

Résumé Politique de rémunération Rivage Investment

Objectifs

La politique de rémunération (ci-après la « Politique ») de Rivage Investment (ci-après la « Société de Gestion ») a pour objet de définir :

1. Les principes de rémunération appliqués aux rémunérations
2. Les modalités de mise en œuvre de la présente politique
3. La responsabilité de la validation, de la mise en œuvre et de la revue périodique de la politique
4. Les principes additionnels de rémunération des fonctions de contrôle
5. Les principes additionnels liés à l'existence d'une rémunération variable
6. Les principes en matière de pensions (retraite) applicables à la rémunération de l'ensemble des membres du personnel (incluant les mandataires sociaux) de la société de gestion Rivage Investment.

La Politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque des Fonds gérés. Elle est soumise aux exigences organisationnelles et opérationnelles générales de Rivage Investment, ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités. La Politique contribue à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs de Rivage Investment, ainsi qu'à la performance de la Société de Gestion sur le long terme.

Champ d'application

La politique de rémunération est applicable à l'ensemble du personnel (le « Personnel »). Certains éléments de la politique de rémunération sont applicables uniquement au personnel identifié (le « Personnel Identifié ») suivant, conformément à la réglementation, ces fonctions étant existantes ou non à la date d'établissement de la présente politique :

- Dirigeants mandataires sociaux
- Preneurs de risques (gérants, vendeurs, responsables de départements)
- Personnes exerçant une fonction de contrôle
- Toute personne se situant dans la même tranche de rémunération globale que les preneurs de risques et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des OPCVM et FIA (les « Fonds ») gérés.

La politique de rémunération s'applique à tout type de rémunération versée par Rivage Investment :

- toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par Rivage Investment,
- toute somme payée par un Fonds lui-même,
- tout transfert de parts ou d'actions de Fonds,
- en contrepartie de services professionnels rendus par le personnel de Rivage Investment.

Le versement de dividendes ou les distributions similaires perçus par les porteurs de parts ou actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions d'un Fonds ne sont pas soumis aux dispositions de rémunération exposées dans la présente Politique. Tout paiement effectué directement par un Fonds pour le bénéfice du Personnel Identifié, qui consiste en un retour sur investissement au prorata de tout investissement réalisé par ces membres du Personnel Identifié dans le Fonds, ne sont pas soumis aux dispositions de rémunération exposées dans la présente Politique. Enfin, les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de Rivage Investment et n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques peuvent être exclus de cette définition de la rémunération aux fins des exigences relatives à l'alignement de la rémunération sur les risques spécifiques définies dans la réglementation.

Comité de rémunération

Rivage Investment a décidé de créer un comité pour l'assister dans l'exercice de sa mission de fixation des principes de la politique de rémunération. Le Comité de Rémunération a pour rôle d'assister Rivage Investment dans la fixation des principes de la politique de rémunération et de préparer des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société de Gestion ou du Fonds concerné. Le Comité de Rémunération se réunit au moins une fois par an et est présidé par une personnalité externe indépendante qui n'exerce pas de fonctions au sein de Rivage Investment. Les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la Société de Gestion et plus spécifiquement du Personnel Identifié.

Toute rémunération peut être divisée :

- soit en rémunération fixe (paiements ou avantages sans prise en compte de quelconques critères de performance) ;
- soit en rémunération variable (paiements ou avantages supplémentaires qui dépendent des performances collectives ou individuelles ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels).

Ces deux composantes de rémunération (fixe et variable) peuvent inclure des paiements ou des avantages monétaires (tels que numéraires, actions, options, cotisations de pension discrétionnaires, rémunération par les Fonds, par exemple par le biais de certains types de « carried interest », logement de fonction, voiture de fonction), ou non (directement) monétaires (tels que des « discounts », des prestations annexes ou des allocations spéciales pour la voiture, le téléphone portable, etc.).

Principes généraux

Les accords de rémunération et modalités de paiement de rémunérations variables doivent répondre aux conditions suivantes :

- ils n'encouragent pas les prises de risque individuelles ou collectives qui seraient incompatibles avec les profils de risque et les documents constitutifs des Fonds ;
- ils sont conformes aux stratégies d'investissement des portefeuilles gérés (incluant les modalités de prise en compte des critères ESG), et aux procédures de gestion des risques (incluant la prise en compte des risques en matière de durabilité) ainsi que plus généralement, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de Rivage Investment et des Fonds ;
- ils respectent la politique de gestion des conflits d'intérêts.

Le fait que Rivage Investment soit ou risque de devenir incapable de préserver une situation financière saine doit constituer un événement pour, entre autres, réduire la rémunération variable collective pour cette année et appliquer des mesures d'ajustement de la performance au cours de cet exercice.

Le Personnel Identifié ne doit pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans les conventions de rémunération.

Principes additionnels

Liés aux fonctions de contrôle :

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

La structure de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle ne doit pas compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans leur rôle de conseil auprès du comité de rémunération, de la fonction de surveillance et/ou de l'organe de direction.

La rémunération des responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le Comité de rémunération.

Liés à l'existence d'une rémunération variable :

Les conditions d'octroi d'une rémunération variable garantie sont strictement limitées.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération.

Le montant individuel de rémunération variable pour un collaborateur est fonction (i) de la performance globale individuelle du collaborateur, mesurée à travers des critères financiers et non-financiers, et (ii) de la performance globale de la Société de Gestion pour l'année considérée, qui permet de définir le pool de rémunérations variables pour l'ensemble du Personnel.

Le taux de rendement interne (TRI), le résultat opérationnel avant intérêts, impôts, dépréciations et amortissement (EBITDA), les rendements absolus et relatifs, et les actifs collectés constituent des exemples de mesures quantitatives des performances.

Les critères non-financiers comprennent notamment l'appréciation des risques en matière de durabilité des investissements, dont l'appréciation repose sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs (notation ESG, bilan carbone, alignement à la taxonomie européenne, etc.). Pour le personnel Identifié, ces critères non-financiers visent à mesurer la contribution des collaborateurs aux processus ESG et à l'établissement de ces indicateurs, ainsi que le respect de la politique ESG en lien avec la gestion des risques sur leur périmètre d'intervention.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des Fonds gérés par Rivage Investment.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement annuel qui intègre tous les types de risques actuels et futurs :

- des mesures quantitatives différentes du calcul de la performance, prenant en compte des risques spécifiques non ou mal appréhendés par les critères quantitatifs de performance ;
- des éléments de risque qualitatifs, ce qui peut inclure des considérations liées au risque et au contrôle.

Lorsque la rémunération variable du Personnel Identifié, payée en numéraire ou en parts ou actions de Fonds ou participation équivalente dépasse les seuils fixés par le Comité de Rémunération, une part significative du paiement ou de l'acquisition est reportée. La partie différée est acquise annuellement par fraction (ex : cinquième, quart ou tiers), en cohérence avec le cycle de vie, la durée de placement recommandée et la politique de remboursement des Fonds concernés le cas échéant. L'acquisition de chaque fraction annuelle est conditionnée à la mise en œuvre du Mécanisme global d'ajustement aux risques décrit précédemment.

Liés aux pensions :

La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la Société de Gestion et des Fonds qu'elle gère. Si le salarié quitte la Société de Gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la Société de Gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point 13 des articles 319-10 et 321-125 du Règlement Général de l'AMF (parts ou actions de Fonds, participations équivalentes, instruments liés aux actions ou instruments non numéraires équivalents présentant des incitations équivalentes). Dans le cas d'un salarié qui

atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans.

Validation et revue périodique

La Politique est revue à fréquence annuelle et en tant que de besoin par la Direction Générale. Toute modification significative de la Politique est soumise à la validation du RCCI, puis à la revue du Comité Conformité et Contrôle.

Le contrôle du respect de la Politique s'effectue dans le cadre des plans de contrôle permanent et périodique de la Société. En second niveau, le RCCI effectue, dans le cadre de son plan de contrôle permanent, des missions de contrôle relatives à l'adéquation et au respect de la politique de rémunération.

En troisième niveau, la fonction de contrôle périodique (mise en œuvre par un cabinet indépendant auprès duquel la Société a délégué cette fonction) mène ponctuellement, dans le cadre de son plan de contrôle périodique, des missions de contrôle sur cette même thématique.

Diffusion

La Politique est diffusée à l'ensemble des équipes impliquées dans les processus de définition et de mise en œuvre de la politique de rémunération.

* * *