



CLERVILLE
INVESTMENT MANAGEMENT

POLITIQUE DE REMUNERATION

Date : 15/10/2025

Version : 1.1

1. Contexte réglementaire

La Politique de rémunération est établie conformément aux Orientations de l'ESMA/2013/606 relatives aux bonnes pratiques de rémunération.

2. Comité des rémunérations

Le Comité des rémunérations est composé par les deux dirigeants de la société ainsi qu'un représentant de l'actionnaire principal.

Il se réunit chaque année afin d'examiner les différents éléments de la Politique de rémunération, de décider de l'évolution éventuelle de certaines rémunérations fixes ainsi que du montant de l'enveloppe des rémunérations variables et de sa répartition.

3. Principes généraux

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel comprend :

- Une part fixe, rémunérant le niveau de formation, la compétence, le niveau d'expérience et de responsabilité. Cette part fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour permettre de ne verser le cas échéant aucune part variable.
- Une part comprenant un intéressement sur les résultats de l'entreprise.
- Une part variable, visant à reconnaître la performance individuelle et le niveau d'implication des collaborateurs.

L'enveloppe globale des rémunérations variables est définie en fonction du résultat d'exploitation de Clerville SAS, calculé avant rémunérations variables et les éventuelles charges exceptionnelles. Cette enveloppe peut donc être égale à zéro en cas de mauvais résultats alignant donc les intérêts des collaborateurs avec ceux de l'entreprise.

4. Détermination des rémunérations variables

Pour les employés n'ayant pas de responsabilité client ou de gestion du risque la rémunération variable est discrétionnaire.

Pour les employés ayant une responsabilité client, leur rémunération variable dépendra de leurs résultats individuels basés sur les encours leur clientèle. Cette rémunération est donc sur le long terme et en aucun cas fondée sur la production mais sur le maintien et le développement harmonieux des portefeuilles clients.

Elle sera toutefois conditionnée aux événements suivants :

- Ne pas avoir eu un comportement frauduleux ou commis une erreur grave (non-respect du code de déontologie, des procédures internes)
- Avoir eu une contribution positive aux résultats de l'entreprise
- Être à jour des dossiers connaissances clients lui appartenant

5. Absence de conflit d'intérêts

La part variable est fondée sur les revenus de l'entreprise qui eux-mêmes ne découlent que de revenus récurrents en pourcentage sur encours (pas de commissions de performance, ni sur transactions) et n'encouragent pas la rotation de portefeuille ou la prise de risques excessive. Il n'y a ainsi pas de conflit d'intérêts entre les gérants et les mandants. Ajoutons que l'activité de gestion sous mandat étant indépendante, nous ne sommes rémunérés que par nos clients.

6. Contrôle

Le RCSI a un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'examen de la Politique de rémunération. Il s'assure que la Politique de rémunération est revue suivant une périodicité annuelle.