CREUTZ & PARTNERS
THE ART OF ASSET MANAGEMENT

POLITIQUE DE REMUNERATION DE CREUTZ & PARTNERS

Les informations suivantes sont destinées à fournir aux clients de Creutz & Partners ainsi qu'aux investisseurs du C&P Funds des détails sur la politique de rémunération de Creutz & Partners.
Une version papier est également disponible sur demande et sans frais auprès de Creutz & Partners.

A) CONTEXTE

Creutz & Partners dispose d'une politique de rémunération régissant de façon détaillée la rémunération de certains membres du personnel. La politique de rémunération existe déjà depuis de nombreuses années et, dans le cadre de la directive 2014/91/EU (UCITS V), elle a été adaptée pour se conformer aux articles 111bis et 111ter de la loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif. La politique de rémunération est également en accord avec les orientations émises par l'ESMA (2016/575) et les dispositions réglementaires applicables au Luxembourg.

B) OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération vise à établir au sein de Creutz & Partners une structure de rémunération qui soit compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui favorise une telle gestion.
Elle doit garantir que la structure de rémunération n'encourage aucune prise de risques incompatible avec les profils de risque, les règlements ou statuts du fonds C&P Funds géré par Creutz & Partners ni ne nuise à l'obligation de la société de gestion d'agir au mieux des intérêts du C&P Funds et de ses investisseurs.

C) PERSONNEL CONCERNE

Creutz & Partners a, conformément aux dispositions de la directive susmentionnée, identifié les membres du personnel auxquels s'applique la politique de rémunération.

Il s'agit
- des membres du conseil d'administration ;
- des membres de la direction ;
- des gestionnaires de fonds ;
- du personnel dans les domaines de la gestion du risque, de la compliance et de l'audit interne ;
- des chargés de clientèle.

Ces postes englobent toutes les personnes dont l'activité professionnelle a une incidence substantielle sur le profil de risque de Creutz & Partners ou du fonds géré C&P Funds ou dont la rémunération entre dans le champ d'application de la politique de rémunération conformément à la directive 2014/91/EU.
Creutz & Partners applique par ailleurs les principes de base de la politique de rémunération à tous les autres membres du personnel.

D) PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

En raison de sa taille, de sa structure, du type de prestations qu'elle propose et de ses activités, Creutz & Partners applique le principe de proportionnalité ancré dans la directive 2014/91/EU. Suivant ce principe, Creutz & Partners renonce au paiement de composantes variables de rémunération en parts du fonds d'investissement géré, au paiement retardé ou reporté de composantes variables du salaire et à la mise en place d'un comité de rémunération.

E) STRUCTURE ET COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

Les membres du personnel de Creutz & Partners perçoivent en principe une composante fixe de rémunération suffisamment élevée pour assurer leur subsistance et réaliser en permanence leur activité au sein de Creutz & Partners dans l'intérêt des clients et des investisseurs du C&P Funds.
Les membres du personnel de Creutz & Partners peuvent également percevoir des rémunérations variables. Elles sont fonction du volume géré, du montant des honoraires déjà entièrement perçus pour des périodes de rendement clôturées ou du montant des bénéfices de l'entreprise.
En outre, les employés de Creutz & Partners peuvent percevoir d'autres composantes de rémunération telles que des assurances santé, accident et retraite. Ces dernières ne constituent toutefois pas des composantes variables de leur rémunération.
Creutz & Partners ne verse aucune composante de rémunération variable garantie. Toutes les composantes variables de la rémunération sont soumises à la possibilité de recouvrement par la société, dans le cas où les bases quantitatives ou qualitatives se révéleraient ultérieurement inexistantes.
Les bases quantitatives et qualitatives du paiement d'une rémunération variable sont choisies de telle sorte qu'elles aient toujours pour but de servir les intérêts des clients de Creutz & Partners et des investisseurs du C&P Funds, de limiter efficacement les risques et de ne pas encourager le personnel à poursuivre des stratégies augmentant le risque pour Creutz & Partners, le C&P Funds et les clients/investisseurs.

F) LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION EN RAPPORT AVEC L'INTÉGRATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Dans le cadre de la gestion de fortune discrétionnaire et de la gestion du C&P Funds et de ses compartiments, Creutz & Partners intègre les risques en matière de durabilité à ses décisions d'investissement au sens du règlement (UE) 2019/2088. Outre les stratégies décrites par ailleurs pour intégrer les risques en matière de durabilité dans les processus de prise de décision en matière d'investissement, la politique de rémunération de Creutz & Partners est également adaptée à l'intégration des risques en matière de durabilité.

Nonobstant une éventuelle orientation de la stratégie de placement de la gestion de fortune discrétionnaire ou des compartiments du C&P Funds vers des investissements durables et/ou des investissements dans des produits financiers qui promeuvent des caractéristiques environnementales ou sociales, les collaborateurs de Creutz & Partners – notamment les membres des comités d'investissement et/ou les gestionnaires de fonds compétents en la matière –

01/04/2023

ne perçoivent aucune rémunération fixe ou variable liée à la sélection ou à l'utilisation de certains instruments financiers. La politique de rémunération de Creutz & Partners ne crée donc pas d'incitations qui, dans le cadre de la sélection des instruments financiers, conduiraient les collaborateurs à prendre plus de risques en rapport avec les risques en matière de durabilité.

Dès lors, la politique de rémunération n'est pas en contradiction avec une intégration adéquate des risques en matière de durabilité.

G) STRUCTURE DECISIONNELLE

La mise en œuvre de la politique de rémunération relève du conseil d'administration de Creutz & Partners. La décision de versement des rémunérations variables est prise par le président du conseil d'administration et l'administrateur délégué. Si des obstacles quantitatifs ou qualitatifs s'opposent au versement de composantes de rémunération variables, le membre du conseil d'administration responsable de la compliance et le directeur de la compliance de Creutz & Partners en informent le président du conseil d'administration.

01/04/2023