

POLITIQUE DE REMUNERATION

[*Site internet*](#)

Dernière mise à jour :	26/04/2024
------------------------	------------

Validée par :	Eric Neuplanche
---------------	-----------------

Cette politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion et prévoit des spécificités pour les personnels identifiés, c'est-à-dire ceux qui du fait de leur incidence sur le profil de risques des fonds gérés sont considérés comme des « preneurs de risques ».

Sont considérés comme des personnels identifiés au sein de la société de gestion :

- *La direction générale*
- *Les gérants financiers*
- *Les Responsables de la conformité et du contrôle interne*

La Politique de rémunération porte sur les composantes fixe et variable des salaires et les prestations de pension discrétionnaires versées au titre des fonctions exercées par les personnes concernées au sein de la société de gestion de portefeuille.

1. DISPOSITIF MIS EN PLACE

A. Composition de la rémunération

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la société de gestion se compose des éléments suivants :

- Une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- Une part variable discrétionnaire fondée sur une évaluation qualitative des contributions individuelles ;
- Un dispositif collectif d'intéressement, fonction de la performance financière de la société de gestion.

La société de gestion veille à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de la rémunération de manière à ce que la partie fixe représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale.

a) La prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération

Capital Croissance met en place une approche de rémunération raisonnée et s'assure que les collaborateurs ne sont pas encouragés à prendre des risques excessifs ou inappropriés dans le but d'améliorer la protection des investisseurs et d'éviter les éventuels conflits d'intérêts.

Elle veille à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et ses objectifs à long terme, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion.

Capital Croissance détermine le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ces risques. Au titre de la maîtrise des risques, Capital Croissance se réserve le droit de réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes. Capital Croissance veille à ne pas verser la rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les dispositions de la Directive AIFM.

b) Principe applicable à la part fixe de la rémunération

La partie fixe de la rémunération a été déterminée afin d'être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel.

Elle a également vocation à refléter :

- Le niveau d'expérience du collaborateur ;
- Le degré d'expertise du collaborateur ;
- L'engagement du collaborateur ;
- Les connaissances propres du collaborateur.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche et peut être revue périodiquement.

c) Principe applicable à la part variable de la rémunération

La partie variable de la rémunération est versée sous forme de prime exceptionnelle et vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Son montant dépend de la réalisation de plusieurs critères :

- qualitatifs individuels tels que : comportement général, savoir-être, respect du cahier des charges de la fonction, respect des procédures internes et de la déontologie,
- critères collectifs de performance (notamment les résultats de la société de gestion),
- contexte du marché.

La partie variable tient également compte du respect de toutes les méthodologies et procédures de Capital Croissance, conformément aux réglementations en vigueur, et plus particulièrement celle liées aux risques de durabilité des investissements. Capital Croissance a pour objectif

d'accompagner les entreprises à concrétiser leurs projets de développement et à accélérer leur croissance, tout en s'assurant de leur durabilité (maîtrise des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance, et limitation des principales incidences négatives de l'entreprise sur les facteurs de durabilité).

Les objectifs conditionnant le versement de la rémunération variable doivent être atteignables et réalistes et être communiqués au salarié en début de période (début de son contrat de travail et au début de chaque année civile).

Dans ce cadre, et sauf exception, il n'y aura pas de rémunération variable garantie sauf de manière exceptionnelle dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel, cette garantie serait alors limitée à la première année.

Les collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leur poste, indépendamment des performances des autres services de la société de gestion qu'ils contrôlent.

La composante variable représente 50 % maximum de la rémunération fixe, est versée en numéraire et limitée à 100.000 euros annuels.

d) Principe de proportionnalité

Conformément à ses obligations réglementaires en matière de rémunération, Capital Croissance doit définir des modalités et un périmètre qui tient compte de :

- sa taille,
- son organisation interne,
- la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Au regard de sa taille, de ses effectifs, du montant des actifs gérés et de son organisation interne, Capital Croissance s'appuie sur le principe de proportionnalité pour l'ensemble de son personnel identifié.

e) Comité de rémunération

Conformément à la Position AMF n°2013-11 relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, « les GFIA gérant des portefeuilles de FIA dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros et qui n'ont pas plus de 50 employés » n'ont pas l'obligation de constituer un comité de rémunération.

Capital Croissance a néanmoins décidé de mettre en place une telle gouvernance, au sein du COMEX, pour faciliter la revue périodique de la part fixe et déterminer la part variable de la rémunération des collaborateurs.

B. Règles de fixation et de mise à jour de la politique

a) Fixation de la politique

La rémunération du personnel de la société de gestion est prévue dans les contrats de travail conclus entre Capital Croissance et chacun de ses salariés. La rémunération variable des salariés prévue, le cas échéant, dans les contrats de travail, n'est pas garantie et est soumise au respect des conditions énoncées dans la présente procédure.

b) Communication et mise à jour de la procédure

Conformément à la Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011, les rapports annuels des FIA présentent le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par le gestionnaire à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interests) versé par le FIA.

Compte-tenu de la taille et de l'organisation interne de la société de gestion, la politique de rémunération est adoptée par le RCCI de la société de gestion et/ou son délégataire.

Il réexamine au moins une fois par an la politique de rémunération, et notamment ses principes généraux, au regard des dispositions réglementaires en vigueur. Il garde la responsabilité de la mise en œuvre de ces principes.

2. CONTROLES

Le RCCI et/ou son délégataire est responsable de la bonne application de la politique de rémunération des collaborateurs et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

À travers les contrôles de premier et second niveau, il vérifie :

- à chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail en respecte les principes et les règles
- annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs de la société de gestion concernés par la présente politique en respectent les principes et les règles.

3. ARCHIVAGES ET CONSERVATION DES DONNEES

L'ensemble des documents liés à la politique de rémunération est conservé conformément à la réglementation en vigueur, pendant toute la durée de la relation d'affaire et a minima pendant un délai minimum de 5 ans à partir de la fin du contrat de travail.

Annexe 1 :

Références règlementaires

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011
- ESMA/2013/232 du 03.07.2013 : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- ESMA/2016/579 du 14.10.2016 : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Position AMF n° 2013-11 du 14/08/2013 modifiée le 20 décembre 2016 et relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Guide AMF du 5/8/2013 sur les rémunérations
- DOC AMF 2023-03 Exigences de rémunération de la Directive MiFID II du 22 mai 2023
- Articles 319-10 du RG AMF
- Article L.533-22-2 du RGAMF
- Article 107 du RD AIFM
- Règlement SFDR