

# POLITIQUE DE REMUNERATION

## PREAMBULE

La présente politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs d'ODDO BHF Private Equity SAS, conformément aux préconisations de l'ESMA et de l'AMF en matière de rémunération suite à la transposition de la Directive AIFM.

La politique de rémunération est un instrument clé dans la mise en oeuvre de la stratégie d'ODDO BHF Private Equity.

Elle a pour objectif :

- D'être cohérente avec sa politique de gestion des talents afin d'attirer, retenir, développer et motiver les collaborateurs ;
- De valoriser le principe d'équité interne quelle que soit la fonction concernée ;
- D'éviter la prise de risque inconsidérée et prendre en compte à tout moment dans les processus décisionnaires les risques pour la société et les fonds gérés.

Elle est définie par la Direction Générale, puis examinée chaque année par le Comité des Rémunérations.

Ce Comité des Rémunérations est composé d'un Président indépendant et de deux administrateurs indépendants.

## 1. DISPOSITIONS GENERALES SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION

ODDO BHF Private Equity a défini et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques.

Plus particulièrement, ODDO BHF Private Equity vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et ses objectifs à long terme, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise.

ODDO BHF Private Equity détermine le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Au titre de la maîtrise des risques, ODDO BHF Private Equity se réserve le droit de réduire significativement voire totalement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes ou des résultats moindres. ODDO BHF Private Equity veille à ne pas verser la rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les dispositions de la Directive AIFM.

## 2. LA POPULATION CONCERNEE

La population concernée par la politique de rémunération est constituée de l'ensemble des salariés d'ODDO BHF Private Equity, et peut se distinguer entre « **preneurs de risques de 1er niveau** » (PDG et dirigeants orientant l'activité), « **preneurs de risques de 2ème niveau** » (principaux gérants financiers, RCCI et le reste du personnel, ce dernier n'étant pas identifié comme preneurs de risques au sens de la Directive).

## 3. LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION (FIXE / VARIABLE)

La **partie fixe** de la rémunération est déterminée afin d'être suffisamment significative pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience ac-

---

## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

quise. La partie fixe est notamment fixée en fonction d'un principe de cohérence interne au sein d'ODDO BHF Private Equity et du marché. Elle évolue au plus annuellement, généralement dans des proportions limitées, ou par paliers plus significatifs afin de prendre en compte une évolution individuelle particulière ou lors d'un changement de fonction ou d'un changement de contexte économique de l'équipe concernée (nouvelle levée de fonds par exemple).

La **partie variable** (« bonus discrétionnaire ») rémunère la performance du professionnel sur l'année au regard des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui lui ont préalablement été fixés dans le respect de la stratégie d'investissement du FIA et de la politique de risques (cf. typologie de critères qualitatifs et quantitatifs en annexe 1). Elle rémunère :

- **La performance individuelle,**
- **La performance collective du Pôle d'Activité,**
- **La contribution au développement général et à l'image d'ODDO BHF Private Equity.**

Elle tient notamment compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs) ;
- respect des règles établies par la RCCI (procédures de conformité et limites de risques) ;
- comportement managérial ;
- respect des valeurs de l'entreprise.

Conformément au Guide des rémunérations de l'AMF publié en août 2013, il est précisé que les personnels identifiés comme preneurs de risque sont ceux dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du Gestionnaire de FIA ou les profils de risque des FIA qu'ils gèrent. A ce titre, les collaborateurs, n'étant pas preneurs de risques pourront donc être exclus du champ d'application de la position sur les rémunérations AIFM.

Par ailleurs, le principe de proportionnalité pourra être appliqué pour les preneurs de risques dont la rémunération variable ne dépasse pas 100 000 euros nets, les excluant ainsi du champ d'application de la position sur les rémunérations AIFM.

Jusqu'à ce jour ODDO BHF Private Equity n'a pas versé de rémunération variable excédant 100.000 euros nets. Si tel devait être le cas, les preneurs de risque concernés devront investir la totalité du montant excédant les 100.000 euros en parts de carried interest.

Le versement du « bonus » est conditionné à la présence dans l'entreprise, et ne fait l'objet d'aucune garantie contractuelle ex-ante (sauf éventuellement dans les cas d'embauche en cours d'exercice, et uniquement pour le premier bonus).

Le « bonus » tient compte également de la réglementation applicable aux sociétés de gestion de fonds d'investissement alternatifs, des résultats effectivement réalisés par la société de gestion et de la performance globale de la société.

La Rémunération variable est déterminée en début d'année N au titre de l'année N-1, sur la base des performances de l'équipe et des évaluations individuelles annuelles obligatoires réalisées par le responsable hiérarchique. Elle est donc versée

---

## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

en intégralité au cours de l'exercice suivant la clôture des comptes, à la suite de l'entretien annuel d'évaluation, généralement en janvier.

Possibilité de Rémunération variable complémentaire : Une rémunération variable complémentaire (« bonus discrétionnaire complémentaire) peut éventuellement être versée lors de l'atteinte d'un niveau de performance exceptionnel (de type levée de fonds ou versement de produits exceptionnels comme des commissions de placement ou de montage), conduisant à un gain certain pour ODDO BHF Private Equity. Ce niveau de performance pourra être jugé comme exceptionnel si l'objectif atteint n'était pas prévu au budget /dans les objectifs du collaborateur ou s'il a été atteint dans un contexte particulièrement difficile, notamment au regard de la conjoncture. Ce « bonus complémentaire », sera versé en intégralité au cours de l'exercice suivant la clôture des comptes, à la suite de l'entretien annuel d'évaluation, généralement en janvier.

Le total de la Rémunération variable et de la Rémunération variable complémentaire ne pourra excéder sur une année un montant représentant 100% du salaire brut (Partie fixe)

Le « bonus » des **dirigeants** et des **preneurs de risques** est décidé par le Comité des Rémunérations.

Le « bonus » des **autres collaborateurs** est décidé par la Direction Générale.

#### 4. LES PARTS DE CO-INVESTISSEMENT

ODDO BHF Private Equity offre la possibilité à son personnel de souscrire à des actions donnant droit à un Carried Interest dans les FIA gérés.

La mise en place du carried interest fait l'objet de discussions et négociation (pourcentage, répartition et affectation du carried interest) avec les porteurs de parts à la création du fonds. En effet, les investisseurs souscrivant dans les produits gérés par ODDO BHF Private Equity exigent entre autres que les membres de l'équipe de gestion s'engagent à investir à leur côté un montant en général de l'ordre de 1% de la taille du FIA, ceci dans le but d'assurer un alignement des intérêts de toutes les parties.

Ainsi, tout comme pour les investisseurs, le carried interest oblige donc les gestionnaires à une prise de risque financier personnel.

ODDO BHF Private Equity a mis en place un mode de rémunération normal au titre du contrat de travail au regard des usages de la profession afin de permettre à l'équipe de financer l'acquisition des parts de carried interest.

Ce carried interest est souscrit par les collaborateurs d'ODDO BHF Private Equity conformément à l'instruction fiscale 5-C-1-10 en vigueur c'est-à-dire que le carried interest représente un pourcentage de l'engagement souscrit par les porteurs. Les porteurs de carried-interest sont appelés dans les mêmes conditions que les investisseurs classiques et participent pari passu aux investissements. Dans ce cas, le carried interest permet un alignement des intérêts l'équipe de gestion et des investisseurs.

Les parts de carried interest ne sont pas à considérer comme de la rémunération.

Les parts d'engagement de co-investissement correspondent à un régime défini par l'instruction fiscale 5-C-1-10 prévoyant notamment :

---

## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

- L'obligation d'une prise de risque financier personnel, généralement entre 0,25% et de 1% minimum de l'actif net de la taille du fonds ;
- Le versement d'une rémunération normale au titre du contrat de travail ou du mandat social au regard des usages de la profession ;
- La subordination du paiement de l'excédent de rendement de ces parts au rendement positif minimum et prioritaire des parts des investisseurs (du fait de l'existence d'un niveau de Hurdle) ;
- Le caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme et potentiellement assez élevé).

La souscription des parts de carried est systématiquement accompagnée d'un contrat de vesting.

### 5. DISPOSITIONS CONCERNANT LA GOUVERNANCE

ODDO BHF Private Equity bénéficie d'un dispositif de procédures et de contrôle interne permettant le respect et l'application de la présente politique ainsi que les dispositions relatives à la directive AIFM.

La gouvernance appliquée par ODDO BHF Private Equity permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération. Elle repose sur un examen annuel de cette politique par le Comité des Rémunérations. Le Comité des Rémunérations a pour mission de donner un avis et faire toutes recommandations sur la fixation et l'évolution, dans toutes ses composantes, de la rémunération.

Le comité de rémunération définit un système de rémunération globale afin de respecter les objectifs suivants :

- Interdire tout mode de rémunération susceptible d'être un facteur de risque pour l'entreprise ;
- Réduire significativement, voire totalement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel ODDO BHF Private Equity constaterait des pertes ;
- Déterminer la composition de la rémunération (fixe par rapport au variable) et son assiette (selon des objectifs qualitatifs et quantitatifs) ;
- Ne pas verser de rémunération variable par le biais d'instruments permettant de contourner la réglementation en vigueur ;
- Interdire les primes sur objectifs garanties sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Dans le cadre de la présente politique de rémunération, le Comité des Rémunérations est constitué d'un Président indépendant et de deux administrateurs indépendants. Le comité de rémunération se réunira à minima une fois par an conformément au point 1. d) de l'annexe II de la Directive AIFM.

### 6. DISPOSITIONS CONCERNANT LA TRANSPARENCE

ODDO BHF Private Equity mentionnera dans le rapport annuel de chaque FIA, conformément à

---

## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

l'article 22 de la directive AIFM et l'article 107 du règlement délégué 231/2013 :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables versées par ODDO BHF Private Equity à son personnel ;
- le nombre de bénéficiaires ;
- le cas échéant, l'intéressement aux plus-values versé par le FIA

Ces informations seront publiées au moins annuellement.

### 7. DISPOSITIONS CONCERNANT LA DELEGATION

ODDO BHF Private Equity s'assure que ses délégués respectent des règles générales jugées adaptées en matière de rémunération et qu'ils sont régis par des dispositions réglementaires sur la rémunération aussi efficaces que celles applicables au titre de la présente politique (Guide AIFM : rémunération des gestionnaires de fonds, paragraphe 19).

ODDO BHF Private Equity s'engage formellement à ne pas instrumentaliser la délégation pour contourner les mesures relatives à la rémunération énoncées dans la politique.

### 8. DISPOSITIF ANTI-CONTOURNEMENT

Les salariés d'ODDO BHF Private Equity sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé

dans ses rémunérations. Aussi, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive AIFM.

### 9. ADEQUATION AUX EXIGENCES DE LA DIRECTIVE AIFM ET DES INSTRUCTIONS EN DECOULANT

Si l'on se réfère à la **Position AMF n°2013-11**, et singulièrement à son **Annexe II**, la politique de rémunération exposée ci-dessus et actuellement à l'œuvre est conforme en tous points.

En effet :

- La politique de rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace du risque (cf les critères de détermination des bonus en ligne avec les valeurs de la société, ainsi que la détention de Carried Interest) ;
- La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique de ODDO BHF Private Equity et des fonds gérés, et n'induit pas de mauvaise pratique de gestion des conflits d'intérêt ;
- Le Conseil d'administration de la société et le Comité des Rémunérations sont mobilisés sur la définition et le réexamen régulier de la politique de rémunération ;
- Le RCCI sera tenu de procéder à la vérification de la correcte mise en œuvre de la politique de rémunération ;
- Les critères de détermination des rémunérations variables assurent que le personnel engagé dans les fonctions de contrôle est exclusivement rémunéré en fonction



---

## POLITIQUE DE REMUNERATION

---

- de la réalisation des objectifs liés à ces fonctions ;
- L'examen de la rémunération du RCCI sera effectué par le Comité des Rémunérations.
  - Le mode de détermination des bonus (selon des critères essentiellement qualitatifs) assure une variation de la rémunération fondée sur des éléments à la fois individuels et globaux ;
  - Par construction, les revenus liés à la détention de parts de Carried interest s'inscrivent dans une perspective de long terme et sont en cohérence totale avec le cycle de vie des FIA. Les critères individuels qui fondent la détermination des bonus se réfèrent, quant à eux, aux valeurs de long terme de ODDO BHF Private Equity ;
  - Il n'existe pas de clause de « bonus garanti » dans les contrats de travail ;
  - La composante variable (hors revenus éventuels du Carried Interest se situe actuellement dans une fourchette [10% / 50%] de la rémunération fixe. Par conséquent, le ratio Rémunération totale/Rémunération stable permet une utilisation pleinement souple de la politique de rémunération variable. De plus, en cas de difficulté de compte d'exploitation, ou de manquement avéré d'un salarié, il est possible de réduire significativement ou totalement la rémunération variable ;
  - Les contrats de travail ne prévoient pas le versement de rémunération variable en cas de résiliation ;
  - La part variable de la rémunération des « preneurs de risques » n'excède pas 100.000 euros net ; dans l'hypothèse ou un dépassement interviendrait, le preneur de risques concerné devra investir la totalité de l'excédant en parts de carried interest ;
  - La part variable de la rémunération n'est versée que si le compte d'exploitation le permet ;
  - Il n'existe pas chez ODDO BHF Private Equity de disposition particulière relative aux retraites du personnel ;
  - Un engagement écrit sera demandé au personnel quant à l'absence de prise de couverture sur sa rémunération variable ;
  - La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes visant à contourner les exigences de la directive AIFM ;
  - L'ensemble des points qui précèdent s'appliquent à la totalité des rémunérations versées par ODDO BHF Private Equity ou, lorsqu'il est question du Carried Interest, par les FIA sous gestion.
  - le Comité des Rémunérations sera constitué, tel que décrit plus haut.

Mise à jour le 30/08/2018

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### ANNEXE 1 – TYPOLOGIE D'OBJECTIFS QUALITATIFS ET QUANTITATIFS

Objectifs Qualitatifs	Equipe d'Investissement	Fonctions Supports	Relations Investisseurs	RCCI
Respect du règlement intérieur	xxx	xxx	xxx	xxx
Respect de la réglementation et des procédures internes	xxx	xxx	xxx	xxx
Implication dans les projets groupe	xxx	xxx	xxx	xxx
Déontologie et Ethique	xx	xx	xx	xxx
Image du Groupe Externe	xx	x	xxx	x
Implication dans son travail	xxx	xxx	xxx	xxx
Supervision / Motivation d'équipe (manager uniquement)	x	x	x	x
Qualité des relations internes	x	x	x	x
Analyse/connaissance du marché	xx	x	xxx	x
Prospection Investisseurs	xx	x	xxx	x
Prospection Deals	xxx	x	x	x
Caractère adéquat des instruments vendus	xxx	x	xxx	x
Traitement équitable des clients et degré de satisfaction	x	xx	xxx	xxx
Suivi des investissements	xx	x	x	x
Respect des stratégies d'investissement des fonds et de la politique de risque	xxx	x	x	x
Qualité des recommandations et propositions d'évolution de processus	x	xx	x	xxx
Qualité des relations AMF	x	x	x	xxx
Respect des délais de communication VL	xx	xx	xx	x
Objectifs Quantitatifs	Equipe	Fonctions	Relations	RCCI
Résultat de la société de gestion	x	x	x	x
Volumes de Levées de fonds	xxx	x	xxx	
Volume d'investissement / Deal Flow	xxx	x	x	
Développement nouveaux produits/réseaux	xx	x	xxx	x
Volume de commission de montage	xxx			
Volume de desinvestissement	xx			
Liquidation des fonds dans les délais	xxx	xx	x	x
Respect du plan de contrôle/volume des contrôles	x	x	x	xxx
Efficacité des processus / Amélioration	x	x	x	x
<u>Niveau d'importance</u> : x faible, xx moyen, xxx élevé				