



## POLITIQUE DE REMUNERATION CHOLET DUPONT ASSET MANAGEMENT S.A.

La politique de rémunération de Cholet Dupont Asset Management (CDAM) s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération globale du groupe Cholet Dupont.

Le conseil d'administration de Cholet Dupont S.A. adopte les principes généraux de la politique de rémunération du groupe Cholet Dupont.

L'ensemble des décisions relatives à la rémunération relève exclusivement de la compétence de la Direction Générale du groupe.

Cette politique de rémunération concerne les salariés de CDAM.

CDAM, au regard de sa taille, de son organisation interne, des encours gérés, de la nature, la portée et la complexité de ses activités, applique le principe de proportionnalité pour l'ensemble des collaborateurs. Ainsi CDAM peut ne pas appliquer certaines mesures prévues par la réglementation en vigueur.

Les principes de rémunération variable au sein de CDAM sont les suivants : pas d'incitation à une prise de risque potentiellement nuisible tant aux fonds et à la clientèle qu'à la société.

Le Président Directeur Général n'a pas de fonction opérationnelle au sein de la société de gestion. Il assure des fonctions de direction de Groupe Cholet Dupont, et sa rémunération variable dépend des résultats consolidés.

Aucun gérant ne bénéficie de rémunération variable liée aux performances des OPC gérés.

Un des gérants est également stratégeste de CDAM. Ce service est vendu à l'ensemble du groupe. A ce titre, il bénéficie d'un variable en fonction du résultat du groupe Cholet Dupont.

Certains gérants de CDAM ont une activité partielle de gestion sous mandat pour des clients privés. Ils bénéficient, au titre de leur fonction commerciale, d'une rémunération variable sous forme d'un pourcentage des capitaux apportés et du chiffre d'affaires généré par ces clients.

Les risques de conflits d'intérêts potentiels engendrés pour la clientèle et la société, par la concomitance de ces activités, sont contrôlés par des procédures très stricte de sélection des produits autorisés, de suivi des taux de rotation des portefeuilles, de respect des principes de prévention de conflits d'intérêts...

Les gérants peuvent également bénéficier de l'attribution de primes à caractère exceptionnel dont le montant est laissé à l'appréciation de la ligne de management, sur des critères qualitatifs.

En vertu du principe de proportionnalité, les rémunérations variables sont inférieures à 120 000 euros par an.