

POLITIQUE DE REMUNERATION

I. L'objet de la procédure

Cette procédure a pour objet de formaliser la politique de fixation de la rémunération en place au sein d'EXTENDAM. Elle couvre tous les aspects de la rémunération y compris les composantes fixes, les composantes variables, et les autres avantages spécifiques tels que décrits ci-dessous.

II. Les principes de la politique de rémunération

En termes de politique de rémunération, EXTENDAM applique une approche proportionnelle liée à sa taille, à son organisation interne et à la nature de son activité.

La politique de rémunération menée par EXTENDAM a pour objectif de garantir l'attraction, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques, de la mise en œuvre de sa stratégie commerciale et de la conformité.

La politique de rémunération est également déterminée de manière à :

- éviter la mise en place d'incitations qui pourraient entraîner des situations de conflit d'intérêts à court, moyen ou long terme entre ses collaborateurs, ses clients et ses participations ;
- éviter les risques de non-respect des règles de bonnes conduites applicables.

La politique de rémunération d'EXTENDAM vise à éviter des incitations qui pourraient encourager ses salariés à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de la Société de Gestion au détriment potentiel de ses clients et de ses participations.

Dans ce cadre, la politique de rémunération d'EXTENDAM privilégie la rémunération fixe comme principale composante de la rémunération globale des collaborateurs. La rémunération variable éventuelle est basée sur des critères qualitatifs et/ou quantitatifs. La société peut ne pas verser de rémunération variable si les objectifs ne sont atteints.

La politique de rémunération d'EXTENDAM n'intègre pas de facteurs de durabilité. En tant que signataire des PRI, EXTENDAM est convaincue que l'intégration des facteurs de durabilité dans la gestion des entreprises contribue à créer davantage de valeur et à mieux gérer ses risques, comme le définit clairement sa charte éthique. A ce titre EXTENDAM poursuit ses objectifs pour intégrer des facteurs de durabilité dans sa politique de rémunération et respecte les engagements correspondants et définis au 5.RESPECT de sa charte éthique.

III. La gouvernance et l'élaboration de la politique de rémunération

Le Conseil d'Administration d'EXTENDAM détermine la politique de rémunération de la Société de Gestion et supervise sa mise en œuvre. Cette politique fera l'objet d'une révision régulière par le Conseil d'Administration qui réexaminera annuellement son respect et sa correcte application.

Toute modification de la politique de rémunération en place au sein d'EXTENDAM nécessite l'avis préalable du RCCI. Le respect de la politique de rémunération fait également partie du plan de contrôle de 2ème niveau du RCCI.

A noter : Au vu de la taille de la Société de Gestion tant en nombre de salariés qu'en encours sous gestion et de la portée de ses activités, EXTENDAM n'a pas souhaité mettre en place de comité de rémunération (application du principe de proportionnalité). Cependant, l'évolution des rémunérations fait l'objet à ce jour d'échanges et d'une consultation préalable entre le Directeur Général, le Président, la Secrétaire Générale, voire selon les cas, les responsables des différents services internes (Service Clients, Equipe de Gestion, ...).

IV. Les personnes concernées

La société de gestion a procédé à l'identification de son personnel considéré comme « personne identifiée » dont les fonctions sont mentionnées ci-dessous :

- Membres du Conseil d'Administration
- Secrétaire Générale
- Gérants
- RCCI
- Responsable du Service Clients
- Responsable Commercial

En effet, les personnes ci-dessus sont susceptibles d'avoir une influence significative sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des véhicules d'investissement gérés.

Cependant, la Société de Gestion a fait le choix d'étendre l'application des dispositions relatives à la politique de rémunération à l'ensemble du personnel de la Société de Gestion et pas uniquement au personnel identifié.

Une communication est faite annuellement au Conseil d'Administration sur les entrées/ sorties de personnel.

V. Les différentes composantes de la rémunération

1. La rémunération fixe : principale composante de la rémunération globale

Le niveau de rémunération fixe des collaborateurs est déterminé par le niveau d'expérience/ expertise du collaborateur ainsi que la fonction exercée. La partie fixe représente la principale part de la rémunération globale du collaborateur. Elle se situe à un niveau compétitif afin de garantir l'attraction, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs.

Une revue annuelle de la situation individuelle de chaque collaborateur est effectuée par son supérieur hiérarchique. Les conclusions de cette revue sont présentées au Directeur Général.

2. La rémunération variable

Le niveau et la structure de la rémunération variable mise en place au sein d'EXTENDAM ont pour objectif d'empêcher les collaborateurs de prendre des risques disproportionnés et de modérer l'appétence pour les risques visant uniquement la réalisation de gains à court terme.

Ainsi les principes clés sont les suivants :

- La rémunération variable garantie ne peut être qu'exceptionnelle, limitée à l'embauche d'un nouveau collaborateur et limitée à la première année (les 3 conditions sont cumulatives),
- La rémunération fixe est considérée comme l'élément principal de la rémunération globale afin de permettre d'exercer une politique pleinement souple sur la rémunération variable,
- La rémunération variable est basée sur des critères qualitatifs et/ou quantitatifs.

La rémunération variable correspond à des paiements supplémentaires dont le versement est subordonné à la réalisation d'objectifs collectifs et/ou individuels basés sur des critères qualitatifs et/ou quantitatifs et fixés annuellement en début d'année. La rémunération variable suppose une part d'incertitude car elle est liée à l'atteinte d'objectifs prédéfinis. Ainsi, la rémunération variable peut être réduite à zéro si les objectifs ne sont pas atteints.

Ainsi en application du principe de proportionnalité, la Société de Gestion n'a pas mis en place de plan de paiement différé des rémunérations variables: l'intégralité de la rémunération variable est versée en espèces aux salariés durant la période de réalisation des objectifs ou la période suivante.

3. Les primes exceptionnelles

Des primes discrétionnaires, attribuées en fonction de la réalisation de missions ponctuelles ou de projets transverses destinés à améliorer la qualité de travail (outils, images, engagement collaborateurs...), ou en fonction de l'activité de la Société de Gestion, peuvent être versées aux collaborateurs.

Ces primes ne dépasseront pas annuellement 100% de la rémunération fixe du collaborateur. De plus, le montant cumulé des primes exceptionnelles ne dépassera pas 30% de la rémunération brute cumulée des collaborateurs de la Société de Gestion.

Dans tous les cas, EXTENDAM s'interdit d'inciter ses collaborateurs à prendre des risques. Ces primes exceptionnelles peuvent être versées semestriellement ou annuellement.

VI. Les autres avantages

1. Le carried interest

Les collaborateurs de la Société de Gestion ont la possibilité, sur décision préalable du Conseil d'Administration, de souscrire aux parts de carried interest des FIA dont EXTENDAM est la Société de Gestion.

Ces parts de carried interest respectent les 3 principes suivants:

1/ Principe relatif aux modalités de remboursement : les investisseurs sont remboursés en 1er lieu de leurs apports ; le cas échéant, les porteurs de parts ordinaires perçoivent une rémunération prioritaire avant toute perception par les porteurs de parts de carried interest. Les remboursements des parts de carried interest sont soumis aux conditions décrites dans les règlements des FIA gérés par EXTENDAM.

2/ Principe relatif à la souscription minimale : les souscriptions de parts de carried interest doivent représenter un pourcentage minimum du montant total des souscriptions tel que défini dans le règlement du FIA.

3/ Principe relatif au caractère conditionnel de l'accès aux plus-values : les produits et plus-values ne peuvent donner lieu à distribution effective avant un délai de blocage de 5 ans (minimum) à partir de la date de constitution du FIA.

Ainsi, les parts de carried interest, dont les modalités sont décrites dans les règlements des FIA, prévoient dès le départ un paiement différé permettant un alignement des intérêts entre investisseurs et collaborateurs visés.

2. Les avantages en nature

Il n'existe pas au sein d'EXTENDAM des avantages en nature qui inciteraient les collaborateurs à une prise de risque.

VII. Impacts en termes d'information

EXTENDAM se conformera à la réglementation applicable en terme de diffusion des informations relatives à la politique de rémunération, tant dans le rapport annuel de chaque FIA que dans le rapport annuel de la Société de Gestion.

Mis à jour le 20 novembre 2024