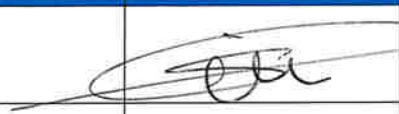




Politique - Politique de rémunération

Livre des procédures

N° 7

N° de version	Date de mise à jour	Commentaires
Version 1	08/04/2020	Création
Version 2	15/09/2023	Mise à jour suite opération Trail
Version 3	06/03/2026	Mise à jour suite contrôle CP Conseil

	Nom	Service/Fonction	Signature	Date
Rédacteur(s)	Emmanuel Simonneau	RCCI		06/03/2026
Vérificateur	Ruddy Lama	Responsable Middle Office		20/03/2026
Approbateur	Emmanuel Simmoneau	RCCI		26/03/2026
Destinataires		<ul style="list-style-type: none"> - Equipe de gestion . - Directeur des participations - Middle Office - Back Office. 		

Références légales et Réglementaires	Sources	Date d'application
<u>Directive AIFM 2011/61</u> : article 13 et annexe II	AIFMD Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif	
<u>Règlement délégué (UE) n° 231/2013</u> : Article 24 et 107	Parlement Européen	
<u>Directive 2014/65 MIF II</u> : articles 9, 16, 23, 24 (point 9bis)	Parlement Européen	
<u>Règlement délégué MIF II 2017/565</u> : articles 22 (3), 27	Parlement Européen	
<u>Règlement 2019/2088 dit « SFDR »</u> : Article 5	Parlement Européen	
<u>Code monétaire et financier</u> : Art. L. 533-22-2, Art. D. 533-16-1	Code Monétaire et Financier	
<u>Règlement général de l'AMF</u> : Article 319-9 à 20 (SGP de FIA),	Règlement Général de l'AMF	

<u>ESMA/2013/232</u> : Version corrigée datée du 30.01.2014 des Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 03.07.2013		
<u>ESMA 2016/579</u> : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs		
<u>ESMA 2016/575</u> : Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières		
<u>DOC-AMF-2013-11</u> : Politique de rémunération applicable aux gestionnaires de FIA	Règlement Général de l'AMF	
<u>Guide de l'AMF</u> : Guide AIFM Rémunération	Règlement Général de l'AMF	
Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion du 23 novembre 2010 (ASPIM/AFIC/AFG) et applicables depuis le 1er janvier 2011		

Objectif de la procédure :

La présente politique de rémunération est établie afin de promouvoir une gestion saine et efficace du risque et ne pas encourager une prise de risque excessive qui serait incompatible avec les profils de risque des OPC et des mandats, et qui serait contraire aux intérêts de la société de gestion et de ses clients.

Sommaire

I. Principes	3
II. Les personnes concernées par la politique de rémunération	4

III. Modes d'élaboration	4
IV. Principe de proportionnalité	5
V. La rémunération.....	5
V.1. La rémunération fixe	5
V.2. La rémunération variable.....	6
a) La rémunération en numéraire	6
b) La rémunération en nature (instruments financier)	7
c) Durée des rémunérations et report.....	7
d) Principe de proportionnalité	8
e) Le seuil de déclenchement des rémunérations variables différées.....	8
VI. Le comité de rémunération	9
VII. Information	10

I. Principes

Conformément aux dispositions de l'article L 533-22-2 du Code monétaire et financier ;

« I. - Les sociétés de gestion de portefeuille des FIA mentionnés aux 1° et 2° du II du présent article et les sociétés de gestion de portefeuille d'OPCVM déterminent les politiques et pratiques de rémunération des personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des sociétés de gestion de portefeuille ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent.

II. – Le présent article est applicable aux sociétés de gestion de portefeuille des FIA :

1° Relevant du II de l'article L. 214-24, à l'exclusion de ceux mentionnés à son dernier alinéa, et à l'exclusion des FIA relevant du I de l'article L. 214-167 et de ceux mentionnés au second alinéa du III de l'article L. 532-9 ; (...). »

La présente politique de rémunération est effectuée dans le cadre du respect de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers.

La société Trail Solutions Patrimoine met en place des « mesures qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités ».

Elle s'engage notamment à ce que sa politique soit « cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA qu'elle gère ; »

Et est également conforme « à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des FIA qu'elle gère ou à ceux des porteurs de parts ou actionnaires du FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ; »

L'organe de direction de Trail Solutions Patrimoine dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

II. Les personnes concernées par la politique de rémunération

La politique de rémunération s'applique à tous les salariés de Trail Solutions Patrimoine qui peuvent notamment avoir une incidence significative sur le profil de risque des FIA gérés et/ou de la société de gestion.

Chaque année Trail Solutions Patrimoine déterminera les personnes qualifiées de preneur de risques (risk takers).

Le personnel identifié est le suivant ;

- Dirigeants responsables et Gérants financiers au sens du Code monétaire et financier
- Le RCCI
- Responsables des fonctions support : Responsable RH, Marketing, Commerciale et Responsable Middle Office.
- Collaborateurs autres ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés et dont le salaire est significatif.

III. Modes d'élaboration

La présente politique de rémunération est établie afin de promouvoir une gestion saine et efficace du risque et ne pas encourager une prise de risque excessive qui serait incompatible avec les profils de risque des OPC et des mandats, et qui serait contraire aux intérêts de la société de gestion et de ses clients.

IV. Principe de proportionnalité

Conformément aux dispositions du I de l'article 319-10 Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« Lorsqu'elle définit et met en œuvre les politiques de rémunération globale (...) la société de gestion de portefeuille respecte les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités »

Ainsi compte tenu de sa taille, de son organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de ses activités, la société Trail Solutions Patrimoine invoque le principe de proportionnalité évoqué par les orientations de l'ESMA.

V. La rémunération

Les salaires sont fixés en fonction de ceux exercés sur le marché dans le même secteur et en fonction de l'ancienneté, des compétences et de la fonction exercée du salarié, afin que le personnel soit qualifié et expérimenté.

Afin de déterminer un « juste » salaire la société Trail Solutions Patrimoine se base sur les salaires appliqués par les sociétés de gestion du même secteur d'activité, en l'espèce le « Private Equity ».

Le montant de la rémunération est spécifique à chaque salarié et est déterminée dans le contrat de travail.

Les évaluations et objectifs individuels incluront le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés telle que l'application rigoureuse de filtres ESG conformément à la politique d'investissement.

Les principes énoncés ci-dessous s'appliquent à tout type de rémunération versée par le GFIA, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris certains types de carried interest, et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectué en faveur des catégories de personnel y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que toute employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque, et dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque ou sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent.

V.1. La rémunération fixe

Les salaires sont fixés en fonction de ceux exercés sur le marché dans le même secteur et en fonction de l'ancienneté, des compétences et de la fonction exercée du salarié, afin que le personnel soit qualifié et expérimenté.

Afin de déterminer un « juste » salaire la société Trail Solutions Patrimoine se base sur les salaires appliqués par les sociétés de gestion du même secteur d'activité, en l'espèce le « Private Equity ».

Le montant de la rémunération est spécifique à chaque salarié et est déterminée dans le contrat de travail.

V.2. La rémunération variable

En principe et conformément au 13 de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« 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 la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas. (...) »

a) La rémunération en numéraire

La rémunération variable s'ajoute à la rémunération fixe. Elle est conditionnée à l'atteinte par la société et les « salariés » pris de manière individuels, de divers objectifs.

Par principe les rémunérations variables ne sont pas garanties. Par exception elles peuvent l'être mais uniquement dans le cas d'une embauche conformément au 9° de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers et est limitée à la première année.

La rémunération variable est établie de manière discrétionnaire basé sur des critères qualitatifs et quantitatifs.

Cette dernière est également fonction de la situation financière de la société de gestion (Trail Solutions Patrimoine).

Des primes discrétionnaires complétant la rémunération de base peuvent être versées indépendamment des critères de performances ou de prise de risques.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par le GFIA, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des FIA gérés et des risques d'investissement qui y sont liés.

La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs.

Les salariés actionnaires peuvent percevoir des dividendes de la société de gestion.

En aucun cas ces dividendes sont garantis et la distribution de ces derniers s'effectue annuellement dans le cadre de l'AG d'approbation de comptes sociaux.

- Dirigeants responsables et gérants financiers au sens du Code monétaire et financier : la rémunération variable est composée d'un pourcentage plafonné du résultat d'exploitation de la société de gestion et/ou d'objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

- Chargé d'affaire : la rémunération variable est composée d'une prime indexée sur des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

- Responsable Middle Office : La rémunération est fonction de la réalisation des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

- Responsable comptable : La rémunération est fonction de la réalisation des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

- Chargé de conformité et de contrôle interne : La rémunération est fonction de la réalisation des objectifs individuels. Cette rémunération est plafonnée.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composante variable de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. D'une manière générale aucune rémunération variable ne représente plus de 100% de la rémunération fixe.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçues de manière à ne pas récompenser l'échec.

La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du GFIA dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnel, du FIA et de la Personne Concernée. Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque le GFIA ou le FIA concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations

Le personnel doit 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.

b) La rémunération en nature (instruments financier)

Il n'y a aucune rémunération prévue en nature.

Trail Solutions Patrimoine décide de se prévaloir du principe de proportionnalité.

c) Durée des rémunérations et report

En principe et conformément au 14 de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« 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.

La période visée à l'alinéa précédent 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 ; »

- La rémunération variable est payée une fois par année en Mars à l'exception fait du cas exceptionnellement prévu au 3.2 e).

Trail Solutions Patrimoine décide de se prévaloir du principe de proportionnalité.

d) Principe de proportionnalité

Compte tenu de sa taille, de son organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de ses activités la société Trail Solutions Patrimoine invoque le principe de proportionnalité évoqué par les orientations de l'ESMA conformément au III de l'article 319-10 du règlement général de l'AMF.

e) Le seuil de déclenchement des rémunérations variables différées

- 1) Trail Solutions Patrimoine a déterminé le seuil de 200.000 € comme seuil de proportionnalité et comme seuil déclencheur du paiement d'une partie de la rémunération variable de façon différée.

Ainsi, les collaborateurs, qu'ils soient preneurs de risques ou non, ayant une rémunération variable inférieure à ce seuil de 200.000 € percevront leur rémunération variable de façon immédiate.

En revanche, un collaborateur qualifié de preneur de risque et dont la rémunération variable serait supérieure à 200.000 € verra obligatoirement une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux modalités définies ci-après.

Dans un souci de cohérence au sein de Trail Solutions Patrimoine, il a été décidé d'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de la Société, qu'ils soient preneurs de risque ou pas, les mêmes modalités de paiement des rémunérations variables.

Ainsi, un collaborateur qui ne serait pas preneur de risque mais dont la rémunération variable dépasserait 200.000 € verra une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux dispositions définies ci-après.

- 2) La rémunération différée s'élèvera à 50 % de l'intégralité de la rémunération variable, dès le 1^{er} euro. L'intégralité de cette partie différée sera concernée par l'outil d'indexation défini ci-après.

Les rémunérations variables allouées au titre d'une année qui dépasseraient ce seuil, seraient alors versées, pour la part dépassant ce seuil, selon les modalités suivantes : 50% en espèces immédiatement, 50 % en espèces dans le cadre d'un paiement différé dans les conditions définies ci-dessus.

Clause de restitution (« clawback »)

Trail Solutions Patrimoine se réserve la possibilité demander la restitution d'une rémunération variable (hors carried interest).

Cette clause jouerait en cas de fraude comptable, faute grave du dirigeant, d'un gestionnaire, dans le cas d'une malversation ou d'un alignement d'intérêt avec les porteurs de FIA un « clawback » s'appliquera.

- 3) Concernant l'indexation des rémunérations différées, conformément aux engagements pris par Trail Solutions Patrimoine, les provisions liées à la partie différée des rémunérations variables seront calculées dans un outil mis en place par Trail Solutions Patrimoine.

Ce panier sera composé de véhicules d'investissements de la société. Le panier de référence de chaque collaborateur concerné ne devrait être que des seuls véhicules gérés par ledit collaborateur.

Ce panier accueillera une partie des provisions des rémunérations variables non payées au mois de février d'une année. Ces montants seront indexés au sein de ce panier sur la période de janvier à juin de l'année de paiement de la partie non différée des rémunérations variables.

Les provisions pour rémunérations différées seront calculées dans cet outil pour une période de trois ans et les rémunérations variables différées seront payées par tiers au collaborateur selon un rythme qui ne saurait être plus rapide qu'un prorata temporis en tenant compte de l'effet de l'indexation de ces rémunérations différées, tel que décrit ci-dessus, soit 16.67% par an.

VI. Le comité de rémunération

En application avec le III de l'article 319-10 du Règlement général de l'Autorité des marchés financiers ;

« Les sociétés de gestion de portefeuille qui sont importantes en raison de leur taille ou de la taille des FIA qu'elles 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. »

Trail Solutions Patrimoine décide de se prévaloir du principe de proportionnalité et de s'exonérer de la mise en place d'un comité de rémunération.

VII. Information

La société s'assure que chacun de ses employés sera régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance ainsi que du lien entre performance et rémunération.

Les gestionnaires de FIA sont tenus de communiquer sur leur politique de rémunération dans leur rapport annuel, en indiquant :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par le gestionnaire à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interests) versé par le FIA ;
- le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel du gestionnaire dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA [22 2. E) et f) de la Directive AIFM]

Les rapports annuels des fonds sont disponibles sur demande auprès de la SGP.

La présente politique de rémunération intègre bien des risques en matière de durabilité. Un résumé de cette politique est publiée sur le site internet de la société. (Art. 5 SFDR)

VIII. Contrôles

La Politique de rémunération fait l'objet d'un contrôle du RCCI délégataire qui consiste à vérifier notamment :

- l'application de la politique de rémunération ;
- la conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V.