

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

VERSION	SUIVI DES MODIFICATIONS	RÉDACTEUR	VALIDEUR	DOCUMENT APPROUVÉ LE
1.	Rédaction initiale	Hugues Decobert - RCCI Dirigeant	Hugues Decobert - RCCI Dirigeant	27/04/2021
2.	Mise à jour	Clara Dancoisne	Hugues Decobert - RCCI Dirigeant	30/09/2021
3.	Mise à jour	Clara Dancoisne	Hugues Decobert - RCCI Dirigeant	20/01/2023
4.	Mise à jour	Clara Dancoisne	Hugues Decobert - RCCI Dirigeant	12/09/2023
4.1	Mise à jour	Etienne Do Rego	Hugues Decobert - RCCI Dirigeant	05/02/2024

Sommaire

- 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX 2
- 2. RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES..... 2
- 3. PERSONNE EN CHARGE DE LA POLITIQUE 3
- 4. CHAMP D'APPLICATION..... 3
- 5. APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ 3
- 6. RÉMUNÉRATION VARIABLE 4
- 7. CRITÈRES DÉVALUATION..... 4
- 8. PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE DURABILITÉ 4
- 9. TRANSPARENCE VIS-À-VIS DES INVESTISSEURS..... 5
- 10. CONTRÔLE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 5

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Conformément aux pratiques réglementaires, Square Capital Paris SAS (la « Société de gestion » ou la "Société") doit mettre en place des règles et procédures appropriées à son activité et à sa taille afin de garantir le respect par les personnes placées sous son autorité ou agissant pour son compte, du respect des dispositions qui lui sont applicables.

La présente politique de rémunération des collaborateurs de la Société de gestion :

1. A pour objectif de définir les principes de rémunération appliqués chez Square Capital Paris
2. Est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPC et mandats que la Société de gestion de portefeuille gère ;
3. Est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de gestion de portefeuille et des OPC qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPC, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
4. Est réexaminée dans ses principes généraux au moins une fois par an par l'organe de direction de Square Capital, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, qui est responsable de sa mise en œuvre ;
5. Doit faire l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe dirigeant.

2. RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES

- Directive 2014/91/UE dite Directive OPCVM V ;
- Directive OPCVM 5 Guide AMF « Sociétés de gestion » ;
- Article 321-125 du Règlement Général de l'AMF ;
- Article L533-22-2 du Code Monétaire et Financier ;
- Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous mandat ;
- La Directive MIF II (2014/65/UE) et le règlement délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 ainsi que la position AMF DOC-2023-03 ;
- Le règlement SFDR (Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019) : article 5 relatif à la politique de rémunération.

3. PERSONNE EN CHARGE DE LA POLITIQUE

La présente procédure politique a été mis à jour par Etienne DO REGO, chargé de conformité, relue et validée par Hugues Decobert, RCCI-Dirigeant de la Société de gestion.

La politique de rémunération fait l'objet d'un contrôle annuel par Athanase Conseil dans le cadre de sa mission de délégation du contrôle permanent de second niveau.

4. CHAMP D'APPLICATION

Conformément à la réglementation applicable, Square Capital Paris a identifié les collaborateurs dits « preneurs de risque » et pour lesquels s'applique la politique de rémunération.

Par « preneur de risque », il convient d'entendre tout collaborateur dont les activités peuvent avoir une influence significative sur le profil de risque d'un ou de plusieurs fonds ou sur celui de la société de gestion.

Sont donc concernés par la politique de rémunération :

- Les Dirigeants ;
- Les Gérants.

5. APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

Square Capital Paris est agréée pour les activités de gestion d'OPC, de gestion sous mandat ou de Conseil en Investissement. L'encours global de ces activités est inférieur à 500 millions d'euros à la date de mise à jour de la présente Politique. Square Capital ne possède pas de succursale ou de filiale et n'est pas cotée en Bourse. L'effectif total de la Société de gestion est inférieur à 10 personnes. Enfin, les OPC et les mandats gérés suivent des stratégies d'investissement non-complexes et ne font pas l'objet d'une cotation sur les marchés réglementés.

De ce fait, le principe de proportionnalité est appliqué, pour l'ensemble des collaborateurs, dans le cadre de la rémunération variable (La rémunération variable ne peut excéder 30% de la rémunération fixe du collaborateur ou inférieure à 200 000euros brut).

6. RÉMUNÉRATION VARIABLE

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille. Il n'y a pas de rémunération variable garantie.

Elle n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la Société de gestion dans son ensemble.

7. CRITÈRES DÉVALUATION

La rémunération variable est déterminée au regard de critères qualitatifs suivants :

- Le respect des politiques et procédures établies par le RCCI ;
- Le comportement managérial et l'attitude générale ;
- Le bon respect des délais des obligations réglementaires ;
- La qualité des relations internes et externes à la Société ;
- L'évolution des capitaux sous gestion.

8. PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE DURABILITÉ

La politique de rémunération de Square Capital Paris intègre les risques en matière de durabilité. La rémunération variable des collaborateurs tient en effet compte, pour chaque membre de l'équipe, des éléments suivants :

- Le bon suivi de la formation ESG annuelle, fournie à ce jour par First Finance ;
- La première formation est prévue début 2024. Les collaborateurs peuvent à leur initiative passer la certification AMF finance durable, mais cela n'est pas une obligation et ne rentre pas en compte dans la détermination de leur bonus ;
- La participation aux comités du fonds Forum One – Megatrends' Champions, labellisé ISR et qui suit une stratégie prenant en compte les critères extra-financiers ;
- Le collaborateur est investi dans la bonne application de la politique d'engagement du fonds Forum One – Megatrends' Champions et son code de transparence.

9. TRANSPARENCE VIS-À-VIS DES INVESTISSEURS

La Politique de rémunération de Square Capital est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la Société de Gestion

Elle peut aussi être obtenue par l'investisseur dans un délai de huit (8) jours ouvrés sur simple demande écrite auprès de la Société de Gestion : Square Capital, 10 avenue de Messine, 75008 Paris

Un ensemble d'informations relatives à la politique de rémunération sont détaillées dans le rapport de gestion des OPC et dans le rapport de gestion de la société de gestion.

10. CONTRÔLE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération est contrôlée au moins une fois par an par son rédacteur et le RCCI dirigeant. Le contrôle consiste à s'assurer que l'ensemble de la politique est conforme à la réglementation, appliqué et applicable. Si la présente politique appelle des modifications, le RCCI dirigeant et la responsable du contrôle interne de la conformité la met à jour en respectant le format imposé et en effectuant le même travail que lors de sa création, c'est-à-dire :

- La recherche réglementaire ;
- L'adaptation au fonctionnement de la Société de gestion.

Une fois modifiée, la version mise à jour est publiée sur le site et transmise aux collaborateurs de la Société de Gestion.