



Politique de rémunération

I. Préambule	2
II. Personnel concerné et personnel identifié	2
1 <i>Les directeurs d'investissement</i>	3
2 <i>L'équipe d'investissement</i>	3
3 <i>L'équipe de support</i>	3
4 <i>Cas particulier des fonctions de contrôle</i>	3
III. Principe de proportionnalité	4
IV. Rémunérations mise en place	4
1 <i>Tableau de synthèse des fonctions ayant un impact significatif ou important sur le profil de risques</i>	4
2 <i>Rémunération variable</i>	4
3 <i>Mesure des performances</i>	5
4 <i>Parts de carried interest</i>	5
V. Comité des rémunérations	6
VI. Rôle des fonctions de contrôle	6
VII. Procédures d'attribution et d'établissement de l'enveloppe de rémunération	6
VIII. Communication et reporting	7

I. Préambule

Elaia Partners est une société de gestion de portefeuille qui gère en direct, ou par délégation, des fonds de capital amorçage et capital innovation.

La politique de rémunération a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque et cherche à promouvoir l'excellence individuelle et la performance collective. Elle n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risques, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés en direct ou par délégation.

L'équipe de Direction est composée d'un Comité exécutif dont les membres sont le Président, le Directeur Général et 2 Directeur Généraux Délégués.

II. Personnel concerné et personnel identifié

La présente politique de rémunération s'applique à tout le personnel Elaia Partners « le personnel concerné » (vs périmètre d'application limité au « Personnel identifié »).

On entend par personnel identifié au sens de l'Esma, les catégories du personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du GFIA ou les profils de risque du FIA qu'il gère et les catégories du personnel de l'entité (ou des entités) à laquelle (auxquelles) les activités de gestion du portefeuille ou de gestion des risques ont été déléguées par le GFIA, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque du FIA que le GFIA gère.

Pour rappel, on définit les « autres preneurs de risques » comme les membres du personnel dont les activités professionnelles – que ce soit à titre individuel ou collectif, comme membres d'un groupe (par exemple, une unité ou une partie d'un département) – peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque du GFIA ou sur un FIA qu'il gère, y compris les personnes en mesure de conclure des accords, adopter des positions et de prendre des décisions ayant un impact significatif sur les positions de risque du GFIA ou d'un FIA qu'il gère.

Cette catégorie de membres du personnel peut inclure, par exemple, des vendeurs, des opérateurs de marché individuels et des tables de négociation spécifiques. Cette seconde catégorie n'est pas applicable à Elaia Partners

Le personnel concerné est regroupé en 3 catégories au sein d'Elaiia Partners :

1 Les directeurs d'investissement

Ces collaborateurs, qui peuvent porter en sus le titre de « Partner », ont un impact significatif sur le profil de risque des FIA gérés par la société de gestion. Ils sont susceptibles d'investir dans des parts de fonds.

Au sens de la directive, Les membres exécutifs et non-exécutifs de l'organe de direction du GFIA, ainsi que la direction générale et les « autres preneurs de risques » sont compris dans cette catégorie.

2 L'équipe d'investissement

Ces collaborateurs ont un impact important sur le profil de risque des FIA gérés mais leur salaire n'est pas équivalent à ceux des dirigeants responsables et des gérants financiers. Ils sont également susceptibles d'investir dans des parts de fonds.

Ils ne sont pas inclus dans la catégorie Personnel identifié.

3 L'équipe de support

L'équipe de support n'a pas d'impact significatif sur le profil de risque des FIA gérés. Seuls quelques membres de l'équipe support sont également susceptibles d'investir dans des parts de fonds. On entend par fonction support les métiers définis par l'ESMA comme les membres du personnel responsable de l'administration, du marketing et des ressources humains. (Marketing et communication, Investor relation, Finance).

4 Cas particulier des fonctions de contrôle

Les fonctions de contrôle représentent le personnel (autre que la direction générale) responsable de la gestion des risques, de la conformité, des audits internes et autres fonctions similaires au sein d'un GFIA (p. ex. le directeur financier dans le cas où il est responsable de la préparation des états financiers).

Chez Elaiia Partners, les fonctions de contrôle sont le Secrétaire Général et Directeur Administratif et Financier et le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI).

III. Principe de proportionnalité

En accord avec le principe de proportionnalité, Elaia Partners a défini des modalités de rémunération qui tiennent compte de sa taille, de son activité, de la nature de la portée et de la complexité de son activité.

IV. Rémunérations mise en place

1 Tableau de synthèse des fonctions ayant un impact significatif ou important sur le profil de risques

		Rémunération fixe	Rémunération fixe non monétaire (voiture, tel portable)	Prime annuelle usuelle	Plafond prime annuelle exceptionnelle
Directeurs d'investissement	Equity Partners	√	√	-	Le montant moindre entre 50% du salaire ou 100k€
	Non Equity Partners	√	√	20 à 25% du salaire	
Equipe d'investissement	Analystes, associates, investment managers	√	√	10 à 15% du salaire	

L'intéressement et les contrats de retraite non individualisés ne sont, par nature, pas inclus dans le périmètre de la directive AIFM. Les retraites chapeau sont incluses dans le périmètre de la directive AIFM mais il n'en existe pas chez Elaia Partners.

L'élaboration des systèmes de rémunération est faite de telle manière à concorder avec le profil de risque global de la société et de son activité.

2 Rémunération variable

Les Equity Partners n'ont pas de rémunération variable de manière usuelle. Pour les autres collaborateurs, qu'ils soient dans l'équipe d'investissement ou au sein des fonctions de support, la rémunération individuelle variable se compose d'une prime de fin d'année dont l'ordre de grandeur varie en fonction du rôle, de 10% à 25% du salaire.

Cette prime est indépendante des performances des sociétés en portefeuille : elle dépend des résultats d'ensemble de la société de gestion et des performances individuelles en combinant des critères qualitatifs et quantitatifs. L'atteinte des objectifs individuels des collaborateurs et des objectifs collectifs pour la société de gestion permet de déterminer l'impact de la performance individuelle et collective sur le montant de la prime annuelle.

Au moment de la définition des enveloppes de rémunération variable, la société de gestion s'assure que les montants ne soient pas de nature à inciter les collaborateurs à la prise de risque inconsidérée.

La rémunération variable n'est pas versée au moyen de véhicules ou de méthodes qui pourraient contourner de façon artificielle les dispositions des orientations de l'ESMA et de la directive AIFM.

Conformément au Règlement (EU) 2019/2088 (« Disclosure » ou « SFDR »), cette rémunération variable est également conditionnée à l'implication des collaborateurs dans l'intégration des risques en matière de durabilité dans les stratégies d'investissement. Les collaborateurs des équipes d'investissement et de contrôle sont sensibilisés à la nécessité du respect des procédures d'investissement, lesquelles intègrent la prise en compte des critères extra-financiers dans les décisions d'investissement.

La société de gestion peut également de manière discrétionnaire décider de ne pas verser de prime aux collaborateurs. La société de gestion ne pratique pas non plus le versement de prime garantie.

3 Mesure des performances

Dans la détermination de la mesure de la performance, la société de gestion s'assure de prendre en compte des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non financiers).

Les exemples de critères qualitatifs sont la réalisation d'objectifs stratégiques, la satisfaction des investisseurs, l'observation de la politique de gestion des risques, la conformité avec les règlements internes et externes, les aptitudes de direction, la gestion, le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les autres unités opérationnelles et avec les fonctions de contrôle.

Les performances des collaborateurs sont renseignées et documentées dans un outil interne « Elevo ». Les collaborateurs renseignent leurs objectifs annuels, ceux-ci sont ensuite discutés avec leur manager avant validation. En fin d'année, la réalisation des objectifs est évaluée. Cette évaluation sert ensuite de base dans la détermination de la rémunération variable.

4 Parts de carried interest

Elaia Partners gère 2 types de FIA :

- Des FIA pour lesquels des parts dites de « carried interest », ou « carried », sont détenues par le personnel de la société de gestion et personnes liées : ces parts étant rémunérées par un excédent de rendement, elles entrent dans le périmètre d'application de la directive AIFM
- Un FIA pour lequel il n'existe pas de parts de carried ; pour ce FIA, une commission de gestion de performance est versée à la société de gestion. Cette commission n'entre pas dans le périmètre d'application de la directive AIFM.

Concernant les FIA disposant de parts de Carried :

1 - Les investisseurs du FIA sont remboursés à minima du montant de leur investissement, augmenté d'un revenu prioritaire défini dans les règlements des fonds, avant le déclenchement du paiement de l'excédent de rémunération associé au carried interest : l'ordre de priorité des distributions est défini dans le règlement de chaque fonds.

2 - Toutes les parts de carried ont été attribuées à l'issue de la période d'investissement. Elles sont détenues par l'équipe de gestion.

3 - Aucun versement de carried interest n'a lieu suite à un gain sur une unique opération dans le FIA (pas de carried « deal-by-deal ») : en effet, le carried est calculé sur la totalité du portefeuille.

4 - Le carried interest respecte les dispositions fiscales, notamment en termes de pourcentage d'investissement minimal de l'équipe de gestion dans les fonds et de montant maximum des droits sur la plus-value auquel le carried interest peut donner accès. Le pourcentage maximum de l'excédent de rendement revenant aux parts de carried est de 20%.

V. Comité des rémunérations

Un Comité des rémunérations se tient annuellement. Ses membres sont les membres du Conseil d'Administration de la société de gestion. Il décide de la politique générale des rémunérations, leur structure, et valide l'attribution de bonus exceptionnels à destination des dirigeants.

Le but de ce comité est de permettre une gestion adéquate de la politique de rémunération et de maîtriser les risques liés.

Ce comité est présidé par le Secrétaire Général et Directeur Administratif de la société de gestion, membre de la fonction de contrôle. Les décisions prises lors de ce comité sont formalisées et un Procès-Verbal est réalisé.

VI. Rôle des fonctions de contrôle

Conformément aux orientations de l'ESMA, les fonctions de contrôle jouent un rôle dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation des politiques de rémunérations pour les autres domaines d'activité.

La fonction de gestion des risques évalue dans le cadre de ses fonctions l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque du GFIA.

Le niveau de rémunération des personnes affectées aux fonctions de contrôle permet à la société de gestion d'embaucher des collaborateurs qualifiés et expérimentés. Les rémunérations variables sont basées sur des objectifs spécifiques à la fonction et ne sont pas uniquement déterminée par les critères de performance applicables à l'échelle d'Elaia Partners.

La société s'assure que la structure de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle n'est pas de nature à compromettre leur indépendance, leur impartialité ni à créer des conflits d'intérêts.

VII. Procédures d'attribution et d'établissement de l'enveloppe de rémunération

La société de gestion s'assure de mettre en place les mesures et processus nécessaires afin de calculer l'enveloppe de rémunération variable globale en lien avec les risques encourus.

Ainsi, Elaia Partners analyse différents scénarii incluant des risques effectifs et potentiels (imprévus) associés aux activités de l'entreprise.

De cette manière la rémunération versée par Elaia Partners n'est pas de nature à mettre en péril l'activité et le bon fonctionnement de la société.

VIII. Communication et reporting

La société de gestion diffusera à minima annuellement les éléments concernant la rémunération des preneurs de risques dans les rapports annuels des fonds gérés.

Il convient de publier des informations détaillées concernant les politiques et pratiques de rémunération pour ces personnes concernées.

Il importe que les informations soient publiées à minima annuellement et dès que possible après la date à laquelle elles sont disponibles.