



Politique de rémunération



Généralités

La présente procédure vise à permettre de promouvoir une gestion saine et efficace du risque, qui soit compatible avec les profils de risque des FIA gérés. Ce dispositif est mis en place pour garantir au mieux l'alignement des intérêts de la société, des collaborateurs et des souscripteurs des véhicules. La politique de gestion des conflits d'intérêts permettra notamment de garantir le respect de ces principes.

Cette procédure est communiquée à l'ensemble des collaborateurs et consultable à tout moment. Un résumé est communiqué sur le site internet d'Enerfip Gestion.

Chemin d'accès : Enerfip Gestion/01 - Enerfip Gestion /01. Dossier Permanent (Agrément+Procédures)/02. Procédures

L'organe de direction d'Enerfip Gestion, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine annuellement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

Cadre réglementaire

Les principes mentionnés ci-après ont été établis conformément au :

- Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif ;
- Position DOC-2013-11 concernant les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA / Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- Article L. 533-22-2 du code monétaire et financier ;
- Article 319-10 du RG AMF
- La Directive AIFM n°2011/61/UE complétée de son règlement d'application 231/2013 fournissant des indications sur les dispositions à prendre « dans l'élaboration de la politique de rémunération »



Périmètre du besoin identifié

Les collaborateurs sont répartis en trois catégories :

- **Catégorie 1** : qui comprend les personnes suivantes :
 - Le Président
 - Le Directeur Général
 - Les Gérants Financiers
 - La RCCI
 - Contrôleur des risques
 - Toute personne ayant un salaire significatif se rapprochant des salaires des personnes catégorisées en catégorie 1
- **Catégorie 2** : les salariés qui ne font pas partie du Personnel Visé mais qui participent aux opérations et à la gestion des Véhicules d'Investissement (en ce compris l'origination des investissements, le suivi et les désinvestissements des Véhicules d'Investissement) qui comprend les personnes suivantes :
 - Analyste
 - Responsable d'investissement
- **Catégorie 3** : les autres salariés qui ne font pas partie des deux catégories décrites ci-dessus et qui participent à l'administration générale de la Société.

La Société considère comme personnels identifiés les salariés de catégorie 1 qui, eu égard à leur fonction, sont les seuls preneurs de risque de la Société.

Modalités de rémunération

La rémunération fixe perçue est déterminée au regard du niveau de compétence requis par sa fonction, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Celle-ci correspond à une part importante de la rémunération totale perçue par le collaborateur. La masse salariale fixe ne doit pas être en mesure de mettre en cause la pérennité de la société.



Concernant la rémunération variable :

Catégorie de revenu	Scope	Application Enerfip Gestion
Bonus	OUI	OUI
Versement de titres	OUI	NON
Dividendes et distributions	NON	NON
Participation/intéressement	OUI	OUI
PEE, PEI, PERCO	NON	NON
Retraites complémentaires : article 39 et article 83 du CGI	NON	NON
Régime de retraite chapeau individualisé	OUI	NON
Parachutes dorés	NON CONFORME	NON
Annulation de prêt	OUI	NON
Carried interest	NON	NON

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.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année.

Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La rémunération variable des personnes qui exercent la fonction de gestion des risques est liée à la réalisation des objectifs associés à cette fonction, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation dans lesquels ces personnes sont actives.

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en ce qui concerne la rémunération variable en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.



Afin d'intégrer la prise en compte des risques de durabilité dans la politique de rémunération, ENERFIP GESTION a indexé la rémunération variable de l'équipe d'investissement sur des critères extra-financiers.

Par ailleurs, un contrat d'intéressement bénéficie actuellement à l'ensemble des salariés et a vocation à être régulièrement renouvelé. D'autre part, une prime de partage de la valeur (PPV) peut également être décidée, applicable à l'ensemble des salariés de la Société.

Invocation du principe de proportionnalité

La Société de gestion de portefeuille entend appliquer le principe de proportionnalité validé lors de l'agrément AIFM obtenu en 2022, conformément au III de l'article 321-125 et au III de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF. En invoquant ce principe de proportionnalité, la Société de gestion a justifié qu'il n'était pas nécessaire de disposer d'un comité de rémunération mentionné au point I, 4) de l'article 321-19 du règlement général de l'AMF.

La SGP n'a pas mis en place de plafonnement des rémunérations variables (en pourcentage et en montant). En revanche, plus de 50 % des rémunérations variables « nettes/nettes » versées aux personnes identifiées sont investies en parts de fonds gérés (moyennées sur les 4 ans de la période d'investissement). Par « nettes/nettes » il faut entendre les rémunérations nettes de charges et nettes d'impôt, ie le cash disponible à l'investissement.

Sur les fondements du principe de proportionnalité, la rémunération variable est versée à 100 % en numéraire.

Alignement sur le risque

Les fonds gérés par la Société de gestion imposent à l'équipe d'investir dans des parts de carried interest.

Le Carried Interest suit des règles négociées avec les investisseurs des FIA ou normative pour les FCPR agréés, conservatrices et favorables à la protection des investisseurs. En particulier, ces parts de Carried Interest ont les caractéristiques suivantes :

- Elles représentent un investissement financier compris entre 0,5 % et 1% de la taille de chaque FIA ;



- Elles ouvrent droit à distribution après le versement d'un revenu prioritaire aux investisseurs ordinaires des FIA ;
- Elles donnent accès à la plus-value des FIA calculée sur toute la durée et tous les investissements des FIA (c'est-à-dire distribution du Carried Interest selon le principe de "fund ad a whole") ;
- Le Carried Interest est placé dans une réserve (le "Réserve du FIA"). Le mécanisme de la Réserve du FIA permet de s'assurer que les porteurs de parts de Carried Interest ne reçoivent pas plus d'une certaine partie de la plus-value du FIA concerné (en général 20 %). Il vise à couvrir le risque de paiement excessif aux porteurs de parts de Carried Interest au cas où la plus-value du FIA diminuerait à la suite de nouveaux investissements du FIA et donc à de nouveaux appels de tranches auprès des investisseurs du FIA. Ce risque existe jusqu'à ce que l'engagement de tous les porteurs de parts du FIA ait été entièrement versé au FIA concerné.
- Les parts de Carried Interest sont l'objet d'un vesting permettant une progressivité, année après année, dans l'acquisition définitive des parts souscrites ;
- La rémunération des parts de Carried Interest prend également compte des performances de durabilité des fonds conformément aux stipulations des règlements des FIA.

Publication

La Politique de rémunération est tenue dans son intégralité à disposition de l'ensemble des collaborateurs et son résumé ci-dessous est mis à disposition sur le site internet d'Enerfip Gestion.



ANNEXE

Résumé de la Politique de rémunération à mettre à disposition sur le site internet

ENERFIP GESTION maintient une politique de rémunération conforme à la réglementation et notamment à la directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (directive AIFM). Le principe de proportionnalité est appliqué. Les fonds gérés par la Société de Gestion imposent à l'équipe d'investir dans des parts de carried Interest. Les risques de durabilité sont intégrés dans la politique de rémunération. Elle comprend des mesures pour éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération repose sur deux principes clés :

- Garantir l'alignement des intérêts de la société de gestion, de son personnel et des porteurs de parts des fonds qu'elle gère
- Ne pas encourager la prise de risques excessive.

La politique de rémunération doit promouvoir une gestion saine et efficace des risques et ne doit pas encourager la prise de risques incompatible avec les politiques d'investissement des fonds gérés par la société de gestion.

Pour plus d'informations, veuillez contacter la société de gestion.



Résumé de la Politique de rémunération à mettre à disposition sur le site internet

ENERFIP GESTION maintient une politique de rémunération conforme à la réglementation et notamment à la directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (directive AIFM). Le principe de proportionnalité est appliqué. Les fonds gérés par la Société de Gestion imposent à l'équipe d'investir dans des parts de carried Interest. Les risques de durabilité sont intégrés dans la politique de rémunération. Elle comprend des mesures pour éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération repose sur deux principes clés :

- Garantir l'alignement des intérêts de la société de gestion, de son personnel et des porteurs de parts des fonds qu'elle gère
- Ne pas encourager la prise de risques excessive.

La politique de rémunération doit promouvoir une gestion saine et efficace des risques et ne doit pas encourager la prise de risques incompatible avec les politiques d'investissement des fonds gérés par la société de gestion.

Pour plus d'informations, veuillez contacter la société de gestion.



**6 rue de Maguelone,
34000, Montpellier FRANCE
SAS au capital de 380 000 € RCS Montpellier 918 818 972
N° agrément AMF : GP-20227**

