

Politique de rémunération

1. *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 Capital Entrepreneur 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 ».

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.

2. *La composition de la rémunération*

La rémunération applicable à l'ensemble des collaborateurs comprend :

Une partie fixe

La politique de rémunération de GENE0 Capital Entrepreneur 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.

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.

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.

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.

Un intéressement

Carried interest pour le personnel identifié

3. Carried interest

Périmètre

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).

Les collaborateurs concernés de GENEO CAPITAL ENTREPRENEUR 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.

Principes

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.

4. 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 Capital Entrepreneur 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 du Président 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 Capital Entrepreneur 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.

5. Fonctions 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.