



POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS

1. Préambule

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération d'AUDACIA est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des fonds gérés ou à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La Politique de rémunération est établie conformément aux éléments suivants :

- Dispositions communes adoptées par l'AFG, FRANCE INVEST et l'ASPIM, approuvées par l'AMF en tant que règles professionnelles, relatives aux politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion de portefeuille (Cf. Annexe 3) ;
- Guide sur la rémunération AIFM ;
- ESMA : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Charte interne du Comité de Rémunération (CCR) d'Audacia ;
- Article 319 -10 RGAMF et les positions AMF n°2013-11 et 2013-24 ;
- Article 5 du Règlement SFDR Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27/11/2019.

Ainsi, la présente politique rappelle les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations variables allouées par la Direction Générale sous le contrôle du Comité des rémunérations.

Les rémunérations fixes et variables des mandataires sociaux sont déterminées par le Conseil d'Administration.

2. Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération émane du Conseil d'Administration et est composé d'au moins trois Administrateurs non exécutifs désignés par le Conseil d'administration dont la majorité sont des administrateurs indépendants.

Il se réunit annuellement examine les principes généraux de la politique de rémunération et informe le Conseil d'Administration a minima annuellement de la mise en œuvre de la politique de rémunération variable, conformément au règlement général de l'AMF (article 319-10) supervise la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité.

3. Principes généraux

La rémunération applicable à l'ensemble des collaborateurs comprend :

A. Une partie fixe

Elle est suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétences requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

B. Une partie variable

Elle vise à reconnaître la performance individuelle et le niveau d'implication des collaborateurs. Pour l'ensemble des salariés, la rémunération variable n'est pas liée à la performance des fonds, n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, le règlement ou les documents constitutifs des FIA gérés par Audacia. Les primes concernent l'ensemble des collaborateurs et sont un moyen de rétribuer l'atteinte d'objectifs ou de missions confiées. Elles s'ajoutent au salaire de base.

Les objectifs sont fonction des missions mentionnées dans le contrat de travail pour un nouvel arrivant, et dans le compte rendu d'entretien annuel de l'année n-1 pour les autres collaborateurs.

La prime est différente en fonction des équipes et de l'apport à créer de la valeur pour l'entreprise, elle prend en compte sans s'en limiter le respect de la réglementation en vigueur ainsi que des politiques et procédures internes applicables en matière de conformité et de gestion des risques.

Audacia attache une importance toute particulière à la lutte contre la fraude et la corruption, et sa politique de rémunération intègre la vérification de l'attachement au respect des pratiques éthiques dans les objectifs et évaluation des performances des collaborateurs. Les pratiques de rémunération prennent également en compte les aspects liés au développement durable contenues dans le plan stratégique d'Audacia, afin de favoriser la motivation des collaborateurs en matière de durabilité.

Cela se fait par la mise en place d'objectifs qualitatifs et quantitatifs qui se réfèrent notamment aux exigences de projet, de gestion des risques ou de conformité, ainsi qu'aux exigences en matière de gouvernance et de prise en compte de la durabilité et des critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance).

Cela inclut également l'intégration d'objectifs ESG dans les activités opérationnelles, d'intégration ESG dans la politique d'investissement des fonds concernés, d'intégration de la durabilité dans le processus de due diligence, dans la perspective d'une réduction globale des risques en matière de durabilité.

Pour les preneurs de risque au sens de la directive AIFM identifiés au sein d'Audacia, la prime ne peut excéder 200k€ qui ne sera pas étalée dans le temps conformément au programme d'activité AIFM et au principe de proportionnalité validé lors de l'agrément AIFM obtenu en 2009, est toujours d'actualité.

4. Fonctions de contrôle

A. Contrôle de 1er niveau

Le secrétaire général assure, avec les membres de la Direction Générale ce contrôle. Un contrôle à posteriori des décisions prises en Comité de rémunération fait l'objet d'une formalisation par le secrétaire général qui est transmise à la RCCI.

B. Contrôle de 2ème niveau

Dans le cadre du contrôle de 2ème niveau, la RCCI joue un rôle actif dans la surveillance continue et l'examen de la Politique de rémunération. Elle s'assure que la Politique de rémunération est revue annuellement. Elle veille à ce que la Société de Gestion se conforme aux exigences du Règlement général de l'AMF relatifs à la rémunération.

5. Mise à disposition

A. Publication interne

La Politique de rémunération est tenue dans son intégralité à disposition de l'ensemble des collaborateurs au sein de notre réseau.

B. Publication externe

Cette version synthétique de la Politique de rémunération est disponible sur le site internet d'Audacia.