

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

EURAZEO



TABLE DES MATIERES

Cadre réglementaire.....	3
Objectifs.....	4
Évaluation de la politique de rémunération.....	5
Transparence.....	6
Gouvernance.....	7
1. Conseil d'Administration.....	7
2. Comité de rémunération.....	7
Rémunérations fixes et variables communes à tous les collaborateurs.....	9
1. Rémunération fixe.....	9
Détermination et composition.....	9
Modalités de versement.....	9
Limitation.....	9
Validation.....	9
2. Rémunération variable.....	9
Détermination et composition.....	9
Modalités de versement.....	9
Limitation.....	10
Validation.....	10
Particularités liées aux preneurs de risques.....	11
1. Détermination des preneurs de risques.....	11
2. Spécificités des fonctions de contrôle.....	11
3. Paiement échelonné.....	11
4. Paiement en parts de fonds ou instruments financiers liés.....	11
5. Prestations de pensions discrétionnaires.....	13
6. Interdiction d'utilisation de couverture personnelle.....	13
Extension des règles sur les rémunérations aux délégués.....	14

CADRE REGLEMENTAIRE

En sa qualité de Société de Gestion de Portefeuille, et plus particulièrement en tant que gestionnaire de FIA, Eurazeo Investment Manager doit disposer d'une politique de rémunération dont les principales dispositions sont décrites au sein des références réglementaires suivantes :

- l'article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier,
- l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF,
- l'article 13 de la Directive 2011/61/UE,
- l'annexe II de la Directive 2011/61/UE,
- les orientations de l'ESMA (ESMA/2013/232),
- les dispositions communes présentées par les associations professionnelles (AFG, France Invest et ASPIM) édictées au rang de règles professionnelles par l'AMF,
- le guide AMF sur les rémunérations – Directive AIFM, août 2013,
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA.

En particulier, dans la mesure où la Société de Gestion a obtenu l'extension d'agrément AIFM en date du 10 décembre 2013, l'annexe II du Règlement délégué précise les éléments que doit recouvrir cette politique de rémunération ainsi que les règles applicables en la matière.

OBJECTIFS

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein d'Eurazeo Investment Manager en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Dans ce cadre, la Direction d'Eurazeo Investment Manager est notamment en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, intéressement, etc.), avec comme objectif principal de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration d'Eurazeo Investment Manager est consulté préalablement par la Direction pour avis et accord sur le budget annuel de fonctionnement d'Eurazeo Investment Manager.

La présente politique précise les règles de calcul et les modalités de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par la Direction au titre d'un exercice donné aux collaborateurs salariés d'Eurazeo Investment Manager, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

Ces règles respectent les contraintes internes, légales et réglementaires applicables, et en particulier :

- les lignes directrices (recherche de cohérence, équité, cohésion, stabilité, visibilité) fixées en la matière par les actionnaires,
- les pratiques en vigueur dans le secteur du capital investissement, notamment les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion publiées par France Invest,
- les orientations de l'ESMA n°2013/232 et les références réglementaires citées en préambule du présent document, concernant en particulier l'alignement d'intérêts entre les investisseurs et le gestionnaire des FIA et l'absence d'encouragement dans la prise de risques.

Eurazeo Investment Manager définit des modalités et un périmètre d'application des règles relatives aux rémunérations qui tiennent compte de la taille, de l'organisation interne, de la nature, de la portée et de la complexité de son activité.

ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération ainsi que l'identification des preneurs de risques sont évaluées, a minima, annuellement, et en tant que de besoin, par le RCCI, ainsi que par le Comité de rémunération.

Ils s'assurent que la politique de rémunération est :

- d'une part, cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA gérés,
- d'autre part, conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et des FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires des FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération fait l'objet d'un contrôle annuel dans le cadre du Plan de Conformité et Contrôle Interne. Il est notamment vérifié qu'elle répond bien aux principes édictés par l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF et que des procès-verbaux du Comité de Rémunération sont rédigés et conservés. La politique est également révisée par le Contrôle Périodique 99 Advisory.

TRANSPARENCE

La présente politique de rémunération est tenue à la disposition de l'AMF et des IRP (Instances Représentatives du Personnel). Elle est mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs d'Eurazeo Investment Manager sur le réseau.

Un paragraphe concernant la rémunération et le versement de carried est inséré dans chacun des rapports annuels des Fonds gérés par Eurazeo Investment Manager.

GOUVERNANCE

1. Conseil d'Administration

La politique de rémunération des collaborateurs et des preneurs de risques est fixée et supervisée par le Conseil d'Administration.

Celui-ci a pour rôle de :

- s'assurer que les dispositions générales relatives à la gouvernance de la rémunération sont correctement appliquées dans leur ensemble à tous les collaborateurs, y compris les preneurs de risque ;
- prendre en compte les contributions de chacun à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts d'Eurazeo Investment Manager (« Gestionnaire de FIA » ou « GFIA ») et aux fonds gérés par Eurazeo Investment Manager (« FIA ») ;
- valider chaque année la politique de rémunération applicable à l'ensemble des salariés d'Eurazeo Investment Manager, membres de la Direction compris, au titre de l'année N ;
- approuver toute dérogation ou changement à ladite politique ;
- superviser les effets dans le temps de ladite politique et l'ajuster, le cas échéant.

Le montant provisionné par Eurazeo Investment Manager dans ses comptes de l'exercice N correspondant à la somme totale des rémunérations variables est proposé par le Conseil d'Administration conformément aux dispositions des accords d'entreprises en vigueur chez Eurazeo Investment Manager.

L'allocation des carried interest est déterminée et approuvée par le Conseil d'administration d'Eurazeo Investment Manager.

2. Comité de rémunération

La Société de Gestion tient un Comité de rémunération à fréquence au moins annuelle, dont les caractéristiques sont les suivantes :

- Il est composé des membres du Conseil d'administration ne disposant pas de fonctions exécutives et au moins la moitié de membres indépendants. Les décisions sont prises à la majorité et les procès-verbaux permettent de retracer les décisions prises.
- il est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération d'Eurazeo Investment Manager et supervise sa mise en œuvre. Le Comité de rémunération est chargé :
 - o de valider la méthode de calcul et le montant global de l'enveloppe de la partie variable à attribuer ;
 - o de valider les principes à appliquer en matière d'augmentation de salaires, de changement de fonctions et d'attribution de la partie variable ;
 - o de valider le montant individuel de la partie variable de la rémunération en fonction des objectifs fixés et des critères qualitatifs et quantitatifs à appliquer ;
 - o de veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas le fait d'instruments ou de méthodes qui permettraient de contourner la présente politique de rémunération.

Ainsi, le Comité de rémunération valide l'enveloppe globale allouée aux collaborateurs salariés ainsi que les montants individuels alloués aux mandataires sociaux.

REMUNERATIONS FIXES ET VARIABLES COMMUNES A TOUS LES COLLABORATEURS

1. Rémunération fixe

Détermination et composition

La partie fixe de la rémunération des collaborateurs représente la proportion majoritaire de la rémunération globale des collaborateurs et est décorrélée de la performance des FIA gérés :

- elle est suffisamment importante pour rémunérer ces derniers au regard des obligations liées à la définition de leur poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise,
- le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur de la gestion d'actifs en France.

En tout état de cause, la rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite donc pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

Modalités de versement

La rémunération fixe est versée en numéraire.

Limitation

Il n'existe pas de limitation particulière sur la rémunération fixe.

Validation

Les promotions et augmentations annuelles sont validées en Comité de Rémunération.

2. Rémunération variable

Détermination et composition

La partie variable de la rémunération est évaluée à partir de la réalisation d'objectifs. Elle rémunère la performance des collaborateurs concernés au regard de critères qualitatifs et quantitatifs en tenant compte de la performance globale d'Eurazeo Investment Manager et des gains effectivement réalisés pendant l'exercice de référence.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par Eurazeo Investment Manager sur le long terme, et qu'il y ait un alignement d'intérêt entre la Société de Gestion et les souscripteurs des véhicules d'investissement gérés par Eurazeo Investment Manager.

Modalités de versement

Les rémunérations variables des collaborateurs au titre de l'exercice N sont versées au plus tard en mars N+1 en numéraire, en complément de leur rémunération fixe.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables à Eurazeo Investment Manager.

Limitation

La pratique de bonus garanti non lié à la performance du collaborateur salarié est interdite, sauf à titre exceptionnel, lors de l'embauche d'un collaborateur à l'extérieur du Groupe, auquel cas la garantie est limitée à un an à compter de la date d'embauche.

Il est possible de ne payer aucune part de variable en cas de mauvais résultats de la société de gestion par exemple.

Validation

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs est réalisé par chacun des responsables hiérarchiques directs afin d'apprécier les résultats en matière de performances individuelle et collective. Cette évaluation est visée par le collaborateur concerné ainsi que par un membre de la Direction ou la DRH.

Elle fixe des objectifs quantitatifs, qualitatifs et managériaux à atteindre en début d'année. Elle peut éventuellement prendre en compte une performance pluriannuelle.

Les objectifs quantitatifs sont financiers tandis que les objectifs qualitatifs peuvent correspondre à la liste suivante (non exhaustive) : réalisation d'objectifs stratégiques, la maîtrise de son environnement professionnel, l'implication dans le travail, la satisfaction des investisseurs, l'observation de la politique de gestion des risques, la conformité avec les règlements internes et externes, les aptitudes de management, le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les autres unités opérationnelles et avec les fonctions de contrôle.

Les objectifs individuels sont fixés lors des Entretiens Annuels d'Appréciation (EAA) et documentés au moyen d'une fiche d'évaluation digitalisée. Cette fiche est remplie via l'outil interne « KELIO » et contient :

- le rappel des missions et responsabilités du collaborateur,
- les objectifs de N-1 individuels et collectifs,
- la contribution ESG qui joue un rôle sur le bonus du collaborateur conformément au règlement SFDR,
- la charge de travail du collaborateur,
- les objectifs futurs à atteindre individuels et collectifs,
- les soft skills (esprit d'équipe, exemplarité, adaptabilité et leadership),
- la conclusion de l'évaluation avec la possibilité de remarques de la part du supérieur hiérarchique et du collaborateur.

PARTICULARITES LIEES AUX PRENEURS DE RISQUES

1. Détermination des preneurs de risques

Les dispositions détaillées dans cette partie s'appliquent aux seuls « preneurs de risques » au sens de la Directive AIFM. Ces derniers sont identifiés au regard des fonctions exercées mais également de leur niveau de rémunération globale, en particulier si leur activité professionnelle peut avoir une incidence significative sur les prises de risques de la Société de Gestion et/ou des FIA gérés.

Les « preneurs de risques » correspondent aux collaborateurs exerçant les fonctions suivantes :

- les membres du Conseil d'Administration,
- les Partners, les Responsables et Directeurs d'Investissement, participant activement aux processus d'investissement et de valorisation des portefeuilles,
- les fonctions de contrôle, à savoir la RCCI, le Risk Manager et les contrôleurs internes
- le Directeur du développement corporate ainsi que les collaborateurs senior de la fonction commerciale, du fait des relations entretenues avec les clients et en raison d'une rémunération se situant dans la même tranche que celle des preneurs de risques,
- le Directeur Financier, ayant le pouvoir de signer les engagements de dépenses et les opérations y afférentes.

2. Spécificités des fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle (RCCI, Risk Manager et Contrôleurs Internes) sont rémunérées en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions et cela indépendamment des performances des fonds gérés par Eurazéo Investment Manager. La rémunération de la RCCI est supervisée par le Comité de Rémunération.

3. Paiement échelonné

S'agissant du paiement d'au moins 40% de la rémunération variable de façon échelonnée, la politique de rémunération intègre l'existence de rémunérations variables différées pour les bonus supérieurs à 200 000 €, seuil de référence au-delà duquel un différé sur 3 ans est mis en place avec un règlement par tiers (versement en espèce, ou éventuellement en instruments financiers liés à la performance des fonds).

La partie de rémunération reportée n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière d'Eurazéo Investment Manager dans son ensemble et qu'elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernée. Des mécanismes de malus ou de restitution peuvent être mis en place si nécessaire :

- Malus : dispositif permettant de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la somme d'une rémunération différée en fonction des résultats de risques ou des performances.
- Restitution : accord contractuel selon lequel le salarié accepte de restituer la propriété d'un montant de rémunération dans certaines circonstances.

4. Paiement en parts de fonds ou instruments financiers liés

En fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents.

Eurazeo Investment Manager est en conformité avec les guidelines de l'ESMA via son mécanisme de *carried interest*.

Il est à noter que le *carried interest* alloué aux personnes concernées provient d'un « excédent de rendement » des FIA gérés.

Ce type de *carried interest* possède les caractéristiques suivantes :

- L'obligation d'une prise de risque financier personnel ;
- L'existence d'un seuil communément désigné « *Hurdle* » ;
- Le caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme et potentiellement assez élevé)

Dans le cadre des projets de levées de fonds, la quasi-totalité des preneurs de risques souscrivent des parts de *carried interest*.

L'investissement personnel en parts de *carried interest* des personnes concernées correspond à un facteur d'alignement des risques avec ceux des FIA gérés. En effet, ce type de *carried* prévoit dès le départ un paiement différé permettant un alignement des intérêts entre investisseurs et personnes concernées.

Par ailleurs, et comme en pratique chez de nombreux acteurs du capital investissement, la performance des parts de *carried interest* n'est jamais connue à l'avance et dépend de la performance du Fonds concerné à l'échéance de celui-ci. Il y a donc bien un alignement des intérêts entre les investisseurs et les preneurs de risques.

La Société de Gestion entend distinguer la notion de rémunération variable des parts de *carried interest*. En effet, si des rémunérations variables peuvent être versées chaque année, la possibilité de souscrire à des parts de *carried interest* dépend des levées de fonds. Il est donc possible qu'aucune part de *carried interest* ne soit attribuée sur plusieurs exercices.

Les parts de *carried interest* sont « vestées » sur une période donnée au terme de laquelle elles sont considérées comme définitivement acquises aux personnes concernées.

La Société de Gestion n'accompagne pas, par un mécanisme de portage, les personnes concernées par le *carried*.

En tout état de cause, Eurazeo Investment Manager demeure responsable de l'évaluation de ses propres caractéristiques, du développement et de la mise en œuvre de sa politique et des pratiques en matière de rémunération.

Ces dernières visent à permettre d'une part, un alignement de façon appropriée des rémunérations des collaborateurs de la Société de Gestion sur les risques encourus, d'autre part,

la fourniture des incitations adéquates et efficaces aux membres de son personnel afin de ne pas encourager la prise de risques.

5. Prestations de pensions discrétionnaires

Eurazeo Investment Manager ne fournit pas de prestations de pensions discrétionnaires à ses salariés.

6. Interdiction d'utilisation de couverture personnelle

Chacun des employés s'engage via la déclaration de conformité annuelle, à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération.

EXTENSION DES REGLES SUR LES REMUNERATIONS AUX DELEGATAIRES

Les orientations de l'ESMA n°2013/232 ont étendu les règles sur les rémunérations aux délégataires auprès desquels Eurazeo Investment Manager délègue une activité de gestion.

Pour cela, Eurazeo Investment Manager a établi, en complément de sa politique, un questionnaire dédié permettant de justifier et d'encadrer toute délégation de gestion octroyée à une Société de Gestion tierce. Il permet notamment de s'assurer que le délégataire respecte des règles générales jugées adaptées et appropriées en matière de rémunération, ceci afin de garantir que la délégation de gestion n'a pas été mise en place pour contourner les règles relatives aux rémunérations.

Ce questionnaire est communiqué aux délégataires puis, une fois complété, est conservé par la Société de Gestion dans les dossiers afférents. Les résultats de ce questionnaire sont tenus à la disposition de l'AMF.

Le questionnaire fait l'objet de mises à jour régulières car, conformément à la Directive AIFM, la Société de Gestion dispose d'un droit d'information, d'inspection, d'admission et d'accès, ainsi qu'un droit de donner des instructions au délégataire et d'exercer un suivi à son égard.