

VARENNE CAPITAL PARTNERS

Objet	Rémunération
Date de rédaction	2014
Date de mise à jour	Septembre 2016
Version	V2
Emetteur	RCCI
Rédacteur	RCCI
Périmètre d'application	VCP
Diffusion	Ensemble des Collaborateurs

Table des matières

I.	Préambule.....	1
A.	Objectifs de la procédure.....	2
B.	Références réglementaires.....	2
II.	Définition de la population « identifiée ».....	2
A.	Principes	2
B.	Application à VCP.....	2
III.	Politique de rémunération VCP.....	4
A.	Principes de la politique de rémunération	4
B.	Rémunération variable individuelle	5
IV.	Modalités de paiement relatives à la population identifiée	6

I. Préambule

A. Objectifs de la procédure

Ce document décrit la politique de rémunération applicable à Varenne Capital Partners

Il intègre les principes et obligations relatifs à la directive AIFM. La politique décrite dans ce document est mise en place à compter du 1^{er} janvier 2016 et concernera donc les rémunérations attribuées en 2017 au titre de l'exercice 2016 et suivantes.

B. Références réglementaires

- Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion approuvées par l'AFG - AFIC - ASPIM et par le collège de l'AMF le 23 novembre 2010 ;
- Articles 319-9 à 319-11 du règlement général de l'AMF ;
- Article 24 du règlement délégué (UE) n° 231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012 ;
- Position AMF n° 2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds alternatifs ;
- Directive AIFM ;
- Guide de l'AMF « Rémunération des gestionnaires de fonds » publié le 2 août 2013.

II. Définition de la population « identifiée »

A. Principes

Seront intégrés à la 'population identifiée' au sens de la directive AIFM les collaborateurs respectant les deux conditions suivantes :

1. Appartenir à une catégorie de personnel susceptible d'avoir un impact sur le profil de risque de par les fonctions exercées ;
2. Avoir une rémunération variable supérieure à 100k€ (hors sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation du dispositif d'épargne salariale).

B. Application à VCP

Un travail d'identification des preneurs de risque a été réalisé pour VCP selon la nomenclature issue du guide de rémunération AMF et en application des conditions cumulatives définies par VCP.

Condition n°1 : Définition des catégories de personnel susceptibles d'avoir un impact sur le profil de risque du fait de leurs fonctions exercées

Guide de rémunération AMF			
Catégories de personnel existant au sein des SGP Françaises	Catégories concernées	Eventuelles exclusions	Application chez Varenne Capital Partners
Dirigeants : Dirigeants responsables Responsables de la gestion de portefeuille	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés	OUI
Responsables des fonctions support : Responsable Marketing Responsable des Ressources Humaines Responsable Administratif Responsable Juridique Responsable Développement Responsable Financier	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés	OUI
Gérants financiers	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés	OUI
Contrôleur des risques Contrôleur interne RCCI	OUI	Sauf si le collaborateur n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés	OUI
Chargés d'affaires Directeurs de participation Asset Manager	NON	Sauf si le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des	NON

Immobilier Assistants Gestion		FIA gérés et si son salaire est significatif	
Middle Office Back Office	NON	Sauf si le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés et si son salaire est significatif	NON
Collaborateurs des fonctions support (qui ne sont pas responsables): Marketing Ressources Humaines Administratif Juridique Développement	NON	Sauf si le collaborateur a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés et si son salaire est significatif	NON

Autres collaborateurs percevant un salaire significatif

Chaque collaborateur percevant une rémunération équivalente à celle de la catégorie des ‘Dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille’ 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 concernée ou des FIA gérés.

Condition n°2 : Vérification du niveau de rémunération variable

III. Politique de rémunération VCP

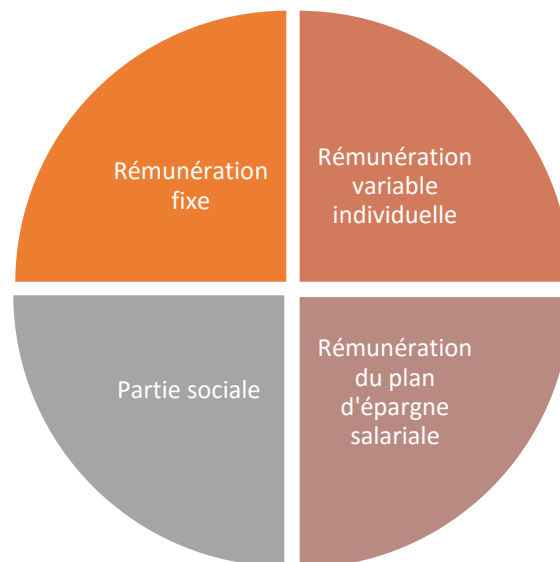
A. Principes de la politique de rémunération

Le présent chapitre décrit la politique générale de rémunération de VCP. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin d’en vérifier la conformité avec les normes et réglementations applicables.

De manière générale, la politique de rémunération est établie de façon à s’aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

A toutes fins utiles, il est précisé que les FIA gérés par la SGP n'émettent aucune action de carried interest.

Chaque collaborateur a droit à tout ou partie de ces éléments de rémunération, en fonction des responsabilités exercées et de son lieu d'activité :



B. Rémunération variable individuelle

En ce qui concerne la rémunération variable individuelle, celle-ci n'est attribuée (hors cas de recrutement) qu'en fonction de la contribution à la performance appréciée par le manager selon les principes suivants :

- prise en compte du résultat comptable de la société, le montant global distribuable est validée par le Comité de direction ;
- Les attributions individuelles sont fondées sur l'appréciation par le management de la performance sur la base :
 - De critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs ;
 - Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ;
 - Et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client / investisseur.

Procédure relative à la rémunération

- Les plus hauts bonus sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans maximum et versés uniquement en cas d'atteinte des conditions de performance et de non-prise de risque excessive sur la période.

Selon le principe de proportionnalité prévu par les dispositions de la Directive AIFM, VCP ne constitue pas de Comité de rémunérations, sur la base des points ci-dessous :

- VCP n'est pas une société cotée ;
- Le nombre d'employés (moins de 25 collaborateurs) ;
- La structure juridique est classique sans complexité particulière ;
- Les décisions d'investissement et de désinvestissement sont prises par un Comité composé des dirigeants responsables ;
- Les services fournis sont la gestion de portefeuille, la gestion des risques et le conseil en investissement ;
- Les missions de RCCI/ Risk manager sont confiées à un salarié de la société, exerçant ses missions à temps plein.

IV. Modalités de paiement relatives à la population identifiée

La rémunération variable sera versée selon les principes suivants :

Barème de différé :

Rémunération variable attribuée	Pourcentage à différer	Garantie de non-différé minimum
0-100 k€	0%	
> 100k€	40%	60 k€

L'application du pourcentage se fait sur la totalité de la rémunération variable attribuée (application « au premier euro ») au-delà de 100K€ (hors sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation du dispositif d'épargne salariale).

Période de différé :

- La partie différée est répartie en 3 tranches égales sur un cycle de 3 ans.

Conditions d'acquisition définitive :

- Chaque tranche ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition ;
- La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution voire à une perte définitive du montant à acquérir.

Paiement de la rémunération variable :

- En application du principe de proportionnalité, il n'a pas été retenu de procéder à un paiement de la part variable sous la forme de parts de FIA gérés ;
- Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

Suivi des comportements à risque :

- L'ensemble des collaborateurs de la 'population identifiée' fera l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque ;
- Le bilan de ce suivi sera présenté annuellement au Comité de direction qui se tient en amont de la campagne de rémunération afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions ainsi que dans l'acquisition des tranches de rémunération différée.