaborateurs du « Front office » et 20% minimum pour les collaborateurs des fonctions support, et pouvant aller au-delà à la discrétion du manager. Pour les preneurs de risques significatifs, la note finale sur l'objectif risques et conformité est attribuée par la fonction de gestion des risques, avec une revue et une confirmation de la part de la fonction conformité et une revue par le Comité des Rémunérations du Groupe France.

Cette note peut constituer un élément disqualifiant : la performance en dessous d'un seuil minimal sur l'objectif de risque et de conformité exclut l'éligibilité à toute rémunération variable.

Cleaveland est sensibilisée à l'importance d'aligner les objectifs individuels professionnels sur ceux du Groupe Edmond de Rothschild dans son ensemble. En conséquence, Cleaveland met l'accent sur l'éthique et la conformité dans la culture qu'elle promeut auprès de ses collaborateurs. Cleaveland n'approuve pas et n'encourage pas les collaborateurs qui prennent des risques inappropriés pour maximiser l'éventuelle composante variable de leur rémunération.

Les niveaux de la composante variable de la rémunération reposent sur la performance de Cleaveland, du Groupe France et du Groupe Edmond de Rothschild Monde établi en Suisse dans leur ensemble, ce qui empêche tout individu, agissant seul, d'avoir un impact significatif sur la taille de la dite composante variable, ou sur sa propre proportion, en prenant un risque inconsidéré.

L'évaluation de la performance des responsables en charge des fonctions de gestion de risques, de conformité et de l'audit interne est effectuée par leur manager immédiat. Elle est néanmoins revue par le Comité de Rémunération du Groupe France avant finalisation. Si un membre d'une fonction de contrôle considère que son évaluation, ou décision de rémunération, a été injustement influencée en raison d'éventuelles observations critiques ou autres actions entreprises de bonne foi dans l'exercice de ses responsabilités, il peut faire appel de cette décision auprès du Comité de Rémunération du Groupe France ou du Conseil de Surveillance.

Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont archivés et tenus à disposition du contrôle interne.

PRINCIPES RELATIFS AUX MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION

STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE DES PERSONNELS IDENTIFIÉS TELLE QUE PRÉVUE PAR LES TEXTES

Les principes suivants sont en principe applicables :

- ▶ la composante variable de la rémunération consiste au moins à hauteur de 50 % en des parts ou actions du FIA, 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 de FIA ne représente moins de 50% du portefeuille total géré par Cleaveland, auquel cas le seuil de 50% ne s'applique pas ;
- ▶ le paiement en instruments assimilés vise bien à assurer un alignement d'intérêt entre les collaborateurs et les investisseurs ;
- ▶ au moins 40 % de la composante variable de la rémunération sont reportés pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné (en général entre 3 et 5 ans). Si la composante variable représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60% devra être reporté.

Toute rémunération variable au titre de la performance d'une année, versée en numéraire, attribuée en instruments ou différée dans le temps ne préjuge pas des versements ou attributions au titre des années suivantes.

L'acquisition de la part reportée de la rémunération variable n'est jamais garantie et est en outre subordonnée au respect de conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction de critères liés aux résultats de la société de gestion et, le cas échéant, à la situation individuelle du collaborateur. Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la part variable de sa rémunération.

Ces règles relatives à la rémunération variable et au principe du report n'ont pas vocation à s'appliquer aux Personnels Identifiés dont la rémunération variable est soit inférieure à 100 000 euros, soit inférieure à 30% de la rémunération fixe du collaborateur.

STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE APPLICABLE AU NIVEAU DE CLEVELAND ET PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AU VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION

La composante variable ne dépassant pas 100.000 € par an, les règles relatives au paiement en instruments financiers et au principe de report telles que mentionnées au point 6.1 n'ont pas vocation à s'appliquer.

L'allocation de la composante variable est déterminée en fonction de la catégorie de collaborateurs et dépend de la réalisation d'objectifs fixés en début d'année sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs qui sont précisément détaillés. Au-delà des critères individuels d'autres critères comme la capacité financière de Cleaveland (y compris son résultat global établi sur la base des comptes annuels certifiés par le commissaire aux comptes), du Groupe Edmond de Rothschild Monde établi en Suisse ou du Groupe France dans leur ensemble ainsi que des critères de risques actuels et futurs et de conformité sont également pris en compte.

En cas de perte importante ou de forte dépression de l'environnement économique ou lorsque le paiement d'une rémunération variable pourrait compromettre la solidité du niveau de capital ou de liquidité, le Comité de Rémunération du Groupe France se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables pour la période concernée.

CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Cleaveland veille à ce que les Personnels Identifiés s'engagent à ne pas utiliser de stratégie de couverture à titre personnel ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur les risques incorporés dans ses conventions de rémunération.

COMMUNICATION AUX INVESTISSEURS

Le rapport annuel de chaque FIA géré par Cleaveland, doit contenir les informations suivantes relatives à l'ensemble de la rémunération de l'exercice passé :

- ▶ une description des lignes générales de la Politique de Rémunération en précisant que les investisseurs peuvent obtenir plus de détails sur le site internet ;
- ▶ le montant total des rémunérations versées ventilées entre la rémunération fixe et variable ;
- ▶ l'effectif total de Cleaveland.

Le présent document peut à tout moment être amendé ou remplacé par Cleaveland.

DELEGATION DE GESTION

En cas de délégation de gestion, l'Organe de Direction s'assurera que les délégataires disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que celle prévue au titre des positions AMF en la matière et que les contrats de délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la présente Politique de Rémunération.

Le présent document peut à tout moment être amendé ou remplacé par Cleaveland.

CLEAVELAND
35 Boulevard des Capucines - 75002 Paris
Phone +33 (0)1 40 06 00 00
Fax +33 (0)1 40 06 02 03
www.cleaveland.fr