

Référence	Nom
4.05	POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA SOCIETE DE GESTION

### 1. Mise à jour

Date de MAJ	Détails concernant la MAJ
Février 2019	-Création de la procédure
21 septembre 2021	-Refonte de la procédure suite au recrutement du RCCI
05 Novembre 2021	-Ajout du paragraphe concernant la prise en compte ou non des risques de durabilité
26 juin 2023	-Changement du nom de la société de gestion -Mise à jour des informations concernant la société de gestion

### 2. Références réglementaires et objectifs

La présente politique a pour objectif de définir les principes de rémunération en vigueur au sein d'Elevation Capital Partners (ci-après « ECP »). La politique de rémunération est un instrument-clé de la mise en œuvre de la stratégie d'ECP.

Elle vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque en prenant soin de ne pas encourager une prise de risque incompatible avec les intérêts des clients de la société de gestion.

Recueils réglementaires	Articles	Thématiques abordées
RG AMF	319-10	Politique de rémunération dans le cadre de la gestion d'un FIA
COMOFI	L.533-22-2	Membres d'ECP auxquels s'appliquent la politique de rémunération
Directive 2011/61 (UE) du 8 juin 2011	22	Communication sur les rémunérations
Règlement délégué (UE) 231/2013 du 19 décembre 2013	107	
Règlement délégué (UE) 2017/565 du 25 AVRIL 2016	27	Politiques et pratiques de rémunération dans le cadre de la fourniture d'un service d'investissement

### 3. Personnel concerné

Le personnel concerné par cette politique au sein de la société de gestion, conformément aux conditions définies à l'article L.533-22-2 du COMOFI, sont les collaborateurs répondant aux critères suivants :

- ✓ Les dirigeants responsables ;
- ✓ Les gérants financiers ;
- ✓ Le responsable de la conformité et du contrôle interne (ci-après « RCCI ») de la société de gestion.

D'autre part, chaque collaborateur percevant une rémunération équivalente à celle de la catégorie des dirigeants responsables et gérants financiers sera intégré à la population éligible s'il est démontré qu'il a un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés.

### 4. Grands principes appliqués par la société de gestion

ECP met en place une rémunération cohérente favorisant une gestion saine et efficace du risque. En outre, elle n'encourage pas une prise de risque excessive et incompatible avec les règlements des FIA ou des mandats de gestion.

La politique de rémunération de la société de gestion est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts d'ECP et des FIA ou mandats qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires du FIA et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle repose sur l'évaluation des compétences et des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs.

ECP s'attache à établir un équilibre approprié entre les composantes fixes et variables 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 composantes variables de la rémunération.

Le personnel de la société de gestion s'engage à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## **5. Composition de la rémunération des collaborateurs**

La rémunération du personnel de la société de gestion est composée :

- ✓ D'une part fixe ;
- ✓ D'une part variable individuelle
- ✓ D'un intéressement au résultat de la société ; et
- ✓ Le cas échéant, des plus-values (carried interest) distribuées par le FIA.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard :

- ✓ De son niveau d'expérience ;
- ✓ De la responsabilité de son poste ;
- ✓ De son niveau de compétence ;
- ✓ De son degré d'expertise ; et
- ✓ De son engagement.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue annuellement dans le cadre du processus de réexamen.

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthode qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.

La partie variable de la rémunération du personnel est attribuée à la discrétion de la Direction selon deux principes :

- ✓ Une enveloppe de rémunération variable déterminée en fonction des résultats de la société de gestion ; et
- ✓ Une attribution individuelle fondée sur l'appréciation par le management de la performance sur la base :
  - De critères objectifs, quantitatifs (nombre de dossiers sourcés, pourcentage des dossiers retenus et effectivement réalisés, performances financières des sociétés investies par les fonds gérés, ainsi que le montant des fonds levés dans une moindre mesure puisque cette fonction est assurée par une autre entité du Groupe, ...) comme qualitatifs (implication dans le management, comportement, apport de nouveaux investisseurs, respect des délais...);
  - Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ;
  - De la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client.

Pour déterminer la part de la rémunération variable des collaborateurs, la société de gestion tient également compte des risques actuels et futurs de la société de gestion.

Concernant le RCCI, sa rémunération variable sera déterminée à la discrétion de la Direction sur la base de critères indépendants des performances des FIA et mandats gérés, notamment :

- ✓ Mise en place et mise à jour des procédures ;
- ✓ Accompagnement et assistance des opérationnels ;
- ✓ Mise en œuvre du plan de contrôle ;
- ✓ Respect de la charte de conformité ;
- ✓ Veille réglementaire.

La rémunération du RCCI est directement supervisée par les membres de la Direction.

Les contrats mis en place par la société de gestion laisse la possibilité à ECP de ne payer aucune composante variable discrétionnaire. En effet, la rémunération variable garantie est exceptionnelle. Elle ne peut s'appliquer que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et est limitée à la première année.

Il est précisé que certains membres de l'équipe de gestion pourront être autorisés à réaliser des investissements dans les fonds gérés par ECP et que les parts de carried interest qui pourront être proposées à la souscription à certains membres de l'équipe de gestion ne serviront pas une rémunération mais un retour sur investissement.

## **6. Intégration des facteurs de durabilité dans la politique de rémunération**

Inter Invest ne prend pas en compte, dans le cadre de sa politique de rémunération, les incidences positives ou négatives sur les facteurs de durabilité, tel qu'identifiées par le règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, que pourraient avoir les investissements des fonds qu'elle gère dans les sociétés en portefeuille.

## **7. Paiement de la rémunération variable**

Le paiement de la rémunération variable doit répondre à certaines exigences. En effet, lors du paiement de la rémunération variable aux personnes concernés, la société de gestion doit :

- ✓ Reporter le paiement d'une part substantielle et dans tout le cas au moins égal à 40% de la composante variable de la rémunération sur une période de 3 à 5 ans. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60% de ce montant est reporté ;
- ✓ Payer au moins 50% de la rémunération variable du collaborateur en parts de FIA.

La rémunération variable, y compris la partie dont le paiement a été reporté n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernée.

ECP s'est engagée, dans le cadre de son agrément, à ne pas verser de rémunération variable individuelle supérieure à 100 000 euros par an ou représentant plus de 30% du montant de la rémunération fixe.

Cela permet à la société de gestion d'appliquer le principe de proportionnalité de s'affranchir des exigences exposées dans cette partie.

## **8. Engagement des collaborateurs**

Le personnel de la société de gestion s'engage, dans le cadre de la signature du règlement de déontologie, à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## **9. Application du principe de proportionnalité**

En raison des caractéristiques suivantes, ECP applique le principe de proportionnalité.

*A) Sa taille*

S'agissant des encours sous gestion, ECP gère plusieurs fonds ainsi que d'un mandat de gestion, pour des encours inférieurs à 400 millions d'euros.

De plus, la société de gestion est composée de moins de 15 personnes.

Ainsi, tant l'effectif de la société de gestion que le montant de ses actifs sous gestion sont limités.

*B) Son organisation interne*

Elevation Capital Partners est une société non cotée constituée sous la forme d'une société par actions simplifiée sans complexité particulière.

*C) Sa nature, sa portée et la complexité de ses activités*

ECP est agréée pour la gestion de FIA ainsi que la gestion sous mandat. La société de gestion gère des encours inférieurs à 400 millions d'euros.

Les FIA et le mandat investissent principalement en titres de capital ou autres valeurs mobilières non cotées ainsi qu'en parts de fonds non cotés. Ainsi, l'activité d'ECP ne peut être qualifiée de complexe. Les caractéristiques de la société de gestion et le profil des FIA ou mandats gérés justifient donc une mise en œuvre proportionnée des principes applicables aux rémunérations variables posés par la directive AIFM.

## **10. Comité de rémunération**

Au titre de l'application proportionnée des principes de rémunération d'ECP, la société de gestion ne met pas en place de comité de rémunération.

## **11. Réexamen de la politique**

La Direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

Ainsi, la politique est signée par l'ensemble des membres de la Direction avant sa diffusion. Elle est réexaminée et mise à jour a minima une fois par an.

## **12. Contrôle mise en œuvre de la politique de rémunération**

Le RCCI est responsable du contrôle de la mise en œuvre et de l'application de la procédure. Dans ce cadre, il s'assure, a minima une fois par an, du respect des politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunération.

## **13. Transparence vis-à-vis des investisseurs**

La politique de rémunération d'ECP ou bien un résumé de cette dernière est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la société de gestion.

Le rapport annuel de chaque FIA géré communique les informations suivantes aux investisseurs :

- ✓ Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables et le nombre de bénéficiaire ;
- ✓ Le cas échéant, le montant total des rémunérations pour l'exercice est accompagné du montant de l'intéressement aux plus-values versé par le FIA (carried interest) ;
- ✓ Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA.