

VARENNE CAPITAL PARTNERS

Nom	Politique de rémunération
Date de rédaction	2014
Date de mise à jour	Février 2024
Version	V11
Emetteur	RCCI
Validée par	Direction Générale
Périmètre d'application	VCP
Diffusion	Ensemble des Collaborateurs

Table des matières

I.	Préambule	2
A.	Objectifs de la procédure	2
B.	Principes généraux	2
II.	Eléments constitutifs de la rémunération	3
A.	Rémunération Fixe	3
B.	Rémunération Variable	3
C.	Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés	5
D.	Equilibre entre rémunération fixe et rémunération variable	5
III.	Déclinaison du dispositif à la population « identifiée »	5
A.	Population identifiée	5
B.	Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée.....	6
IV.	Gouvernance	7

I. Préambule

A. Objectifs de la procédure

La présente politique de rémunération de Varenne Capital Partners est composée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs, de principes spécifiques applicables à la population identifiée par AIFM et UCITS V et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs.

Elle a été établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants, ainsi que les orientations de *l'European Securities and Markets Authority* (ESMA) et les positions de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) qui en découlent :

- Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 (« Directive UCITS V »),
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »),
- Directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2013-676 du 27 juillet 2013 (« Directive AIFM »),
- Règlement 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 (« Règlement SFDR »).

B. Principes généraux

La politique de rémunération est un élément stratégique de la politique de Varenne Capital Partners. Outil de mobilisation et d'engagement des collaborateurs, elle veille, dans le cadre d'un strict respect des grands équilibres financiers et de la réglementation, à être compétitive et attractive au regard des pratiques de marché.

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble des collaborateurs, elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- Elle est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait inapproprié ou incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés.
- Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des produits qu'elle gère et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable. Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs. Elle vise à assurer un traitement équitable et sélectif des collaborateurs.

La contribution et le niveau de performance de chacun des collaborateurs sont évalués au regard de ses fonctions, de ses missions et de son niveau de responsabilité dans la société. Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, sont définis a minima pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion quant à la prise en compte dans les processus d'investissement.

II. Eléments constitutifs de la rémunération

A. Rémunération Fixe

La composante fixe rémunère les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité attendus dans une fonction.

La revalorisation de la rémunération fixe est analysée une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à une revalorisation.

La société veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs.

B. Rémunération Variable

Les enveloppes de rémunérations variables sont définies par la Direction Générale en fonction de la performance de Varenne Capital Partners mais également en fonction de la performance individuelle des collaborateurs.

Les rémunérations variables, qui peuvent être attribuées le cas échéant, rémunèrent une performance annuelle.

Les rémunérations variables au sein de Varenne Capital Partners peuvent être constituées d'un dispositif d'intéressement et de participation associée à un plan d'Epargne Entreprise (PEE), les collaborateurs peuvent bénéficier dans ce cadre d'un dispositif d'abondement. Ce mécanisme de rémunération variable de nature collective n'a aucun effet incitatif sur la gestion des risques de la société et/ou des produits gérés et n'entre pas dans le champ d'application des directives AIFM ou UCITS V.

La rémunération variable individuelle peut être attribuée, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte. Elle tient compte notamment :

- Des résultats obtenus, attitude, implication, évolution du poste, résultats tangibles sur des critères quantitatifs et qualitatifs,
- Des capacités managériales,
- Des capacités à faire aboutir des projets stratégiques,
- De sa valeur pour l'entreprise,
- De sa valeur de marché.

La rémunération variable dans sa globalité telle qu'attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée.

La population identifiée (cf. section III) est soumise à des obligations spécifiques en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'attribution de la rémunération variable individuelle.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, la société peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

Une rémunération variable garantie ne serait possible qu'en cas exceptionnel d'embauche de personnel et uniquement la première année.

Les dispositifs de type « parachute doré » sont prohibés. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et des performances de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la réglementation.

C. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

La société souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité des collaborateurs les plus talentueux, ou identifiés comme clés au regard de leur engagement ou de leur contribution aux résultats.

Pour ce faire, un dispositif de fidélisation et d'intéressement à la performance de l'entreprise notamment au moyen d'attributions d'actions de la société, a été intégré à la politique de rémunération.

La part de rémunération variable annuelle versée par ce dispositif est alors différée pour permettre ainsi d'associer les collaborateurs aux performances de la société.

Ce dispositif est soumis à des conditions de présence au sein de la société et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de Varenne Capital Partners et/ou des produits gérés. Il entre dans le champ d'application des directives AIFM et UCITS V.

D. Equilibre entre rémunération fixe et rémunération variable

La société s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. Les situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus d'une fois la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, sont documentées par la Direction Générale dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

III. Déclinaison du dispositif à la population « identifiée »

A. Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée comprend les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres de la Direction Générale,
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille,
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne),
- Les responsables des activités de support ou administratives,
- Les autres preneurs de risques,
- Les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques.

Chaque année, le RCCI détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population identifiée. La Direction Générale valide le périmètre de l'ensemble de la population régulée.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

B. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs, les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable de la population identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée sur une période de 3 ans minimum, avec une acquisition prorata temporis.

La proportion de la rémunération variable, qui est différée sur 3 ans, croît avec le montant de rémunération variable attribuée et peut atteindre 60% pour les rémunérations les plus élevées. Actuellement, les modalités d'application du différé sont les suivantes¹ :

- Entre 200 K€ et 499 K€ : 50% de différé
- A partir de 500 K€ : 60% de différé

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée, est soumise à des conditions de présence, de performance financière de la société de gestion et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de la société et/ou des produits gérés et appliquent les principes suivants :

- Paiement en différé pour 50% du bonus des personnes concernées,
Soit 50% la première année en numéraire,
1/3 de 50% soit 16.67% la deuxième,
1/3 de 50% soit 16.67% la troisième et
1/3 de 50% soit 16.67% la quatrième.

¹ Les seuils considérés s'appliquent sur le montant des rémunérations variables hors sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement du dispositif d'épargne salariale.

- Rémunération différée :

50% de la rémunération variable des personnes concernées est reportée. Ce report est au minimum sur trois exercices à suivre (N+1, N+2, N+3) soit pour la société 50% en N+1, 16.67% en N+2, 16.67% en N+3 et 16.67% en N+4.

- Ajustement au risque a posteriori pour la rémunération variable reportée avec un versement en N+2, N+3 et N+4 conditionné ;

Pour tous à des conditions de présence, et à la capacité financière de Varenne Capital Partners, pouvant le cas échéant entraîner un report de versement à savoir un résultat net comptable pour l'exercice associé à une trésorerie de Varenne Capital Partners négatifs.

Pour les gérants et analystes, cette rémunération variable est également conditionnée à la performance individuelle du collaborateur pouvant le cas échéant entraîner un report ou une annulation du versement.

Pour les fonctions de Risque et de Contrôles :

La rémunération variable est conditionnée à l'atteinte d'objectifs qualitatifs fixés par le responsable hiérarchique lors d'un entretien annuel. Ils portent par exemple sur la qualité des contrôles, sur le respect des normes réglementaires, la déontologie, la conformité des opérations... et en aucun cas sur les performances des équipes contrôlées.

Pour les autres collaborateurs :

La rémunération variable est conditionnée à l'atteinte d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs fixés par le responsable hiérarchique lors d'un entretien annuel. Ils portent par exemple sur les niveaux de collectes nettes ou bruts, le respect des procédures internes, la bonne gestion des demandes externes, le nombre de réclamations ou la complétude des dossiers clients...

- Les montants différés (payés en N+2, +3 et +4) sont indexés sur les performances des parts/actions I-EUR des OPC de droit français et de droit luxembourgeois gérés par Varenne Capital², avec pour point de départ de la période, le 31/12/ N.

IV. Gouvernance

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction Générale et le RCCI de la société. Ce dernier joue également un rôle actif dans la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. Il est ainsi

² Varenne Valeur I-EUR, Varenne Selection I-EUR, Varenne Global I-EUR, Varenne Conviction I-EUR, Varenne Long Short I-EUR & Fonds dédié, moyenne non pondérée.

impliqué dans la détermination de la stratégie globale applicable à la société de gestion, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace. A ce titre, il intervient dans la détermination du périmètre de population identifiée. Il a aussi la charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque des gestionnaires. Le RCCI contrôle également la bonne application de la politique de rémunération à partir des outils de calculs et de suivi de Varenne Capital.

La politique de rémunération et sa bonne application fera l'objet d'une revue régulière de la part du contrôle périodique.

La politique de rémunération est revue annuellement et formellement validée par la Direction Générale.

Varenne Capital Partners applique le principe de proportionnalité et ne dispose pas de Comité de Rémunération mais veille à la bonne application des principes de la politique rémunération.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs. La société se conforme également à l'ensemble de ses obligations en matière de publicité externe.