

Politique de rémunération de Bluester Capital

Mise à jour : janvier 2023

1. Préambule

La politique de rémunération mise en œuvre par Bluester Capital est cohérente avec les risques auxquels la société est susceptible d'être exposée. En effet, les principes retenus ne favorisent pas la prise de risque au détriment des intérêts des investisseurs.

La rémunération est individuelle et négociée lors de la signature du contrat par la direction de Bluester Capital.

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération globale est composée d'une part fixe et d'une part variable :

- la partie fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification, l'implication et la réalisation des tâches confiées
- la partie variable rémunère les réalisations mesurées à partir des performances constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur, conformes aux réglementations en vigueur, y compris des principes de prise en compte des risques en matière de durabilité des investissements. Les objectifs sont fixés de façon individuelle sur la base de critères qualitatifs. Ils sont discutés et validés avec le collaborateur concerné par la Direction.

La rémunération variable comprend une partie versée annuellement en février au titre de l'année précédente et une partie différée correspondant à la participation des salariés au carried interest des fonds gérés Bluester Capital (voir article 2).

La rémunération des collaborateurs est revue annuellement, par la Direction. Cette politique est formalisée et fait partie intégrante du recueil de procédures. Elle est mise à jour annuellement pour tenir compte notamment des évolutions réglementaires.

2. Gouvernance et principe de proportionnalité

La société de gestion déclare se conformer à l'article 319-10 du règlement général de l'AMF relatif à la gouvernance de la rémunération.

La société invoque cependant le principe de proportionnalité étant donné :



- sa taille (moins de 150 millions d'euros sous gestion),
- ses effectifs (5 salariés), et
- la nature peu risquée de sa stratégie d'investissement (la société gère des fonds de fonds et de co-investissement investis, sans effet de levier, dans des PME européennes).

A ce titre, elle n'a pas constitué de comité de rémunération ; et estime ne pas avoir à respecter les exigences relatives au versement de la rémunération (rémunération variable payée en parts de FIA gérés; rétention des parts ou des actions des FIA concernés; report de la rémunération variable pendant une période de 3 à 5 ans ; mécanisme de malus et de restitution).

Cependant Bluester Capital respecte en pratique largement ces exigences :

D'une part, elle pratique un alignement très fort des intérêts des dirigeants sur ceux des investisseurs en allant au-delà des pratiques habituelles du Private equity. En effet, les deux dirigeantes ont des rémunérations variables annuelles très limitées, et sont, au-delà de leur accès au carried, des investisseurs importants dans les fonds aux mêmes conditions que les investisseurs eux-mêmes.

D'autre part, le carried interest auquel ont accès l'ensemble des collaborateurs, sur le véhicule dernièrement levé au moment de leur entrée, dès lors qu'ils ont 2 ans d'ancienneté dans la société sur proposition de la Direction en fonction de leur expérience, niveau de qualification et implication dans les tâches confiées, respecte de façon intrinsèque les caractéristiques de la position AMF 2013-11 : paiement différé permettant un alignement des intérêts entre investisseurs et collaborateurs de par i) la subordination du paiement de l'excédent de rendement de ces parts au rendement positif minimum des parts ordinaires des investisseurs (du fait de l'existence du Hurdle) ;ii) le caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme et assez élevé).

Enfin, l'accès à cette forme de rémunération variable est soumis à l'obligation d'une prise de risque financier personnel compris entre 0,40% et 0,75% de la taille du fonds (en ligne avec les préconisations compte tenu de l'activité de fonds de fonds et fonds de co-investissement).

3. Personnes identifiées comme concernées

Conformément à l'article L.533-22-2 du code monétaire et financier, le personnel identifié se compose des deux dirigeantes et du Directeur Financier.

Les autres salariés n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés.

Aucun salarié ne perçoit de rémunération variable forfaitaire et discrétionnaire, qui serait incluse dans son contrat de travail. Le cas échéant, pour tout nouveau collaborateur, une telle rémunération variable contractuelle ne serait prévue qu'au titre de la 1ère année suivant l'embauche.



4. Modalités de versement de la rémunération variable

Sur la base du principe de proportionnalité et étant donné le niveau relativement limité de la rémunération variable des personnels concernés (inférieur à 50 000 euros et inférieur à 50% de la rémunération fixe), Bluester Capital ne pratique pas de paiement différé (autre que les plus-values éventuellement perçues au titre du carried interest).

5. Alignement sur le risque

Bluester Capital n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départ(s)).

Bluester Capital n'a pas mis en place de dispositif permettant l'attribution de parachutes dorés et s'interdit de verser ce type d'indemnité

6. Contrôle du respect de la politique et mise à jour

Cette politique est formalisée et fait partie intégrante du recueil de procédures. Elle est mise à jour annuellement pour tenir compte notamment des évolutions réglementaires.

La politique de rémunération suit les recommandations de l'AMF et des associations professionnelles en la matière et prend en considération les nouvelles normes introduites par la Directive AIFM, sous réserve de l'application du principe de proportionnalité.

En effet, l'équilibre des rémunérations entre les parties fixe et variable est respecté. La politique mise en place n'encourage pas la prise de risque du personnel concerné et évite toute mesure de contournement à la réglementation.

Le contrôle de son respect est effectué annuellement par la direction générale et le RCCI.

7. Références Règlementaires

Article L.533-22-2 du code monétaire et financier

Article 319-10 du règlement général de l'AMF

Orientations de l'ESMA en matière de rémunération

Article 5 du Règlement (EU) « Disclosure » 2019/2088

