

Politique de rémunération

Version : 2025

Square Capital (Paris) SAS (ci-après « Square Capital ») a mis en place une politique de rémunération qui reflète, à la fois, les principes et valeurs et les dispositions spécifiques à Square Capital, et vise à établir un cadre de rémunération des collaborateurs de la société de gestion conforme aux dispositions légales et réglementaires (conformes à UCITS V et aux orientations de l'ESMA).

Cette politique a ainsi pour objet de préciser les dispositions prises en matière de rémunération afin d'assurer que :

- Les collaborateurs soient rémunérés de manière appropriée, au regard de leur contribution à la marche de Square Capital et des références de marché,
- Les collaborateurs soient incités et motivés, en vue d'agir, en toutes circonstances, dans l'intérêt des fonds gérés et de leurs investisseurs ainsi que dans l'intérêt de Square Capital.
- En particulier, la politique de rémunération adoptée par Square Capital vise à promouvoir une gestion saine et effective des risques et ainsi éviter toute prise de risques excessive et qui serait incompatible avec les profils de risque des fonds gérés, leur règlement et documents constitutifs.

Cette politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de de Square Capital et des fonds qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La Politique de Rémunération s'applique aux montants suivants (ou équivalents) reçus par les salariés de la société de gestion en contrepartie de services professionnels rendus :

- Toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par Square Capital
- Toute somme payée par les Fonds eux-mêmes,
- Tout transfert de parts ou d'actions des Fonds

La Direction Générale, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la Politique de Rémunération et est responsable de sa mise en œuvre. De plus, dans le cadre de sa fonction, l'équipe Conformité réalise une évaluation interne de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération annuellement.

Chez Square Capital, le personnel concerné par la politique de rémunération comprend les dirigeants de la société de gestion (y compris le Président-RCCI) et les gérants financiers. Les fonctions supports, telles que le juridique et le middle/back office, n'ont pas de pouvoir d'engager les OPC et n'ont donc pas d'incidence sur le profil de risque des véhicules gérés.

La rémunération du personnel de Square Capital peut inclure une rémunération fixe et une rémunération variable.

La rémunération fixe, payable mensuellement, est conçue pour rémunérer la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité des collaborateurs. Elle est suffisamment importante pour couvrir les obligations de leur fonction et est révisée annuellement en fonction du marché et des responsabilités.

La rémunération variable prend la forme d'un bonus discrétionnaire annuel. Un processus d'évaluation annuelle est réalisé pour tous les collaborateurs, basé sur des entretiens organisés chaque année. Ces entretiens permettent d'évaluer les compétences, d'identifier les points forts et ceux à améliorer, et de fixer des objectifs pour l'année à venir. La performance est mesurée à l'aide d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs (et tient ainsi compte de la dimension ESG). L'octroi d'une rémunération variable dépend de la performance globale de la société de gestion et de l'atteinte d'objectifs individuels prédéfinis.