



## GENERIS CAPITAL PARTNERS

### Politique de rémunération du Personnel

Generis Capital Partners, ci-après la « Société », gère des FIA dont les actifs s'un sont en-dessous du seuil de 500 millions d'euros au total et n'est donc soumise que partiellement à la directive AIFM 2011/61/UE du 8 juin 2011. La Société a néanmoins mis en place une politique de rémunération conforme à l'article 13 de la directive AIFM, aux orientations de l'ESMA, à l'article 319 -10 Règlement Général de l'AMF et des positions AMF n°2013-11 et 2013-24, de l'article 5 du Règlement SFDR Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27/11/2019 et aux dispositions communes adoptées par l'AFG, FRANCE INVEST, approuvées par l'AMF. Cette politique vise notamment à répondre aux exigences relatives à l'alignement de la rémunération du personnel « preneur de risques » sur les risques spécifiques définis dans la directive et s'assure de garantir transparence et éviter les conflits d'intérêts. Cette politique fait l'objet d'une revue périodique par les membres du Comité de Direction, notamment en cas de modification importante et pertinente de ses services et activités d'investissement fournis ou de son organisation et est tenue à disposition des collaborateurs.

#### **1. Principe de proportionnalité :**

Compte tenu de sa taille et de la nature non complexe de son activité, la Société a décidé de ne pas constituer de comité de rémunération et de ne pas appliquer les principes du report et du paiement en instruments sur la rémunération variable versée aux « preneurs de risques » en invoquant, comme lui permet la réglementation, le principe de proportionnalité.

#### **2. Gouvernance et dispositif de contrôle :**

La rémunération des dirigeants (du Président et du Directeur Général) est décidée et validée par l'Assemblée Générale de la Société et réévaluée chaque année proportionnellement aux activités et au développement de la Société. La rémunération des autres membres du personnel est décidée en Comité de Direction et fait l'objet d'un procès-verbal signé par les membres de ce Comité.

Le RCCI assure un contrôle de second niveau dans l'application des décisions prises en Comité de Direction, dans l'examen de la politique de rémunération et dans la conformité de la Société aux exigences du Règlement Général de l'AMF relatifs à la rémunération.

#### **3. Composition de la rémunération :**

La rémunération applicable à l'ensemble des collaborateurs comprend :

##### **3.1. Une partie fixe**

Elle est définie au regard des obligations du poste, du niveau de compétences requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. L'augmentation individuelle est déterminée en fonction de différents paramètres tels que la performance, les compétences, le niveau de salaire actuel, le potentiel du collaborateur, le marché externe et les résultats économiques de la Société.

##### **3.2. Une partie variable**

Elle est composée d'une prime discrétionnaire et de l'attribution de parts de *carried interest*. Basée sur des critères qualitatifs et quantitatifs, la prime discrétionnaire, à laquelle l'ensemble des collaborateurs peut prétendre, est conditionnée à l'atteinte d'objectifs définis par le Plan de Bonus annuel et plafonnée à 30.000 euros brut, sans étalement dans le temps conformément au

programme d'activité AIFM. Elle est indépendante de la performance des fonds sous gestion afin de ne pas encourager une prise de risque incompatible avec le profil de risques et le règlement de chaque fonds sous gestion.

L'attribution de parts de *carried interest* est réservée au personnel identifié afin d'aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs. Un an de présence est requis et un *vesting* est appliqué en cas de départ volontaire ou de départ pour faute.

La rémunération fixe représente la partie significative de la rémunération globale. La rémunération variable, non garantie sauf cas exceptionnel, est attribuée selon des critères spécifiques et transparents. L'évaluation des performances est documentée et accompagnée de mesures correctives si nécessaire.

#### **4. Prise en compte des risques de durabilité :**

La politique de rémunération prend également en compte les risques et facteurs de durabilité, afin de limiter les prises de risques excessives, équilibrer les rémunérations et favoriser la motivation des dirigeants et des collaborateurs en matière de durabilité. La politique de rémunération intègre des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui se réfèrent notamment au respect des obligations de reporting ESG des participations, à l'intégration des risques de durabilité des sociétés cibles et à la prise en compte dans la documentation juridique de la durabilité et des critères ESG. L'évaluation de ces objectifs, non quantifiés, impacte la rémunération variable.

#### **5. Identification du personnel « preneur de risques » :**

Les règles s'appliquent au personnel « preneur de risques », dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque des FIA que la Société gère. Compte tenu de l'organisation de la Société, les dirigeants et, le cas échéant, le Directeur d'Investissements sont les seuls membres du personnel qualifiés de preneurs de risques et les seuls habilités à prendre des décisions de gestion pour les FIA.

#### **Alignement d'intérêts entre investisseurs et « preneurs de risques » pour le FIA :**

La rémunération, y compris les parts de *carried interest*, aligne les intérêts des investisseurs et des collaborateurs influençant les risques des FIA.

#### **Gestion des conflits d'intérêts :**

La politique évite les conflits d'intérêts et respecte le Code de Déontologie, interdisant toute rémunération par les participations du portefeuille.

#### **Indépendance des contrôles :**

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances du périmètre qu'il contrôle.

#### **Pratiques de rémunération :**

La Société a défini des critères appropriés tels que le respect des exigences réglementaires, le traitement équitable des clients, afin d'éviter tout risque en matière de règles de conduite et de conflits d'intérêts et de s'assurer que les intérêts des personnes concernées sont alignés avec ceux des clients.

#### **6. Communication :**

La rémunération des membres de la Société fait l'objet d'une information aux porteurs de parts dans le rapport annuel de chaque FIA. Cette information est fournie de manière claire, exacte et compréhensible. A la demande du porteur de parts, la Société pourra fournir des précisions supplémentaires.