

POLITIQUE DE REMUNERATION

Dernière mise à jour : Décembre 2025

Rédacteur : RCCI - Risk Manager

Visa : Directoire

Validation : Conseil de Surveillance

Destinataires : tout membre du personnel de la Société

CADRE REGLEMENTAIRE :

- **Directives européennes :**
 - ✓ 2009/65/CE (Directive « OPCVM ») et 2014/91/UE (« Directive OPCVM V »)
 - ✓ 2011/61/UE (Directive « AIFM »)
 - ✓ 2019/2088/UE (Règlement « SFDR »)
- **Ordonnance de transposition en Droit Français n°2016-312** du 17/03/2016, publiée au journal officiel du 18/03/2016
- **Règlement délégué (UE) n°2016/438** de la Commission du 17/12/2015 relatif aux obligations des dépositaires
- **Code Monétaire et Financier :**
 - ✓ articles L. 533-10 et L. 533-12
 - ✓ articles L. 533-22-2 et suivants
 - ✓ articles L. 533-30 et suivants
- **Règlement Général de l'AMF :**
 - ✓ Article 314-85-2 et article 321-125 (gestion d'OPCVM)
 - ✓ Article 319-9 à 319-10 (gestion de FIA – AIFM)
- **Positions et guides de l'AMF :**
 - ✓ Position n°2013-11 - Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
 - ✓ Position n°2016-14 - Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières
 - ✓ Position n° 2023-03 - Exigences de rémunération de la Directive MiFID II
 - ✓ Guide OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille - juillet 2016
 - ✓ Guide AMF rémunération AIFM - août 2013
- **Orientations ESMA relatives à la rémunération :**
 - ✓ Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD (ESMA/2016/411)
 - ✓ Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive OPCVM (ESMA/2016-575)
 - ✓ Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA (ESMA/2016/579)
 - ✓ Orientations concernant « certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II » (ESMA-35-43-35652)
- **Dispositions communes présentées par les associations professionnelles** (AFG, AFIC et ASPIM) édictées au rang de règles professionnelles par l'AMF
- **Q&A on the Application of the AIFMD** (ESMA34-32-352)

1. PREAMBULE

Le présent document a été initialement établi conformément à la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatif qui intègre les orientations de l'ESMA sur le sujet. Il a fait l'objet d'une mise à jour pour intégrer les obligations réglementaires liées à la mise en œuvre des dispositions de la Directive 2014/91/UE (« Directive OPCVM V ») modifiant la Directive 2009/65/CE (Directive « OPCVM ») et de la Directive n°2011/61/UE (Directive « AIFM »).

Outre le cadre réglementaire applicable détaillé ci-dessus, ce document tient compte également des règles professionnelles établies par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM et a pour objectifs principaux, au-delà de la prise en compte des dispositions issues des Directives AIFM et OPCVM V et de leurs textes d'application et de transposition en droit français, de (i) concilier la performance globale de la Société avec l'intérêt des clients et (ii) de ne pas inciter les collaborateurs de la Société à une prise de risques excessifs dans une optique de gestion saine et efficace des risques.

La présente version, mise à jour en octobre 2024, a fait l'objet d'une validation par le Comité de Rémunération tenu (par voie de conférence téléphonique) le 30/01/2025.

En effet, afin de suivre de près l'application de cette politique de rémunération, le Conseil de Surveillance tenu le 27/01/2017 a décidé de se faire représenter par trois de ses membres afin de former un sous-comité dédié en charge des thématiques liées à la rémunération des collaborateurs salariés et des dirigeants / mandataires sociaux de la Société. Cette émanation du Conseil de Surveillance correspond à un comité structuré ad hoc, qui ne constitue pas un comité de rémunération au sens des Directives AIFM ou OPCVM V.

La présente politique de rémunération couvre :

- toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par la Société,
- toute somme payée par l'OPCVM ou le FIA (l'« OPC ») lui-même, y compris certains types de « carried interest », en contrepartie de services professionnels rendus par les collaborateurs de la Société.

En date de rédaction des présentes, aucun OPC ne prévoit l'attribution de parts de « carried interest ». Une actualisation de la présente politique de rémunération sera réalisée le cas échéant.

Les collaborateurs sont informés des principes généraux de la politique de rémunération de la Société à leur entrée dans la Société puis à l'occasion de tout changement significatif. Ils sont régulièrement sensibilisés aux règles de bonne conduite à respecter, notamment en matière de conflit d'intérêts.

Les stipulations de la présente politique en matière de rémunération variable trouveront application à partir du 01/01/2017 (application sur l'exercice comptable 2017 pour les rémunérations variables versées en 2018) et sur les exercices suivants. Les dispositions applicables à partir du 01/01/2017 en matière de rémunération variable seront reprises dans les contrats de travail des membres du personnel impacté par la mise à jour de la présente politique. Ainsi, pour ceux ayant déjà signé un contrat de travail avant le 01/01/2017, un avenant sera soumis afin de prendre en compte les stipulations de la présente mise à jour de la politique en matière de rémunération variable. Pour tout nouvel arrivant signant un contrat de travail à compter du 01/01/2017, ces dispositions seront intégralement prises en compte.

La Société tient à disposition de l'AMF le processus décisionnel mis en œuvre chaque année pour déterminer la rémunération variable du personnel. Ce processus se formalise de la façon suivante :

- élaboration et formalisation d'une grille d'évaluation définissant des critères qualitatifs et quantitatifs propres à chaque fonction exercée,
- tenue d'entretiens individuels menés systématiquement par le Directoire et le RCCI avec chacun des collaborateurs, permettant de détailler l'évaluation ainsi effectuée conjointement sur la base des travaux et performance de l'année passée et de fixer les objectifs pour l'année à venir.

Le Directoire conserve une copie de l'ensemble des documents justifiant le versement des rémunérations variables.

2. IDENTIFICATION DU PERSONNEL CONCERNE

Eu égard à la taille et aux activités de la Société, il a été décidé de soumettre l'ensemble du personnel à la présente politique de rémunération.

3. PRINCIPES GENERAUX

La rémunération de la Société est fondée sur :

- les **frais de gestion fixes** générés par la gestion d'OPC et le service de gestion de portefeuille pour compte de tiers au sens des Directives n°2004/39/CE (Directive « MIF »), 2009/65/CE (Directive « OPCVM ») et 2011/61/UE (Directive « AIFM »),
- les **frais de gestion variables** générés par la gestion d'OPC et le service de gestion de portefeuille pour compte de tiers au sens des directives n°2004/39/CE (Directive « MIF »), 2009/65/CE (Directive « OPCVM ») et 2011/61/UE (Directive « AIFM »),
- les **commissions de mouvement** générées par la gestion d'OPC et le service de gestion de portefeuille pour compte de tiers au sens des directives n°2004/39/CE (Directive « MIF »), 2009/65/CE (Directive « OPCVM ») et 2011/61/UE (Directive « AIFM »),
- les **rémunérations liées à l'activité de gestion de mandats d'arbitrage** dans le cadre de contrats d'assurance-vie en unités de compte,
- les **rémunérations liées à l'activité de conseil en investissement**,
- les **commissions de performance**.

Les modalités de détermination et de paramétrage des postes de rémunérations précités sont contrôlées régulièrement par le Middle Office et par le Directeur Financier.

Le taux de rotation des portefeuilles (notamment pour ceux pour lesquels des commissions de mouvement sont prévues) est contrôlé par le Directeur des Risques.

Les équipes en charge du développement (partenariats, collecte d'encours) sont particulièrement sensibilisées aux obligations d'information des clients, étant rappelé que la plupart des souscriptions en parts ou actions d'OPC gérés par la Société est soit intermédiée par des plateformes de distribution soit réalisée en direct par des clients professionnels et institutionnels. La rémunération du personnel dédié aux fonctions de développement et de commercialisation est soumise, sans exception, aux stipulations du présent document.

4. REMUNERATION FIXE

Les principes suivants sont pris en compte dans la détermination de la rémunération fixe du personnel :

- le montant des rémunérations minimales des salariés est déterminé conformément à la grille des rémunérations prévue dans la Convention Collective Nationale des Sociétés Financières ; pour les mandataires sociaux non-salariés, le Conseil de Surveillance prendra en compte les principes de la présente politique de rémunération,
- la rémunération fixe correspond à une part importante de la rémunération totale perçue par le collaborateur, au regard du niveau de compétence requis par sa fonction, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ; le coefficient hiérarchique du collaborateur est déterminé selon ces critères,
- la masse salariale fixe ne doit pas être de nature à mettre en cause la pérennité de la Société,
- l'attribution de bonus garantis est interdite.
Toutefois, un « welcome bonus » peut être accordé à un nouveau collaborateur au moment de son embauche. Le montant de cette prime de bienvenue sera apprécié au cas par cas mais ne saurait être supérieur à 50% de la rémunération fixe brute annuelle,
- l'attribution d'indemnités de départ est strictement encadrée.
Ainsi, aucune indemnité de départ ne peut être prédéterminée ni fixée forfaitairement dans un contrat liant la Société à un collaborateur et doit prévoir, a minima, une clause qui permet de définir le montant de cette indemnité selon les performances réalisées par ledit collaborateur et la situation financière de la Société. Les paiements de ce type doivent être corrélés avec les performances réalisées dans la durée et conçus de telle sorte qu'ils ne récompensent pas l'échec. Le montant et les modalités de calcul de chaque indemnité de départ doivent être validés par le Comité de Rémunération, sur proposition du Directoire.

Eu égard à la taille de la Société et à son volume d'activité, toute rémunération fixe brute égale ou supérieure à 100 000 euros devra faire l'objet d'une justification préalable par le Directoire auprès du Comité de Rémunération du Conseil de Surveillance (i.e. avant la signature de tout contrat de travail prévoyant une telle rémunération fixe ou avant la signature de tout avenant ayant pour conséquence d'augmenter la rémunération d'un collaborateur pour la porter à ce seuil ou au-delà).

Il est précisé que la rémunération fixe des fonctions de contrôle et de conformité doit être fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés et assurer leur indépendance. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

Les éventuels avantages en nature (e.g. voitures) sont pris en compte pour la détermination de la rémunération fixe du collaborateur concerné (conséquence : ils sont pris en compte dans la paie).

L'attribution d'avantages en nature fait l'objet d'une vigilance particulière de la part du Directoire qui en informe par ailleurs le Comité de Rémunération du Conseil de Surveillance. Il convient de préciser qu'il faut distinguer « avantage en nature » et « matériel professionnel » (e.g. ordinateur portable ou téléphone portable). L'attribution de tout matériel professionnel à un collaborateur est décidée par le Directoire en considération des stricts besoins professionnels du collaborateur concerné.

Sur base annuelle, le Comité de Rémunération du Conseil de Surveillance est destinataire de la grille des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs (i.e. salariés et/ou mandataires sociaux) de la Société. Cette évaluation indépendante annuelle fait l'objet d'un procès-verbal reprenant les éléments appréciés par le Comité de Rémunération.

Ce Comité de Rémunération a été instauré par le Conseil de Surveillance afin qu'il puisse faire preuve de diligence et d'indépendance dans son appréciation de la présente politique, des pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

5. REMUNERATION VARIABLE

La séparation entre les composantes du fixe et du variable est absolue.

La part variable a un caractère incitatif et fidélisant pour le plus grand nombre de collaborateurs de la Société.

La part variable ne doit pas conduire les collaborateurs à une prise de risque inconsidérée et susceptible de porter préjudice aux intérêts des clients et/ou de la Société.

La rémunération variable est versée exclusivement sous forme numéraire et numéraire indexé (pas d'actions, options...).

5.1. Règles communes en matière de rémunération variable

En vue de déterminer l'enveloppe globale de la partie variable qui est validée chaque année par le Conseil de Surveillance de la Société sur proposition du Directoire après concertation avec le Comité de Rémunération, il est tenu compte :

- du résultat global de la Société,
- des besoins de la Société en matière de fonds propres pour faire face à ses obligations réglementaires, d'une part, et au financement de ses projets, d'autre part,
- des attentes des actionnaires en matière de rémunération de leur investissement.

Par construction, l'enveloppe des rémunérations variables au titre de l'exercice durant lequel des pertes seraient constatées sera réduite de façon significative, le cas échéant. En effet, un principe d'équilibre prudent entre une situation financière saine de la Société et l'attribution d'une rémunération variable doit être pris en compte pour l'ensemble des collaborateurs de la Société et ce à partir du premier euro de rémunération variable envisagée.

La part variable de chaque collaborateur est déterminée en fonction :

- des enveloppes des différentes business units / unité opérationnelle qui sont déterminées selon un processus Top/Down permettant de déterminer la contribution à la performance collective,
- de critères objectifs quantitatifs comme qualitatifs (50/50 environ) intégrant, selon la fonction, un horizon de temps allant de 1 à 3 ans. Ces critères objectifs sont appréciés collégialement par le Directoire et le RCCI.
- de critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, c'est à dire les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance pouvant avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle sur la valeur de l'investissement

Les critères pris en compte pour la détermination de la rémunération variable individuelle selon la nature des fonctions exercées sont les suivants :

A- Pour l'équipe de gestion, les objectifs sont établis sur la base de critères tenant notamment compte :

(i) Pour les critères quantitatifs :

- du **résultat net dégagé** par les OPC et mandats de gestion gérés par le gérant concerné sur 1 et 3 ans (i.e. produit brut généré par les OPC et mandats de gestion gérés par le gérant concerné diminué par les frais directs et indirects associés à cette activité, à savoir : les frais de dépositaire, valorisateur, commissaire aux comptes, les rétrocessions et remises diverses dans le cadre de la commercialisation des OPC et mandats de gestion gérés par le gérant concerné, les rétrocessions revenant aux conseillers éventuels et délégataires de gestion financière éventuels sur les OPC et mandats de gestion gérés par le gérant concerné, la quote-part des bureaux, de matériel bureautique et informatique, d'abonnement et coûts Bloomberg, de Middle Office et de services supports, les frais de représentation et de commercialisation de la stratégie de gestion mise en œuvre par le gérant concerné (e.g. tout frais de déplacement, d'organisation d'événements marketing liés aux OPC et/ou à l'activité de gestion de portefeuille sous mandat déployée par le gérant concerné) ainsi que la rémunération brute charges comprises du gérant concerné,
- des **performances dégagées** par les OPC et comptes titres gérés par le gérant concerné sur 1 et 3 ans (appréciées selon les stipulations du prospectus des OPC ou des mandats en matière d'évaluation de la « surperformance »)
- des **mentions dans les classements concurrentiels** des OPC gérés par le gérant concerné.

(ii) Pour les critères qualitatifs :

- de l'**appréciation** par les équipes de contrôle (contrôle des risques et contrôle interne) et par le Directoire **de la bonne gestion des risques** par le gérant concerné sur la durée,
- du **respect des normes réglementaires, déontologiques et de conformité** par le gérant concerné et l'équipe de gestion placée, le cas échéant, sous sa responsabilité,
- de la **capacité à animer et à encadrer une équipe** (qualité de management) le cas échéant,
- de la **capacité à participer au développement de la Société**.

(iii) **Pour les enjeux de durabilité :**

- le **respect des contraintes d'exclusion** dans le processus d'investissement pour les fonds concernés
- le **respect des contraintes liées aux OPC** répondant aux critères article 8 SFDR ou article 9 SFDR
- la **bonne gestion des risques de durabilité**

B- Pour les Services Supports, les objectifs sont établis sur la base de critères tenant notamment compte :

(i) **Pour les critères quantitatifs :**

- de la **réalisation des missions déterminées en début d'exercice ou au fil de l'eau** (qualité des livrables et respect des délais de production),
- de la **gestion / optimisation des coûts**.

(ii) **Pour les critères qualitatifs :**

- du **respect des normes réglementaires, déontologiques et de conformité** par le collaborateur concerné et l'équipe étant, le cas échéant, placée sous sa responsabilité,
- de la **qualité de l'appui fourni** (capacité à être force de proposition, implication, indépendance dans le cadre des travaux de contrôle le cas échéant) **et de la contribution à l'amélioration de l'efficacité de l'entreprise**,
- de la **réactivité pour faire face à toute anomalie ou tout projet structurant** pour la Société,
- de la **capacité à animer et à encadrer une équipe** (qualité de management) le cas échéant.

(iii) **Pour les enjeux de durabilité :**

- du **respect de l'application de la politique de gestion des risques en matière de durabilité** ainsi que **des critères de sélectivité extra-financiers**

Par « Services Support », il faut entendre : les fonctions de contrôle et de conformité (incluant le Risk Management et le Directeur Financier), le Back Office (e.g. le personnel rattaché à la direction financière, les moyens généraux...), le personnel en charge des systèmes d'information, et le Middle Office.

Il est précisé que la structure de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle ne doit pas compromettre leur indépendance ni créer des conflits d'intérêt dans leur rôle de conseil auprès de la fonction de surveillance et/ou de l'organe de direction.

C- Pour l'équipe commerciale, les objectifs sont établis sur la base de critères tenant notamment compte :

(i) **Pour les critères quantitatifs :**

- de la **collecte nette** d'encours sous gestion ou sous conseil directement attribuable au collaborateur concerné durant l'exercice,
- de la **rentabilité de la collecte nette** d'encours sous gestion ou sous conseil directement attribuable au collaborateur concerné durant l'exercice.

(ii) **Pour les critères qualitatifs :**

- de la **capacité à nouer une relation de confiance durable** avec le client (e.g. « net new cash ») **et de la satisfaction des clients**,
- de la **capacité à initier, suivre, animer et encadrer un réseau de distributeurs** sur les OPC et/ou services proposés par la Société,
- de la **réactivité pour faire face à toute anomalie ou tout projet structurant** pour la Société,
- de la **réalisation des missions déterminées en début d'exercice ou au fil de l'eau** (qualité des livrables et respect des délais de production),
- du **respect des normes réglementaires, déontologiques et de conformité** par le collaborateur concerné et l'équipe étant, le cas échéant, placée sous sa responsabilité.

D- Pour l'équipe dirigeante, le Comité de Rémunération du Conseil de Surveillance tient compte, dans la détermination de la rémunération variable de chacun des membres du Directoire :

- du **respect du plan prévisionnel de développement de la Société**,
- du **résultat net dégagé** au cours de l'exercice considéré avant détermination de l'enveloppe globale des primes,
- de la **bonne exécution des projets** de développement validés,
- de la **performance de tous les OPC et comptes titres gérés par la Société**,
- de la **performance et de la maîtrise des risques de l'unité opérationnelle** éventuellement rattachée plus particulièrement à un membre du Directoire.

5.2. Modalités de versement de la rémunération variable

Les modalités de versement de la rémunération variable sont applicables si et seulement si la rémunération individuelle variable brute au titre de l'exercice concerné est désormais supérieure à 200 000 euros (deux cent mille euros).

Initialement, ce seuil était fixé à 100 000 euros. Compte tenu d'évolution dans les positions de l'AMF à ce sujet, TWENTY FIRST CAPITAL a souhaité profiter de la possibilité offerte aux sociétés de gestion de portefeuille quant à l'augmentation du seuil s'agissant de la rémunération individuelle variable brute.

Cette information a été portée à la connaissance de l'autorité de tutelle le 26/02/2018.

Pour l'ensemble des collaborateurs concernés, les modalités de versement sont les suivantes : en cas de rémunération variable supérieure à 200 000 euros, l'intégralité de cette rémunération variable est soumise à un mécanisme respectant les principes de Période d'Accumulation, de Période de Report et de Point d'Acquisition avec un dispositif de Malus (dont l'application est soumise à des critères objectifs) et un mécanisme d'indexation tels que définis ci-après :

<i>Période d'Accumulation :</i>	Période durant laquelle les performances sont évaluées et mesurées en vue de déterminer sa rémunération. Cette période correspond à l'exercice comptable de la Société.
<i>Période de Report :</i>	Période de 3 ans durant laquelle la rémunération variable est différée (3 tiers sur 3 ans) (à partir du premier euro en cas de rémunération variable supérieure à 200 000 euros) et versée en cas d'atteinte des conditions de performance et de non-prise de risque excessive sur la période.
<i>Point d'Acquisition :</i>	Montant de rémunération variable acquis quand le membre du personnel reçoit le paiement et devient le détenteur légal de la rémunération variable. Une fois la rémunération variable acquise, aucun ajustement <i>ex post</i> explicite ne peut intervenir. L'acquisition d'une rémunération variable ayant fait l'objet d'un report est expressément assortie d'une condition de présence au sein de la Société.

<i>Malus :</i>	<p>Dispositif qui permet à la Société de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la somme d'une rémunération variable différée en fonction des résultats de risques ou des performances de la Société dans son ensemble, de l'unité commerciale, de l'OPC et, dans la mesure du possible, du membre du personnel.</p> <p>Le Malus est une forme d'ajustement des risques <i>ex post</i>. Le Malus correspond à une rémunération variable annoncée, mais non encore acquise et <i>in fine</i> non versée.</p>
----------------	--

La Société pourra appliquer un Malus en le justifiant par l'un au moins des critères ci-dessous :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'une erreur grave du membre concerné (par exemple violation du règlement de déontologie ou d'autres règles internes, en particulier concernant les risques),
- le fait que l'OPC et/ou le compte titre géré sous mandat et/ou la Société et/ou l'unité opérationnelle du membre concerné subisse(nt) une baisse significative de leurs performances financières,
- le fait que l'OPC et/ou le compte titre géré sous mandat et/ou la Société et/ou l'unité opérationnelle dans laquelle travaille le membre concerné fasse(nt) l'objet d'une insuffisance grave de gestion du risque,
- une dégradation importante de la situation financière globale de la Société.

Le membre du personnel dont la rémunération variable différée serait affectée d'un Malus sera informé par lettre recommandée avec accusé de réception envoyée par la Direction de la Société. Cette lettre contiendra le ou les motifs objectifs ayant justifié l'application dudit Malus. Le supérieur hiérarchique du membre concerné du personnel lui fournira, sur demande, toute explication complémentaire.

Mécanisme d'indexation :

Dispositif qui s'applique à la partie de la rémunération variable soumise à la Période de Report (autrement dit, celle versée de manière différée).

Le versement de la part différée sera étalé sur 3 exercices postérieurs à celui d'attribution de la rémunération variable. Ainsi, lors de la décision initiale d'attribution de la prime au collaborateur, la Société indexe 50% de ladite prime en parts d'un panier virtuel d'OPC (OPCVM et FIA) gérés par TWENTY FIRST CAPITAL, ce panier étant constitué de manière opportune afin de refléter les stratégies d'investissement mises en œuvre par la société de gestion

A titre d'exemple, si ces 50% représentent 300 parts du panier virtuel à cette date, le collaborateur bénéficiera respectivement en T+1, T+2, T+3 de 100 parts du panier à la valeur de celui-ci établie respectivement en T+1, T+2, T+3. En outre, il est précisé que ces versements sont en tout état de cause conditionnés à la survenance des événements justifiant de l'application du malus.

Cette politique de rémunération spécifique a été établie en considération de :

- (a) la taille, la nature et la portée des activités de la Société (effectif moyen de 17 personnes sur l'exercice 2025, 17 collaborateurs à la date de mise à jour du présent document – décembre 2025) ; encours totaux gérés de 3 milliards d'euros au 30/06/2025, via des FIA de l'ordre de 2,5 milliards d'euros à date, via des OPCVM de l'ordre de 330 millions d'euros à date, via des mandats de gestion de l'ordre de 165 millions d'euros à date, stratégies d'investissement et instruments financiers traités, en particulier pour les véhicules placés sous la Directive AIFM (FIA dédiés ou dont la période d'investissement est clôturée ou gestion passive indiciaire),
- (b) l'optique de soumettre la totalité des collaborateurs à la politique de rémunération.

Un principe de proportionnalité relatif aux différentes catégories de personnel est invoqué, ce dernier concerne uniquement les rémunérations variables inférieures à 200 000 euros.

Ainsi, les notions retenues pour la rémunération variable brute supérieure à 200 000 euros sont celles du report (pour une période de 3 tiers sur 3 ans) et de l'incorporation de risques a posteriori (i.e. application d'un principe de Malus sur la rémunération variable différée) avec indexation à un panier virtuel.

Le mécanisme de versement de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers n'est pas apparu comme pertinent au cas d'espèce. En effet, les FIA gérés par la Société sont soit (i) des fonds dédiés soit (ii) des fonds dont les périodes de souscription sont fermées et faisant par ailleurs l'objet de périodes de blocage des rachats. Conséquemment, en application du point 14 (a) du « Guide AIFM Rémunération » publié par l'AMF, les collaborateurs concernés pourraient difficilement se voir allouer des parts de ces fonds de type fermé ou dédié au titre d'une partie de leur rémunération variable.

Néanmoins, eu égard à la volonté de la Société d'uniformiser la politique de rémunération applicable à la Société, sans faire de distinction entre les rémunérations dues au titre de la gestion d'OPCVM ou de FIA, il est apparu équitable et pragmatique de fonctionner à travers la mise en place d'un système d'indexation sur le risque d'un panier virtuel d'OPC (OPCVM et FIA) gérés par TWENTY FIRST CAPITAL, ce panier étant constitué de manière opportune afin de refléter les stratégies d'investissement mises en œuvre par la société de gestion.

Synthèse du mécanisme adopté par la Société :

- Application si et seulement si la rémunération individuelle variable brute d'un membre du personnel au titre de la Période d'Accumulation concernée est supérieure à 200 000 euros,
- Lorsque la rémunération individuelle variable brute est inférieure ou égale à 200 000 euros, 100% de cette rémunération individuelle variable brute jusqu'à due concurrence de 200 000 euros est versée durant le premier semestre de l'année suivant la Période d'Accumulation,
- En cas de dépassement des 200 000 euros :
 - 50% de la totalité de la rémunération variable (en d'autres termes équivalent au premier euro) est versée en numéraire durant le premier semestre de l'année suivant la Période d'Accumulation,
 - 50% de la totalité de la rémunération variable (en d'autres termes équivalent au premier euro) est :
 - soumise à une Période de Report de 3 ans dans les conditions suivantes : un tiers pourra être acquis chaque année durant la Période de Report sous réserve d'un dispositif de Malus pouvant prévenir l'acquisition par le membre du personnel concerné de tout ou partie de la somme d'une rémunération variable différée.

Il est rappelé (i) que l'acquisition d'une rémunération variable ayant fait l'objet d'un report est expressément assortie

d'une condition de présence au sein de la Société et (ii) que la quote-part de la rémunération variable brute reportée ne portera pas intérêt,

- soumise à indexation sur le risque d'un panier virtuel d'OPC (OPCVM et FIA) gérés par TWENTY FIRST CAPITAL, et dont la composition vise à refléter l'ensemble des stratégies d'investissement mises en œuvre.

	Personnel concerné	Différé	Durée de différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'attribution définitive	Conditions collectives d'attribution définitive (conditions de performance de la Société)
Bonus	Bonus ≤ 200.000 euros	Aucun	Néant	Néant	Non	Néant	Néant
	Bonus > 200.000 euros	Différé au premier euro	3 tiers sur 3 ans pour les 50% de différé	Indexation à un panier virtuel d'OPC représentatif de la gestion mise en œuvre au sein de la Société	Oui	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de comportement à risque. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué. Décision du Directoire	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué. Décision du Directoire

La Société interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements.

6. DELEGATION DE GESTION FINANCIERE

La Société veillera, en cas de délégation de la gestion financière d'un OPCVM ou d'un FIA, à ce que le (ou les) délégataire(s) de gestion financière atteste(nt) du respect par son(leur) organisation des dispositions applicables en matière de rémunération des collaborateurs.

7. EVALUATION INDEPENDANTE ET CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle interne.

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue périodique par le Directoire et d'une évaluation indépendante par le Conseil de Surveillance, annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société.

La Fonction de Surveillance (telle que définie ci-dessous) sera assurée uniquement par le Comité de Rémunération du Conseil de Surveillance afin de garantir le respect du principe d'indépendance lors de cette évaluation.

8. VIGILANCE A L'ENDROIT DE TOUT MECANISME POTENTIEL DE CONTOURNEMENT

Conformément à la réglementation, les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires de la Société ne sont pas visés par le présent document, sauf si l'effet significatif résultant du paiement de ces dividendes ou distributions similaires devait aboutir à un contournement de la réglementation. Le Conseil de Surveillance de la Société sera, par ailleurs, particulièrement attentif à l'utilisation envisagée de tout mécanisme d'attribution d'actions gratuites ou de bons de souscription d'actions. Il veillera notamment à ce que le recours à tels mécanismes de fidélisation ne soit pas utilisé de manière abusive.

Par principe, aucun collaborateur (i.e. salarié et/ou mandataire social) de la Société ne pourra recevoir de rémunération fixe ou variable au travers de sociétés de droit français ou étranger en contrepartie de services professionnels rendus à la Société. Toutefois, et sous réserve du strict respect des principes énoncés au point 15 de la position AMF n°2013-11, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Directoire, pourra autoriser un collaborateur à percevoir une partie de sa rémunération fixe ou variable au travers d'une société de droit français ou étranger en contrepartie de services professionnels rendus à la Société. En pareille situation, la Société devra s'assurer de la

réalité des services fournis par ladite société, de l'adéquation entre les montants facturés et les prestations réalisées (eu égard notamment aux pratiques de marché) et de l'absence de contournement des dispositions prévues par la position AMF n°2013-11 ainsi que des dispositions fiscales en vigueur. Par ailleurs, le Conseil de Surveillance devra s'enquérir annuellement de la conformité de telles rémunérations et notamment de l'absence de contournement.

Les notes de frais professionnels font l'objet d'un suivi par le Directeur Financier (collecte des justificatifs correspondant à chaque demande de remboursement et archivage des données). Elles sont systématiquement validées par un membre de la Direction de la Société. En cas d'anomalie éventuelle, le Directeur Financier se rapproche de la Direction et/ou du RCCI pour déterminer les suites à donner.

9. VIGILANCE A L'ENDROIT DES CONFLITS D'INTERETS

L'ensemble des collaborateurs (i.e. salariés et/ou mandataire sociaux) de la Société est soumis au dispositif de détection et de gestion des conflits d'intérêts.

Une vigilance particulière est accordée à toute situation dans laquelle un collaborateur aurait un mandat social ou une quelconque fonction au sein d'une entité tierce (quelle que soit sa nature).

Le RCCI de la Société s'assurera de la réception de déclarations en la matière par l'ensemble des collaborateurs (i.e. salariés et/ou mandataire sociaux) de la Société. Il sera également amené à diligenter des contrôles en la matière sur la base de données publiques et de ses réseaux pour s'assurer de l'absence d'omission dans les déclarations fournies.

10. PUBLICATION EXTERNE A L'ATTENTION DES PORTEURS DE PARTS OU ACTIONS D'OPC

La Société s'engage à respecter toutes les mesures de transparence introduites par les Directives n°2014/91/UE (dite « OPCVM V ») et n°2011/61/UE (dite « AIFM ») en matière d'information des porteurs de parts des OPC gérés.

10.1. Publication à l'attention des porteurs de parts ou actions de FIA

Cette information est présentée dans un document spécifique tenu à la disposition des investisseurs. Chaque rapport annuel d'un FIA renverra vers ce document spécifique en précisant qu'il sera envoyé gratuitement et sur simple demande à tout porteur qui en aura fait la demande.

Ce document spécifique est structuré en deux parties :

- la première partie contiendra les informations suivantes :
 - la procédure de prise de décision utilisée pour déterminer la politique de rémunération,
 - les caractéristiques et les objectifs clés de la politique de rémunération et les moyens mis en œuvre par la Société pour garantir que les membres du personnel exerçant des fonctions de contrôle soient rémunérés de manière indépendante par rapport aux activités qu'ils supervisent,
 - une description des différentes formes de rémunération variable utilisées ainsi que la justification de leur utilisation et de leur attribution aux différentes catégories de personnel,
 - une présentation des paramètres utilisés pour attribuer une rémunération reportée et non reportée aux différentes catégories de personnel,
 - une présentation de la prise en compte des risques actuels et futurs impactant la politique de rémunération,
 - un descriptif des critères quantitatifs et qualitatifs utilisés par la société pour évaluer les performances individuelles,
 - une description des principaux indicateurs de performance utilisés pour la Société, les activités de haut niveau et les personnes,
- la seconde partie contiendra les informations suivantes :
 - le montant agrégé des rémunérations, ventilées entre cadres supérieurs et membres du personnel de la Société dont les activités ont une influence sur le profil de risques du FIA,
 - le montant total des rémunérations fixes et variables versées par la Société à son personnel sur la période considérée, le nombre de bénéficiaires et les éventuels intéressements aux plus-values,
 - le montant agrégé des rémunérations, ventilées entre cadres supérieurs et membres du personnel de la Société dont les activités ont une influence sur le profil de risques du FIA.

10.2. Publication à l'attention des porteurs de parts ou actions d'OPCVM

Certaines informations relatives à la politique de rémunération de la Société seront mises à la disposition des investisseurs par l'intermédiaire des Documents d'Informations Clefs pour l'Investisseur (DICI), des prospectus et des rapports annuels des OPCVM sous gestion :

- le DICI contiendra une déclaration indiquant que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la Société ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur,

- le prospectus de l'OPCVM contiendra les détails de la politique de rémunération (et notamment les modalités de calcul de rémunération, les personnes en charge de l'attribution des rémunérations, etc.),
- le rapport annuel de l'OPCVM renverra vers le document spécifique mentionné ci-dessus et précisera que ce dernier sera envoyé gratuitement et sur simple demande à tout porteur qui en aura fait la demande.

11. TRANSPARENCE

Le cas échéant, la Société s'engage à tenir à la disposition des représentants du personnel les informations suivantes :

- le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération de l'entreprise, y compris la composition et le mandat du Comité de Rémunération du Conseil de Surveillance,
- les principales caractéristiques de la politique de rémunération. Celles-ci porteront par exemple sur les critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque et le lien entre rémunération et performance.
