



HARLINGTON
FIDUCIE

Politique de rémunérations de la direction générale et des gérants financiers

Mai 2025

Table des matières

1.	Préambule.....	3
2.	Objectifs.....	3
3.	Collaborateurs concernés	4
4.	Activités et rémunérations concernées	4
4.1	Activités concernées	4
4.2	Rémunérations concernées.....	4
5.	Attribution des rémunérations variables.....	5
5.1	Critères quantitatifs (financiers).....	5
5.2	Critères qualitatifs (non financiers).....	6
5.3	Critères relatifs (pairs externes).....	6
5.4	Critères absolus	6
6.	Composition de la rémunération (fixe/variable).....	6
7.	Part maximale de la rémunération variable.....	7
7.1	Partie quantitative (50%)	7
7.2	Partie qualitative (50%).....	7
8.	Principe de proportionnalité.....	8
8.1	Exigences arbitrées.....	8
8.2	Justification du principe de proportionnalité	8
9.	Informations.....	9
9.1	Information des collaborateurs	9
9.2	Information des investisseurs	9
10.	Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique	10
10.1	Adoption	10
10.2	Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique.....	10

1. Préambule

La politique de rémunération a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque. Elle n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les prospectus des fonds gérés et avec l'intérêt des clients à qui Harlington (la « Société ») fournit un service d'investissement.

La politique de rémunération de la Société (la « Politique ») est conforme à sa stratégie économique, ses objectifs, ses valeurs et intérêts, ainsi qu'à ceux des fonds gérés et de ses clients et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles de la Société ainsi qu'à la complexité de ses activités.

2. Objectifs

Cette Politique a pour objectif de préciser les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations fixes et variables allouées par la direction de la Société aux collaborateurs concernés.

Elle a été mise en place afin :

- de supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société ;
- d'assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel ; et
- d'aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des fonds et des clients.

Ces règles sont élaborées pour que le niveau des rémunérations totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par la Société sur le long terme.

La part fixe des rémunérations rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante. La part variable de sa rémunération reconnaît sa performance individuelle, ses contributions et son comportement.

Cette Politique vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels de la Société et ses objectifs à long terme et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par la Société. La politique appliquée vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la Société.

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs est réalisé par chacun des responsables hiérarchiques / Directions suivant l'organisation afin d'apprécier les

résultats en matière de performances individuelle et collective. Cette évaluation est visée par le collaborateur concerné ainsi que par la Direction Générale.

Elle fixe des objectifs quantitatifs, qualitatifs et managériaux à atteindre en début d'année. Elle peut éventuellement prendre en compte une performance pluri-annuelle.

La mesure de la performance utilisée pour calculer les composantes de la rémunération variable, intègre un mécanisme d'ajustement intégrant tous les risques courants et futurs pertinents. Il est précisé que les décisions d'investissement chez Harlington sont prises de manière collégiale et non à la seule initiative d'un seul gérant-analyste.

3. Collaborateurs concernés

La Société a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé les collaborateurs concernés par cette Politique. Elle a décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société ou des fonds ou mandats gérés étaient exclus de la Politique. Les personnes concernées se répartissent entre (i) la direction générale d'une part et (ii) les gérants financiers qualifiés de « *personnel identifié* » d'autres part.

Tout autre collaborateur recruté pourrait également être concerné par cette Politique s'il :

- occupait des fonctions clés prévues à l'article L.533-22-2 du CMF (ex : gérant financier, responsable de fonction support, etc.) ; ou
- était susceptible d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de la Société ou des fonds ou mandats gérés et dont le salaire serait « *significatif* » conformément à la Position AMF DOC-2013-11 (une rémunération « *se situant dans la même tranche de rémunération que la direction générale et le personnel identifié* »).

4. Activités et rémunérations concernées

4.1 Activités concernées

La Société applique cette Politique le cadre de l'ensemble de ses activités

4.2 Rémunérations concernées

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- part fixe des rémunérations du collaborateur ; et
- partie variable de la rémunération du collaborateur.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale d'un collaborateur.

La pratique de bonus garanti non lié à la performance du collaborateur salarié est interdite, sauf à titre exceptionnel, lors de l'embauche d'un collaborateur, auquel cas la garantie est limitée à un an à compter de la date d'embauche.

Cette politique de rémunération a pour but d'aligner la rémunération des salariés avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place comprend une rémunération fixe suffisamment élevée afin de donner la possibilité de ne payer aucune part variable.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les associés de la Société ne sont pas concernés par la Politique.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la Société n'entrent pas dans le champ d'application de la Politique.

Sont également exclus de la Politique car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- les Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan Epargne Inter-entreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco),
- les plans de retraite complémentaire « article 39 »,
- le contrat retraite dit « article 83 ».

Les primes exceptionnelles versées aux collaborateurs notamment lorsque ces primes viennent récompenser un apport d'affaires sont exclues du présent dispositif.

5. Attribution des rémunérations variables

La rémunération variable est attribuée en tenant compte de critères qualitatifs et quantitatifs afin d'éviter notamment les prises de risques à court terme.

5.1 Critères quantitatifs (financiers)

Les mesures quantitatives couvrent une période suffisamment longue pour cerner correctement le risque relatif aux actions des collaborateurs (la société de gestion alignera l'horizon de mesure du risque et de la performance sur la période de détention recommandée aux investisseurs des FIA ou des profils de gestion sous mandat) |

5.2 Critères qualitatifs (non financiers)

Les performances non financières négatives, en particulier un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, doivent l'emporter sur les bonnes performances financières, et se traduire par une réduction de sa rémunération variable

5.3 Critères relatifs (pairs externes)

Il s'agit des mesures qui comparent les performances avec les pairs externes. Ces mesures peuvent cependant présenter l'inconvénient d'engendrer des conséquences procycliques.

5.4 Critères absolus

Il s'agit des mesures définies par la Société sur le fondement de sa propre stratégie.

Sa stratégie comprend son profil de risque et sa propension au risque ainsi que ceux des fonds qu'elle gère.

Ces critères de performance contribuent à créer une incitation à long terme et servent notamment à atténuer le risque d'attribution d'une rémunération qui ne serait pas justifiable au regard des performances de la Société ou des fonds gérés.

Les critères appliqués sont variables selon les fonctions exercées par les collaborateurs au sein de la Société. Aucun collaborateur n'a de rémunération variable explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des fonds, effectués directement par la Société ou par le fonds lui-même à son profit, ou indexé sur son chiffre d'affaires personnel.

6. Composition de la rémunération (fixe/variable)

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Elle est versée par Harlington aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs et qualitatifs. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société. Cette rémunération suit les 2 principes suivants :

- La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communiquant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

7. Part maximale de la rémunération variable

La rémunération variable maximale ne peut excéder le montant prévu dans le programme d'activité.

7.1 Partie quantitative (50%)

Alignement avec les intérêts des investisseurs

Cette partie de la rémunération variable tient compte de la surperformance des fonds par rapport à leur indice de référence sur une période de 3 ans glissants. Le fait d'intégrer une période de surperformance pluriannuelle permet d'aligner les intérêts de long terme des investisseurs et ceux de l'équipe de gérants-analystes et analystes des fonds Harlington.

Alignement avec la rentabilité de la Société

Plan d'intéressement mis en place depuis 2020 pour tous les salariés d'Harlington. Ce plan d'intéressement est lié à la performance économique globale de la Société afin que chaque collaborateur puisse bénéficier de sa rentabilité.

7.2 Partie qualitative (50%)

Le principe chez la Société est de limiter le poids de la performance strictement financière dans l'évaluation globale de la performance de ses collaborateurs et donc dans l'attribution des éléments variables de la rémunération.

Ces objectifs visent à apprécier, au-delà de la performance intrinsèque, la manière dont cette performance a été atteinte, ainsi que la participation individuelle à la démarche de progrès et d'engagements extra-financiers d'Harlington.

Qualité des analyses et critères comportementaux

Qualité des analyses financières et extra-financières, travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective

Extra-financier et intégration du risque de durabilité (art. 5 SFDR)

Participation active à la démarche de progrès et d'engagement extra-financiers de la Société. Les gérants-analystes jouent un rôle important dans la démarche extra-financière de la Société. Ils prennent part à l'analyse financière et extra-financière des sociétés des portefeuilles et participent à la politique de dialogue constructif lors de leurs contacts réguliers avec les dirigeants de ces entreprises.

Une évaluation de leur implication dans ces actions d'engagement est intégrée à leur rémunération variable qualitative.

8. Principe de proportionnalité

8.1 Exigences arbitrées

La Société applique les principes de proportionnalité pour les exigences suivantes :

Exigences pouvant faire l'objet de l'application du principe de proportionnalité	
Paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments	<input type="checkbox"/>
« Conservation »* de la rémunération variable	<input type="checkbox"/>
« Report »* d'une partie de la rémunération variable	<input type="checkbox"/>
Incorporation de risques à postériori pour la rémunération variable	<input type="checkbox"/>
Obligation de créer un comité de rémunération	<input type="checkbox"/>

* au sens de l'ESMA

8.2 Justification du principe de proportionnalité

Critères justifiant l'application du principe de proportionnalité	Justifications	
Taille	Une dizaine de collaborateurs permanents, organisation simple et directe	<input checked="" type="checkbox"/>

Critères justifiant l'application du principe de proportionnalité	Justifications	
Organisation interne	Structure de gouvernance resserrée, transparence directe entre associés et dirigeants	<input checked="" type="checkbox"/>
Nature, portée et complexité des activités	Société de gestion concentrée sur des stratégies classiques (actions cotées européennes), sans effet de levier ni produits complexes. L'encours géré reste modéré au regard du marché.	<input checked="" type="checkbox"/>

En conséquence, la Société considère que l'application stricte des exigences susmentionnées ne serait ni proportionnée à son profil de risque, ni adaptée à sa structure opérationnelle. Ces allégements ne compromettent pas la gestion saine et prudente des risques ni l'alignement des intérêts avec les investisseurs. Elle n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les rémunérations variables. Il ne sera pas mis en place de comité de rémunération. Elle ne prévoit pas de verser une rémunération variable supérieure à 200.000 euros.

9. Informations

9.1 Information des collaborateurs

Les collaborateurs de la Société sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

Cette information peut être communiquée lors des évaluations annuelles, lors de la détermination des objectifs annuels ou à tout moment en cours d'exercice. Les critères d'évaluation sont communiqués oralement et par mail afin d'assurer leur traçabilité.

Cette Politique est tenue à la disposition de l'AMF et de l'ensemble des collaborateurs sur le réseau.

9.2 Information des investisseurs

Site Internet

La Politique est disponible sur le site Internet de la Société.

Rapport annuel des OPC

Le rapport annuel mentionne les principes de la Politique, le montant total des rémunérations (fixes et variables) et le montant agrégé des rémunérations et toute modification de la Politique. Les rapports annuels peuvent être transmis sur simple demande auprès de la Société.

10. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique

10.1 Adoption

La Politique est validée par la direction de la Société puis est annuellement réévaluée. Les principes de la Politique seront mis à jour en fonction de l'évolution réglementaire.

La direction réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique. Elle doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la Politique, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

10.2 Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique

La direction s'assure annuellement de la mise en œuvre effective de la Politique. Elle est responsable de sa mise en œuvre et la supervise.

Elle se charge de :

- valider la méthode de calcul et le montant global de l'enveloppe de la partie variable à attribuer ;
- valider les principes à appliquer en matière d'augmentation de salaires, de changement de fonctions et d'attribution de la partie variable ;
- valider le montant individuel de la partie variable de la rémunération en fonction des objectifs fixés et des critères qualitatifs et quantitatifs à appliquer ;
- veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas le fait d'instruments ou de méthodes qui permettraient de contourner la présente politique de rémunération.