

## 26 - Politique de rémunération

Version	Date	Évènement	Rédacteur	Objet de la modification	Validation	Date de diffusion
2019	12/2019	Création	RCCI	Création	Fanny Letier	24/06/20
2020	12/2020	Mise à jour	RCCI	Dénomination SGP Intégration GENEO Solutions d'avenir (carried)	François Rivoilier	17/02/21
2021	12/2021	Mise à jour	Middle Office	Intégration des risques en matière de durabilité	François Rivoilier	01/12/21

<b>Objet et Principes généraux</b>	Ces dispositions visent à empêcher que des structures de rémunération mal conçues puissent nuire à la qualité de la gestion des risques et à la maîtrise des prises de risque au sein des sociétés de gestion (ci-après SGP). Les SGP ont ainsi l'obligation de mettre en place et de maintenir, pour les catégories du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des FIA qu'elles gèrent, des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques. Les SGP appliquent ces exigences d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de leurs activités.
<b>Réglementation et rappel du cadre d'application</b>	<p><b>Code monétaire et financier</b> Articles L533-22-2 et L214-24-19</p> <p><b>ESMA (European Securities and Markets Authority)</b> ESMA/2013/232: <a href="https://www.esma.europa.eu/document/orientations-relatives-aux-politiques-de-r%C3%A9mun%C3%A9ration-applicables-aux-gestionnaires-de">https://www.esma.europa.eu/document/orientations-relatives-aux-politiques-de-r%C3%A9mun%C3%A9ration-applicables-aux-gestionnaires-de</a></p> <p>ESMA 2016/579 : <a href="https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-579_fr_0.pdf">https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-579_fr_0.pdf</a></p> <p><b>AMF</b> Article 319-10 du RGAMF Position AMF 2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de la société d'investissement alternatifs</p>
<b>Personnes concernées</b>	Direction générale, Gérants financiers, et tous les membres du personnel dont les activités professionnelles peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIAs gérés
<b>Responsable</b>	Direction Générale
<b>Annexes</b>	Néant
<b>Procédures liées</b>	Procédure de gestion des risques Procédure de prévention et de gestion des conflits d'intérêts

GENEO Partenaires met en œuvre une politique de rémunération qui est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive.

Elle encourage l'alignement des risques pris par son personnel avec ceux des FIAs qu'elle gère, ceux des investisseurs dans cette société et ceux de la société de gestion elle-même. En particulier, la politique de rémunération doit dûment prendre en compte la nécessité d'aligner les risques en fonction de la gestion des risques et de l'exposition aux risques.

## *1. La composition de la rémunération (fixe / variable)*

### *1.1. La partie fixe de la rémunération*

---

La politique de rémunération de GENEO Partenaires s'inscrit dans les règles du Code du travail et de la Convention collective des bureaux d'étude SYNTEC et respecte l'application des grilles de salaire selon le coefficient affecté au salarié.

La société s'inscrit dans un principe d'égalité de rémunérations hommes/femmes (à fonctions identiques, rémunérations identiques) y compris dans la prise en compte de l'évolution de carrière.

Le contrat de travail proposé par la société fixe les droits et obligations de chacune des parties en matière de rémunération. La rémunération des salariés et dirigeants n'a pas de composante variable. Une prime discrétionnaire pourrait être versée aux collaborateurs, mais elle n'est pas prévue contractuellement.

Les rémunérations sont par principe fixes, définies à l'embauche, et réévaluées le cas échéant en fonction des ressources à long terme de la société. Elles sont en accord avec le pouvoir, les mandats, l'expertise et les responsabilités des collaborateurs.

Les principes suivants sont respectés :

- La partie fixe de la rémunération est suffisamment importante pour rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable discrétionnaire de la rémunération est absolue.
- Les bonus garantis sont interdits, sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Les autres composantes faisant partie intégrante de la rémunération sont les suivantes :

- L'attribution de parts de carried interest des véhicules gérés,
- La participation aux frais de transport à hauteur de 50 % du Pass Navigo,

## **GENEO Partenaires**

### Politique de rémunération

---

- L'attribution de ticket restaurant à hauteur de 50 % de leur valeur faciale,
- La mise en place d'un contrat de santé et de prévoyance,
- L'intéressement aux bénéfices de la société,
- Un PEE.

#### ***1.2. La partie variable de la rémunération***

---

La part variable de la rémunération est de nature discrétionnaire, et non contractuelle. Aucun contrat de travail ne prévoit de « formule » de calcul de rémunération variable.

#### ***1.3. Exception en cas d'embauche***

---

Par principe les contrats de travail respectent les dispositions suivantes :

- Aucun contrat ne prévoit une rémunération variable garantie,
- La seule exception pourrait concerner une rémunération variable garantie à l'embauche, qui serait limitée à une année dans le cadre de la négociation liée à l'embauche d'un nouveau salarié.

## ***2. Respect de la Directive AIFM***

En tant que société de gestion agréée sous la Directive AIFM, GENE0 Partenaires a adapté sa politique de rémunération concernant sa composante variable, afin de permettre une gestion saine et efficace des risques. La politique de rémunération vise un alignement des intérêts entre la société de gestion et les investisseurs des FIAs gérés.

#### ***2.1. Les professionnels concernés***

---

Ces dispositions concernent :

- Les membres exécutifs et non-exécutifs de l'organe de direction de la société de gestion : la Présidente, le Directeur Général ainsi que les membres exécutifs et non-exécutifs,
- Les fonctions de contrôle,
- Les membres du personnel responsables de la gestion financière, de l'administration, de la commercialisation, des ressources humaines les autres preneurs de risque tels que : les membres du personnel dont les activités professionnelles peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société ou sur le FIA qu'elle gère.

GENEO PARTENAIRES a identifié le personnel dont les rémunérations entrent dans le champ des dispositions en matière de rémunération AIFM.

## GENEO Partenaires

### Politique de rémunération

---

Sont concernés : Les dirigeants et gérants financiers du FIA qui peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent.

Les autres collaborateurs : chargés d'investissement, collaborateur en charge de la gestion de la communauté Geneo, collaborateurs en charge de l'accompagnement, business partners, back-office, le RCCI délégué, le prestataire externe en charge de la gestion administrative et financière ne sont pas concernés par ces dispositions.

### *2.2. La mise en œuvre du principe de proportionnalité*

---

Conformément à la Directive AIFM, les sociétés de gestion doivent définir les modalités et le périmètre qui tiennent compte de leur taille, leur organisation interne, la nature, la portée et la complexité de leurs activités. Ainsi les sociétés de gestion peuvent adopter une approche proportionnelle pour se conformer à un principe de rémunération.

L'analyse de la société nous permet de retenir les éléments suivants :

Critères	Caractéristiques de GENEO Partenaires
Taille	Les actifs sous gestion sont inférieurs à 500 millions d'euros. La société gère des FIAs dont les actifs sont investis en instruments non cotés. Elle ne met pas en œuvre une gestion complexe, ni effet de levier. Elle emploie moins de 50 salariés et ne constitue pas un acteur systémique. Elle ne dispose d'aucune filiale.
Organisation interne	<p>La société est constituée sous la forme d'une société par action simplifiée détenues par les dirigeants (et certains salariés) à l'exception de tout autre actionnaire personne physique ou morale. Il n'existe donc pas en pratique d'instance de surveillance en dehors des pouvoirs dévolus aux assemblées générales des actionnaires de GENEO Partenaires.</p> <p>La société a mis en place un Comité de rémunération, en charge de la revue annuelle de la politique de rémunération.</p> <p>La société a mis en place un Comité d'Orientation non statutaire dont les prérogatives principales sont régies dans le pacte d'actionnaires de la société :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Contribution à la réflexion stratégique</li><li>- Avis sur le contenu de la Politique de Rémunération et suivi de sa bonne application</li></ul>

## GENEO Partenaires

### Politique de rémunération

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle du suivi des prescriptions de la Charte Ethique et de l'application par la société de sa politique RSE</li> <li>- Nomination d'un médiateur en cas de situation de blocage entre les co-fondateurs</li> <li>- Nomination d'un expert dans le cadre de l'exécution des promesses Fondateurs</li> <li>- Avis sur les plans de successions des personnes clés</li> <li>- En cas de rupture conventionnelle du contrat d'un membre de l'équipe, décision quant à la qualification de situation de medium ou good leaver</li> </ul>
Nature, porté et complexité des activités	<p>Les FIAs gérés par GENEO Partenaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sont des véhicules de capital investissement français</li> <li>- Ouverts à des clients avertis</li> <li>- Mettent en œuvre des stratégies d'investissement sur sous-jacents physiques (capital investissement), sans recourir à des interventions sur les instruments financiers à terme à des fins d'exposition à un risque de marché.</li> </ul>
Structure de la rémunération	<p>Par principe fixe. Aucune rémunération variable n'est prévue dans les contrats de travail.</p> <p>Le montant de rémunération variable annuelle est limité à 200 000€.</p> <p>Un dispositif d'intéressement aux résultats est mis en place, ainsi qu'un PEE. Ces rémunérations ne sont pas assimilées à des rémunérations soumises à la directive AIFM.</p> <p>L'attribution de parts de carried interest fait l'objet d'une analyse au § 2.3.</p>

Suite à cette analyse, et dans le respect de la Position-recommandation AMF 2013-11, la société applique, pour la rémunération variable discrétionnaire, le principe de proportionnalité prévue par la directive AIFM ; le montant de la rémunération variable discrétionnaire ne pouvant pas dépasser le seuil de 200K€, elle ne met pas en œuvre les mécanismes de :

- Rémunération variable sous forme d'instruments,
- Conservation,
- Report,
- Incorporation de risque a posteriori.

### 2.3. Cas particulier du carried interest

GENEO PARTENAIREs a mis en place, pour les FIA qu'elle gère, un système de Carried-interest entrant dans le périmètre des types de rémunérations visées et soumises aux dispositions de la position sur les rémunérations AIFM.

### **2.3.1. GENEO Capital Entrepreneur**

Les actions émises par la SCR sont :

- Une action de préférence A, d'une valeur nominale de 1€, détenue par le Président ou la société de gestion. Elle ne donne aucun droit sur les sommes distribuées.
- Des actions de préférence B d'une valeur nominale de 1€, souscrites par des investisseurs avertis,
- Des actions de préférence C d'une valeur nominale de 1€, dont la somme devra représentée à tout moment au moins 1% du capital de la société. Elles ne peuvent être détenues que par des salariés ou mandataires de la société ou société de gestion.

Les sommes distribuées seront réparties de la manière suivante entre les associés titulaires d'actions B effectivement libérées et les associés d'actions C effectivement libérées de la SCR, sans que le nombre d'actions de la catégorie concernée ou le montant du capital social n'influe sur la répartition :

- A hauteur de 80% des sommes distribuées au profil des associés titulaires des actions B,
- A hauteur de 20% des sommes distribuées au profil des associés titulaires des actions C.

Compte tenu du caractère fiscal et nonobstant ce qui précède, les associés titulaires d'actions C ne pourront recevoir aucune somme distribuée avant un délai de 5 ans à compter de la date d'émission de leurs actions C et après ce délai, uniquement si l'actif net réévalué est au moins égal à 100% du montant du capital social libéré de la société. Jusqu'à expiration du délai de 5 ans et, à compter de cette expiration, tant que l'actif net réévalué n'est pas au moins égal à 100% du montant du capital social libéré de la société, toutes les sommes distribuées revenant aux associés titulaires d'actions C seront virées sur un compte de tiers indisponible ouvert par la société au nom de chaque associé titulaire d'actions C concerné. Les titulaires d'actions C ne pourront avoir la libre disposition des sommes distribuées qu'à l'expiration dudit délai de 5 ans et seulement lorsque l'actif net réévalué sera au moins égal à 100% du montant du capital social libéré de la société.

### **2.3.2. GENEO Solutions d'avenir**

Les parts émises par le FPCI sont :

- Des parts A ouverte à toute personne, française ou étrangère qui est un investisseur averti et qui répond aux dispositions de l'article 423.49 du Règlement général de l'AMF.
- Des parts C réservées à la société de gestion, à l'équipe de gestion et toute autre personne désignée par la société de gestion qui est un investisseur averti.

Les sommes distribuées seront réparties de la manière suivante et dans l'ordre suivant entre les porteurs de parts C effectivement libérées et les porteurs de parts C effectivement libérées du fonds :

(i) Remboursement des engagements appelés : premièrement, proportionnellement (i.e. sur une base pari passu) aux porteurs de parts A et aux porteurs de parts C jusqu'à ce que le montant libéré des parts A et des parts C non encore remboursé, ait été payé en totalité.

(ii) rendement prioritaire : deuxièmement, aux porteurs de parts A jusqu'à ce que le rendement prioritaire ait été payé en totalité (le rendement prioritaire est le montant obtenu en appliquant un intérêt au taux annuel de 4 %, calculé sur une base de (365) jours et capitalisé annuellement à chaque date comptable au montant positif du cashflow net calculé).

(iii) Catch-up : troisièmement, aux porteurs de parts C jusqu'à ce que les porteurs de parts C aient un montant leur permettant de réaliser une plus-value parts C égale à 20 % de la plus-value du fonds distribuée à cette date dans la limite d'un montant égal au rendement prioritaire versé au titre du (ii) ci-dessus).

Compte tenu du caractère fiscal et nonobstant ce qui précède, les porteurs titulaires de parts C ne pourront recevoir aucune sommes distribuées avant un délai de 5 ans à compter de la date d'émission de leurs parts C et ce jusqu'à la Date de Remboursement (toute date à laquelle (i) le Cashflow Net devient inférieur ou égal à zéro, et (ii) le Rendement Prioritaire calculé à cette date a été payé en totalité).

Ces montants seront alloués en conséquence à la réserve du Fonds.

Les versements ou distributions auxquelles ouvrent droit les parts C au titre des dispositions du Règlement seront bloquées et conservées par le fonds à minima jusqu'à ce que le montant libéré des parts A ait été payé aux porteurs de parts A en totalité.

### ***2.3.3. Respect de l'esprit de la directive AIFM***

Les parts de carried ont été allouées en fonction de :

- La séniorité et l'expérience en matière de Private Equity dans l'équipe d'investissement,
- L'implication dans la prise de décision (preneur de risques).

## **GENEO Partenaires**

### Politique de rémunération

---

Les collaborateurs concernés de GENE0 PARTENAIREs bénéficient d'un droit d'acquérir des parts de carried interest. Dans ce cadre, ils investissent une partie de leur épargne personnelle dans les FIA gérés afin d'aligner les intérêts des preneurs de risque et des investisseurs.

Ce type de carried interest respecte l'esprit de la Directive AIFM dans le sens où les principes mis en œuvre par le mécanisme des actions C sont les suivants :

- Prise de risque personnelle financière des personnes concernées (équipe gestion),
- Subordination du paiement des sommes distribuées aux actions C uniquement si l'actif net réévalué est au moins égal à 100% du montant du capital social libéré de la société (Caractère conditionnel de l'accès aux plus-values) pour la SCR / remboursement du montant libéré des parts A en totalité pour le FPCI,
- Caractère différé (blocage des distributions pendant minimum 5 ans).

Ce mécanisme permet un alignement des intérêts entre investisseurs et collaborateurs concernés et intègre dans son mode de création et de fonctionnement les principes mêmes exigés par la position sur les rémunérations AIFM.

### **3. Stratégies de couverture**

Afin de garantir l'efficacité de l'alignement sur le risque, les membres du personnel ne peuvent pas souscrire des contrats d'assurance qui les indemniserait en cas d'ajustement à la baisse de leur rémunération.

Le personnel concerné est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

Ces dispositions viennent compléter le Code de déontologie de la société.

### **4. Indemnités de départ**

GENEO Partenaires n'a pas mis en place de dispositif permettant l'attribution de « parachutes dorés » aux membres du personnel qui quittent la société et générant le versement de montants importants sans aucun ajustement à la performance et aux risques.

## **5. Élaboration, approbation et supervision de la politique de rémunération**

Compte tenu de la taille de la société de gestion (moins de 50 collaborateurs, actifs sous gestion < 1,25 milliards d'euros), la taille des FIAs( dont le capital ne pourra pas dépasser 500 millions d'euros), la nature (gestion de FIAs réservés à des investisseurs avertis), la portée et l'absence de complexité de ses activités (actifs non cotés, pas de contrat financier), GENE0 Partenaires n'est pas tenue de mettre en place un comité de rémunération conformément à la directive AIFM et au §7.2 de la Position AMF 2013-11. Il s'agit néanmoins d'une « bonne pratique ».

La société de gestion est constituée sous la forme d'une SAS. Le Comité de rémunération est composé de la Présidente et du Directeur Général. Il se réunit de manière annuelle, à l'issue de la campagne d'entretiens annuels menés avec les collaborateurs. Les rémunérations de la Présidente et du Directeur Général, ainsi que les avantages en nature dont ils bénéficient, ne sont pas fixés par ce comité, mais par décision collective des associés prise à la majorité des deux tiers des voix des associés présents ou représentés.

Le comité de rémunération est chargé de superviser l'évaluation centrale et indépendante de la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération. Il adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération. Le Comité Consultatif de la société de gestion peut être consulté à cet effet.

## **6. Intégration des risques de durabilité dans la politique de rémunération**

*Le présent chapitre intègre les attendus du Règlement Européen 2019/2088 dit « SFDR » ou « Disclosure » (Art. 5)*

GENEO Partenaires dispose d'une politique de rémunération formalisée et communiquée à l'ensemble des collaborateurs conformément aux obligations issues de la Directive AIFM.

Cette politique vise l'ensemble des collaborateurs de la société, y compris ceux considérés comme les « preneurs de risques ». La société a mis en place un Comité de rémunération qui est en charge de la revue annuelle de la politique de rémunération. Le Comité de rémunération est composé de la Présidente et du Directeur Général. Il se réunit de manière annuelle, à l'issue de la campagne d'entretiens annuels menés avec les collaborateurs. La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération.

## GENEO Partenaires

### Politique de rémunération

---

GENEO Partenaires met en œuvre une politique de rémunération qui est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive.

Elle encourage l'alignement des risques pris par son personnel avec ceux des FIAS qu'elle gère, ceux des investisseurs dans cette société et ceux de la société de gestion elle-même. En particulier, la politique de rémunération doit dûment prendre en compte la nécessité d'aligner les risques en fonction de la gestion des risques et de l'exposition aux risques.

La structure de la rémunération est par principe fixe. Elle est suffisamment importante pour rémunérer les collaborateurs au regard :

- des obligations de son poste,
- du niveau de compétence requis,
- de la responsabilité exercée,
- de l'expérience acquise.

Aucune rémunération variable n'est prévue dans les contrats de travail.

Un dispositif d'intéressement aux résultats est mis en place, ainsi qu'un PEE. Bien que ces rémunérations ne soient pas assimilées à des rémunérations soumises à la directive AIFM, la société a décidé d'intégrer les critères suivants :

- Seuil minimum du REX ;
- Index Egalité Hommes-Femmes de la société ;
- Taux de formation des collaborateurs de la société ;

Participations ayant intégré un plan d'impact positif formalisé dans le carnet de croissance 6 mois après l'investissement<sup>1</sup>.

Le RCCI externalisé a un rôle actif dans la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. En collaboration avec le comité de rémunération, le RCCI contribue à déterminer la stratégie de rémunération globale applicable à la société de gestion, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace.

---

<sup>1</sup> Feuille de route pour accompagner les entreprises investies dans leur transformation afin de les engager dans une croissance durable sur le long terme à travers une offre de produits et/ou de services qui réponde à des enjeux et besoins sociétaux (ex : changement climatique, montée des inégalités, partage de la valeur, etc.). Le plan d'impact positif est formalisé dans le Carnet de croissance de la société investie et s'inscrit pleinement dans la stratégie de l'entreprise. GENEO veut réconcilier performance et sens : c'est-à-dire investir dans des entreprises avec l'intention de générer des impacts environnementaux et sociaux en même temps qu'un rendement financier.

### *7. La fonction de contrôle*

Le RCCI externalisé a un rôle actif dans la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération.

En collaboration étroite avec le comité de rémunération le RCCI contribue à déterminer la stratégie de rémunération globale applicable à la société de gestion, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace.

La fonction de RCCI est déléguée à un prestataire externe et n'est pas salarié de la société de gestion. La structure de sa rémunération n'a pas d'incidence sur son indépendance et n'est pas source de conflits d'intérêts dans son rôle de conseil auprès du comité de rémunération.