

POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL DE LA SOCIETE DE GESTION**OBJECTIFS**

CDC CROISSANCE est agréée par l'Autorité des marchés financiers en tant que gestionnaire de FIA soumis à la Directive 2011/61/UE (Directive AIFM).

Cette politique a pour objectif de décrire le dispositif mis en place au sein de CDC CROISSANCE pour se conformer aux règles de rémunération issues de la Directive AIFM, applicables à la société de gestion et à son personnel.

PREAMBULE

Les principales caractéristiques de la politique de rémunération de CDC CROISSANCE sont les suivantes :

- promotion d'une gestion saine et efficace du risque sans encouragement d'une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus/règlements ou autres documents constitutifs des FIA gérés.
- détermination et attribution de rémunérations, notamment variables, ayant pour objectif l'alignement d'intérêts entre les clients et la société de gestion.

Les dispositions de cette politique s'appliquent aux « preneurs de risques » identifiés par la société de gestion au regard des fonctions exercées et aux collaborateurs dont le niveau de rémunération globale correspond à celui des preneurs de risques.

Cette politique est applicable à compter du 01/01/2021.

DISPOSITIF**1. Périmètre des activités et du personnel concerné****Les activités concernées :**

La présente politique s'applique dans le cadre de l'activité de gestion de FIA.

Le personnel concerné :

Le personnel identifié par CDC CROISSANCE, concerné par les dispositions de la Directive AIFM en matière de rémunération, est le suivant :

- La Direction générale :
 - o Directrice générale
 - o Les membres du Comité de direction : Responsable de la gestion, Responsable Middle Office et gestion des risques, Responsable juridique / RCCI, Secrétaire général et Responsable IR.
- Les preneurs de risques :
 - o Gérants financiers ;
 - o Responsable de la gestion ;
 - o Responsable de la gestion des risques (qui est également la responsable du Middle Office) ; et

- Responsable juridique / RCCI.
- Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de CDC CROISSANCE ou des FIA gérés **et** dont le salaire est significatif¹ :

➤ *Pas de personnel dans cette catégorie, à date.*

Le personnel identifié par CDC CROISSANCE, qui n'a pas d'impact significatif sur le profil de risque de CDC CROISSANCE ou des FIA gérés **et** dont le salaire n'est pas significatif², par conséquent non visé par la présente politique, est le suivant :

- Assistantes de direction ;
- Collaborateurs du *Middle-Office* Risques (hors la responsable) ;
- Collaborateurs de la conformité et du contrôle interne (hors la responsable) ;
- Collaborateurs rattachés au Responsable IR (hors le responsable) ;
- Analystes extra financiers ;
- Collaborateurs du Secrétariat général (hors le responsable).

2. Types de rémunérations versées par CDC CROISSANCE

L'enveloppe globale des rémunérations allouées par les Dirigeants et les mandataires sociaux de CDC CROISSANCE au titre d'un exercice donné comprend :

- **une part fixe**, qui doit être suffisamment importante pour rémunérer les collaborateurs au regard des responsabilités exercées, du niveau de compétences requises et de leur expérience. Celle-ci correspond à une part significative de la rémunération totale perçue par le collaborateur.
- **une part variable (PVO = prime variable sur objectif)** , qui pourra être attribuée à titre exceptionnel et discrétionnaire selon les critères d'attribution suivants :
 - **Exemples de critères quantitatifs (financiers) :**
 - Performance / TRI ;
 - Nombre de valeurs nouvelles proposées ;
 - Actifs collectés.

NB : Les mesures quantitatives couvrent une période suffisamment longue pour cerner correctement le risque relatif aux actions des collaborateurs (la société de gestion alignera l'horizon de mesure du risque et de la performance sur la période de détention recommandée aux investisseurs des FIA)

- **Exemples de critères qualitatifs (non financiers) :**
 - Respect de la politique de gestion des risques et de la procédure de contrôle des ratios ;
 - Coopération entre les unités opérationnelles et les fonctions de contrôle ;
 - Respect des échéances réglementaires ;
 - Respect des procédures.

NB : Les performances non financières négatives, en particulier un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, doivent l'emporter sur les bonnes performances financières, et se traduire par une réduction de sa rémunération variable.

¹ Un collaborateur dont le salaire est significatif au sens de la Position AMF DOC-2013-11 intégrant les recommandations de l'ESMA sur les rémunérations AIFM est un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction générale et les preneurs de risque ». Ainsi, les termes « salaires significatifs » font ici référence aux montants de rémunération variables qui sont versés en premier lieu aux dirigeants et aux gérants financiers.

Par ailleurs, à compter de l'exercice 2022, en application de la réglementation SFDR (voir Annexe 1), CDC Croissance a adapté sa politique de rémunération à l'intégration des risques de durabilité : la part variable (dite PVO) de chaque collaborateur de la SGP comprendra l'évaluation d'au moins un critère ESG.

Sont exclus du champ d'application de cette politique car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- les dividendes ou distributions similaires perçus par les actionnaires dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable ;
- les rémunérations sous forme d'intéressement et de participation aux bénéfices de la société de gestion ;
- les plans d'épargne (PEE, PEI et Perco) ;
- les plans de retraite.

3. Application du principe de proportionnalité

L'application du principe de proportionnalité peut entraîner, à titre exceptionnel et après prise en considération de faits spécifiques, l'exclusion du champ d'application de certaines exigences de la Directive AIFM si cela est compatible avec le profil de risque, la stratégie de la société de gestion et la stratégie des FIA gérés, dans les limites prévues dans les orientations de l'ESMA.

La société de gestion doit s'assurer que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour un exercice donné et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'exercice.

Les critères pris en compte par CDC CROISSANCE pour appliquer le principe de proportionnalité sur certaines exigences de la Directive AIFM (**cf. Annexe 2**) sont les suivants :

Famille de critères	Résultat de l'analyse de CDC CROISSANCE
Taille ^{a)}	<ul style="list-style-type: none"> - Le montant des actifs sous gestion est inférieur à 1 250 milliards d'euros. - La société de gestion emploie moins de 50 personnes. - 15 personnes considérées comme preneurs de risques.
Organisation interne	<ul style="list-style-type: none"> - CDC CROISSANCE est une société anonyme, à Conseil d'Administration. - La gouvernance interne de la société de gestion est pilotée par les deux Dirigeants responsables. - Les rémunérations variables payées par la SGP ne sont pas assises sur des revenus variables, risqués ou qui pourraient être remis en cause sur un exercice ultérieur en fonction des risques pris par la SGP ou l'équipe de gestion.
Nature, portée et complexité des activités	<ul style="list-style-type: none"> - CDC CROISSANCE est agréée pour gérer des FIA réservés à des investisseurs entités du Groupe CDC et institutionnels tiers, tous clients professionnels. - Dans le cadre de la gestion financière, CDC CROISSANCE utilise des instruments financiers de type actions cotées sur des marchés de la zone euro, actions ou parts d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières agréés conformément à la directive modifiée 2009/65/CE du 13 juillet 2009 (les« OPCVM ») et actions ou parts de fonds d'investissement alternatifs (les « FIA»)

Les différentes catégories de personnel

- Seul le mandataire social peut contracter pour le compte de la société.

4. Modalité d'attribution de la rémunération variable

En cas d'attribution de rémunération variable :

- celle-ci sera versée en numéraire ;
- elle ne sera pas liée aux performances des FIA gérés pour les collaborateurs ne relevant pas du statut de gérant ;
- un équilibre approprié sera établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur concerné ;
- selon les principes de la politique de rémunération du Groupe CDC, la part variable de la rémunération individuelle d'un salarié ne pourra représenter plus de 35% de la rémunération totale et, sur la plupart des fonctions, ce ratio pourra être inférieur (entre 5% et 30%) ;
- elle sera payée après l'arrêt des comptes et la détermination du résultat de l'exercice concerné ;
- elle sera versée en une seule fois (pas de report mis en œuvre) ;
- elle est calculée prorata temporis pour les collaborateurs entrés dans l'année évaluée sauf dispositions contractuelles particulières.

5. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations

La politique de rémunération du personnel est déterminée par les Dirigeants et les mandataires sociaux de CDC CROISSANCE, au titre d'un exercice comptable donné, selon les principes de la politique de rémunération du Groupe CDC.

Elle est revue et validée tous les ans.

La rémunération **des Dirigeants Responsables** est déterminée par le Comité des Nominations et des Rémunérations, organe piloté par l'actionnaire.

A l'issue des entretiens d'évaluation individuels annuels, la Direction générale de CDC CROISSANCE détermine le montant de la part variable alloué à chaque collaborateur. La Direction générale est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur les risques et la gestion des risques de la société de gestion et des FIA gérés.

6. Information des collaborateurs de la société de gestion et des investisseurs

La Direction générale de CDC CROISSANCE communique sur les principes généraux et l'application de sa politique de rémunération :

- **auprès des collaborateurs** : information sur les principes généraux de la politique de rémunération à leur entrée dans la société puis à l'occasion de tout changement significatif ; sensibilisation régulière aux règles de bonne conduite à respecter, notamment en matière de conflit d'intérêts ;

- **auprès des investisseurs** : information dans les rapports annuels des FIA des éléments de la politique de rémunération.

Le rapport annuel des FIA présente notamment² :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables versées par CDC CROISSANCE à son personnel, et le nombre de bénéficiaires ;
- le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de CDC CROISSANCE dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés.

7. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique de rémunération

La mise en œuvre de cette politique fait l'objet, au moins une fois par an et à l'occasion de changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la société de gestion, d'une évaluation par les Dirigeants et les mandataires sociaux de CDC CROISSANCE, dans l'exercice de leur fonction de surveillance. Elle est ainsi examinée annuellement par le Comité des Nominations et Rémunérations.

La RCCI effectue un contrôle de second niveau de la politique de rémunération.

² Pour plus de détails sur ce que doit indiquer le rapport annuel, voir l'art. 107 du Règlement délégué 231-2013.

ANNEXE 1 - CADRE REGLEMENTAIRE

- **Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (« Directive AIFM »)**
- **Orientations ESMA/2013/232** relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- **Guidelines ESMA/2016/411** on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD
- **Orientations ESMA/2016/579** relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs du 1er Janvier 2017
- **Règlement général de l'AMF :**
 - Articles 319-10
- **Doctrine AMF :**
 - Position - Recommandation DOC-2013-11 : Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
 - Instruction AMF - DOC-2014-02 Information des investisseurs des FIA non agréés ou non déclarés
 - Instruction AMF DOC-2012-06 dans sa version modifiée le 22 avril 2024 Modalités de déclaration, de modifications, établissement d'un prospectus et informations périodiques des fonds professionnels spécialisés, des fonds professionnels de capital investissement et des organismes de financement spécialisé
 - Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- **Code monétaire et financier :**
 - Article L533-22-2
- **RÈGLEMENT (UE) 2019/2088 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL** du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

ANNEXE 2 – PRINCIPES PROPRES A LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION

Dès l'instant que la société de gestion a opté pour le principe de proportionnalité, ces principes s'appliquent uniquement pour les rémunérations variables annuelles supérieures à 100 000 €.

Il n'y en a pas, à date, au sein de la société CDC Croissance.

Directive AIFM et Article 319-10 du RGAMF	Principes	Guidelines de l'ESMA	Collaborateurs concernés
Annexe II, 1) point m	<p>En fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par le gestionnaire, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.</p> <p>Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts du gestionnaire et des FIA qu'il gère et sur ceux des investisseurs du FIA. Les États membres ou leurs autorités compétentes peuvent soumettre à des restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains instruments s'il y a lieu. Le présent point s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au point n) qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;</p>	132 à 147	<p>Personnel identifié</p> <p>N/A au sein de CDC Croissance</p>
Annexe II, 1) point n	<p>le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné; cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA en question.</p> <p>La période visée au présent point devrait être d'au moins trois à cinq ans, à moins que le cycle de vie du FIA concerné ne soit plus court ; la rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata ; si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;</p>	125 à 131	<p>Personnel identifié</p> <p>N/A au sein de CDC Croissance</p>
Annexe II, 1) point o	<p>la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du gestionnaire dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernés.</p> <p>Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque le gestionnaire ou le FIA concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération ;</p>	34 à 36 117 à 124 148 à 158	<p>Personnel identifié</p> <p>N/A au sein de CDC Croissance</p>
Annexe II, 3)	<p>Les GFIA qui sont importants en raison de leur taille ou de la taille des FIA qu'ils gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.</p> <p>Le comité de rémunération est responsable de l'élaboration des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques du GFIA ou du FIA concerné, et que l'organe de direction est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre de l'organe de direction qui n'exerce pas de fonctions exécutives auprès du GFIA concerné. Les membres du comité de rémunération sont des membres de l'organe de direction qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein du GFIA concerné.</p>	52 à 64	<p>N/A au sein de CDC Croissance</p>