

Politique de rémunération

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 du Parlement et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « SFDR »), GO CAPITAL met en œuvre une politique de rémunération intégrant les risques de durabilité¹.

1. PRINCIPES

En matière de politique de rémunération, l'objectif de GO CAPITAL est de :

- Promouvoir une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité
- S'assurer que la structure de la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive en matière de durabilité, et que celle-ci soit liée à la performance ajustée aux risques

2. IDENTIFICATION DES PERSONNES CONCERNÉES

La présente politique de rémunération s'applique à tout le personnel GO CAPITAL.

Le Directoire :

Les règles de fixation de la rémunération des membres du Directoire de la Société de Gestion sont prévues par les statuts. C'est l'Assemblée Générale des associés qui détermine la rémunération des membres du Directoire au titre de leur mandat social.

Ils sont susceptibles d'investir dans des parts B (*carried interest*) des FIA.

Les Directeurs d'investissement :

Ces personnes concernées ont une incidence substantielle sur le profil de risque des FIA gérés. Ils sont susceptibles d'investir dans des parts B (*carried interest*) des FIA.

L'équipe d'Investissement (chargés d'investissement)

Ces personnes concernées ont une incidence importante sur le profil de risque des FIA gérés. Quelques membres sont susceptibles d'investir dans des parts B (*carried interest*) des FIA. Certains analystes peuvent être rattachés à l'équipe d'investissement.

¹ Un risque de durabilité est défini comme un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement

L'équipe de gestion ou support :

L'équipe de gestion n'a pas d'impact significatif sur le profil de risque des FIA gérés. Seuls quelques membres de l'équipe sont également susceptibles d'investir dans des parts B de fonds. On entend par fonction de gestion ou support les métiers définis par l'ESMA comme les membres du personnel responsable du suivi comptable et de reporting des FIA, de l'administration, du marketing...

Fonctions de Contrôle :

Cela concerne le personnel responsable de la gestion des risques, de la conformité, du contrôle interne et autres fonctions en adéquation.

Chez GO CAPITAL, il s'agit des Membres du Conseil de Surveillance, des membres du Directoire et du RCCI.

Ces membres sont également susceptibles d'investir dans des parts B de fonds.

3. PRINCIPE DE LA PROPORTIONNALITÉ

La société de gestion se place sous le régime de la proportionnalité institué par la Directive AIFM tel que repris par la Position AMF DOC-2013-11 compte tenu de sa taille, de son organisation interne et de la complexité de son activité. Elle s'applique à l'intégralité de ses salariés.

4. RÉMUNÉRATION FIXE ET PRIME VARIABLE

Il n'existe pas de Comité de Rémunération au sein de GO CAPITAL.

Chacun des salariés de la Société de Gestion bénéficie d'une rémunération fixe et d'une prime annuelle variable.

La rémunération fixe et variable est déterminée annuellement par le Président et le Directeur Général qui s'assurent que les montants attribués ne soient pas de nature à inciter les collaborateurs à une prise de risque inconsidérée.

Rémunération fixe :

Pour l'ensemble des collaborateurs, elle est fonction de l'expérience acquise (tant en interne qu'en externe), du niveau d'études ainsi que du poste occupé au sein de la Société de Gestion.

Elle est cohérente avec la fourchette de rémunération pratiquée au regard de ce secteur d'activité, pour des sociétés de gestion gérant des fonds de tailles comparables et de la situation géographique de la société de gestion.

Prime variable :

La prime annuelle variable est déterminée en fonction de différents critères qualitatifs et/ou quantitatifs.

- Objectifs individuels des collaborateurs
- Objectifs individuels et collectifs de la performance de la société de gestion
- Attitude en adéquation avec les valeurs de GO CAPITAL
- Contribution individuelle et collective aux enjeux ESG et impact suivant la politique interne définie

Le Président et le Directeur Général peuvent, de manière discrétionnaire, décider de ne pas verser de prime aux collaborateurs et d'attribuer au cas par cas des primes exceptionnelles, notamment en période de closing de nouveaux véhicules.

Ces primes sont obligatoirement versées en numéraire afin de ne pas contourner les dispositions des orientations de l'ESMA et de la Directive AIFM.

Limites

Au titre de la maîtrise des risques et conformément aux directives de France INVEST, dans le cas où le cumul des parts variables attribuées au titre d'un exercice pour l'ensemble des salariés de GO CAPITAL aurait directement comme conséquence, de réduire le niveau de fonds propres de la Société pour ledit exercice, GO CAPITAL doit être en mesure de réduire le montant des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice comptable afin de maintenir au moins le niveau de fonds propres de la Société du début de l'exercice. La prime variable des salariés serait réduite proportionnellement jusqu'à l'obtention du résultat souhaité.

5. CARRIED INTEREST OU PRIME DE SURPERFORMANCE

L'ensemble des salariés et dirigeants de la Société de Gestion peuvent souscrire des parts de *carried interest* (parts B) des FIA gérés à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté au sein de la Société de Gestion.

Les règles de souscription et les droits attachés aux parts de *carried interest* sont définis dans chacun des règlements des FIA concernés.

Le montant minimum de souscription en parts de *carried interest* par les dirigeants et/ou salariés de la Société de Gestion est fixé par les investisseurs souscripteurs de parts A du Fonds concerné.

La répartition des parts B entre les différents salariés et dirigeants de la Société de Gestion s'effectue en fonction de leur contribution estimée. La répartition effective est décidée par le Président et le Directeur Général de la société pour chacun des FIA dans les limites de la réglementation en vigueur.

La rémunération du *carried interest* intervient à l'issue de la durée de vie du FIA (éventuelles prolongations incluses) et donc sur la totalité du portefeuille. Elle est déterminée dans le Règlement du véhicule qui précise l'ordre de priorité des distributions.

Par ailleurs, tout collaborateur souscrivant des parts B d'un fonds géré par la Société de Gestion doit, concomitamment à la souscription, signer un protocole d'accord prévoyant la cession totale ou partielle desdites parts B en cas de cessation de ses fonctions au sein de la Société de Gestion (contrat de vesting).

6. FONCTIONS DE CONTRÔLE

Les Directeurs Généraux, Jérôme GUERET et Bertrand DISTNGUIN, dans l'exercice de leurs fonctions de surveillance, adoptent et réexaminent régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et sont responsables de sa mise en œuvre.

Cette mise en œuvre fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation par le RCCI qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées.

Conformément au dispositif de conformité et de contrôle interne de GO CAPITAL, le Contrôle Périodique est réalisé par le prestataire désigné selon un plan pluriannuel.