

00RESPONSABILITE

Responsable de la Politique	Louis-Edwin DE TREDERN
Remplaçant	François LAVIALE

OBJECTIF DE LA POLITIQUE

Cette politique (« **Politique** ») a pour objectif de définir les principes et règles régissant la rémunération des collaborateurs d'ALPHACAP DIGITAL ASSETS (« **ALPHACAP** ») en cohérence avec les exigences réglementaires et dans le respect des intérêts de ses clients.

Cette politique vise à assurer que la structure de rémunération mise en place au sein d'ALPHACAP n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les intérêts de ses clients et ne crée pas de conflits d'intérêts.

La Politique est réexaminée périodiquement par la Direction d'ALPHACAP qui remédie à toute lacune le cas échéant.

LISTE DES OUTILS/APPLICATIONS UTILISES

Outils	Entretiens annuels d'évaluation
Applications	Word, PDF

GESTION DES MISES A JOUR DE LA PROCEDURE

Version	Date	Statut	Auteur	Nature des modifications
1	20/05/2026	Validée	ALPHACAP DIGITAL ASSETS	Création pour mise en conformité avec le Règlement MiCA

SOMMAIRE

REFERENCES REGLEMENTAIRES :	3
1. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS CONCERNES	3
2. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	3
3. CONTRÔLE DE LA MISE EN ŒUVRE	3
4. REMUNERATIONS CONCERNEES	3
5. INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION	4
5.1. Information des collaborateurs	4
5.2. Information des clients	4
6. PRINCIPE PROPRE A LA REMUNERATION VARIABLE	4
7. COMPOSANTES ET CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION VARIABLE	4
8. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS	5

REFERENCES REGLEMENTAIRES :

- Règlement 2023/1114 du 31 mai 2023 sur les marchés de crypto-actifs (« **MiCA** ») ;

1. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS CONCERNES

Sont concernés par la présente Politique les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'ALPHACAP ou sur les portefeuilles de crypto-actifs gérés pour le compte de ses clients.

Ces collaborateurs sont identifiés selon deux axes :

- Les responsabilités exercées : existence d'un impact décisionnel sur la prise de risque pour la société ou les portefeuilles clients ;
- Le niveau de rémunération.

À la date de mise à jour de la présente Politique, les collaborateurs concernés sont :

- Monsieur Louis-Edwin DE TREDERN, Président ;
- Monsieur François LAVIALE, Directeur Général ;

2. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente Politique est validée par l'organe de Direction d'ALPHACAP. Elle est réexaminée à chaque modification significative de l'organisation, de l'activité ou du cadre réglementaire applicable. La Politique est disponible à la consultation pour l'ensemble des collaborateurs d'ALPHACAP sur le Sharepoint.

3. CONTRÔLE DE LA MISE EN ŒUVRE

A minima annuellement, le DCCI groupe s'assure de la mise en œuvre effective de la présente Politique dans le cadre du programme de contrôle de second niveau. Les résultats font l'objet d'un compte-rendu à la Direction d'ALPHACAP.

En cas de non-conformité détectée, la Direction met en œuvre un plan correctif dans les meilleurs délais.

4. REMUNERATIONS CONCERNEES

La politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante ;
- La partie variable (prime annuelle) de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance de la société, la performance individuelle, la contribution et le comportement du collaborateur.

La rémunération fixe est individuelle et négociée lors de la rédaction du contrat de travail entre le futur collaborateur et ALPHACAP. Les collaborateurs perçoivent une rémunération annuelle fixe payable mensuellement. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution professionnelle du collaborateur et de ALPHACAP.

L'octroi d'une rémunération variable, dont le niveau est encadré par la présente politique, est liée non seulement à l'atteinte individuelle d'objectifs prédéfinis, mais également collective et notamment à la performance globale d'ALPHACAP.

La société veille à ce qu'un équilibre approprié soit établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions d'ALPHACAP ne sont pas visés par la présente politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la société n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Sont également exclus de la politique de rémunération, car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques les Plans Epargnes Entreprises (PEE), les Plans Epargnes Inter-entreprises (PEI) et les Plans d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

5. INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION

5.1. Information des collaborateurs

Les collaborateurs d'ALPHACAP sont informés, préalablement et de façon claire, des objectifs qualitatifs et quantitatifs utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération variable, ainsi que du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

5.2. Information des clients

Une version synthétique de la présente Politique est publiée et maintenue à jour sur le site internet d'ALPHACAP.

6. PRINCIPE PROPRE A LA REMUNERATION VARIABLE

ALPHACAP s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

La rémunération variable n'est acquise ou payée que si elle est compatible avec la situation financière d'ALPHACAP dans son ensemble, et si elle est justifiée par les performances d'ALPHACAP et du collaborateur concerné. ALPHACAP pourra réduire le montant total des rémunérations variables lorsque des performances financières médiocres ou négatives seront enregistrées. Il pourra s'agir à la fois des rémunérations actuelles et de réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle. Elle ne peut être octroyée qu'à l'occasion du recrutement d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année.

En application du principe de proportionnalité, la part variable versée de la rémunération est maintenue à un niveau raisonnable par rapport à la rémunération fixe, de sorte que la composante fixe reste suffisamment élevée pour permettre à ALPHACAP de ne verser aucune composante variable si les circonstances le justifient.

7. COMPOSANTES ET CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION VARIABLE

La rémunération variable des collaborateurs est constituée de deux composantes :

1. Une composante sur objectifs (la « Rémunération sur Objectifs ») ; et
2. Une composante totalement discrétionnaire (la « Rémunération Complémentaire »).

La somme de la Rémunération sur Objectifs et de la Rémunération Complémentaire désigne la « Rémunération Variable Discrétionnaire ».

La Rémunération Variable Discrétionnaire sera attribuée au regard, d'une part, de la situation financière d'ALPHACAP, d'autre part, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au collaborateur lors de l'entretien annuel d'évaluation, et enfin, de l'appréciation globale de la Direction.

En tout état de cause, la Rémunération Variable Discrétionnaire ne saurait excéder 200 000 €. Ce plafond constitue un choix interne de bonne gouvernance d'ALPHACAP visant à maintenir un équilibre approprié entre rémunération fixe et variable.

Dans le cas exceptionnel où une Rémunération Variable Discrétionnaire versée excéderait le seuil de 200 000 €, le montant excédant cette somme serait versée sur une période de 3 ans.

ALPHACAP définit, pour une année donnée, une enveloppe de Rémunération Variable Discrétionnaire globale. La Direction décide ensuite, au regard des évaluations individuelles des collaborateurs, de la répartition de cette enveloppe.

Les évaluations individuelles des collaborateurs comprennent des critères quantitatifs et qualitatifs :

- Les critères quantitatifs sont les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.
- Les critères qualitatifs sont l'ensemble des critères autres que les critères quantitatifs.

D'une manière générale, les évaluations et objectifs individuels intègrent des critères tenant au respect par les collaborateurs de la réglementation en vigueur applicable à ALPHACAP en sa qualité de prestataire de services sur crypto-actifs agréé au titre du règlement MiCA, et notamment les exigences en matière de protection des clients, de LCB-FT et de sécurité des systèmes d'information.

Sont expressément exclus des critères d'évaluation : le volume de transactions réalisées sur les portefeuilles clients, les commissions générées sur les opérations d'investissement ou de désinvestissement, et tout critère susceptible d'encourager une prise de risque inconsidérée au détriment des intérêts des clients.

8. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS

La politique de rémunération est fondée sur l'organisation interne d'ALPHACAP, sa stratégie à long terme ainsi que sur les objectifs définis individuellement avec chaque collaborateur lors de l'entretien annuel d'évaluation.

En application du principe de proportionnalité prévu par le règlement MiCA, et compte tenu de la taille réduite d'ALPHACAP et de son effectif limité, ALPHACAP ne met pas en place de Comité de Rémunération dédié.

L'organe supervisant annuellement la rémunération des collaborateurs est l'organe de Direction d'ALPHACAP, composé du Président et du Directeur Général.

À l'issue des entretiens individuels, la Direction valide le montant de la Rémunération Variable Discrétionnaire versée à chaque collaborateur.

S'agissant de la rémunération des dirigeants effectifs eux-mêmes, la décision est soumise pour avis au Comité de surveillance d'ALPHACAP, afin d'assurer l'indépendance du processus et de prévenir tout conflit d'intérêts. Les dirigeants ne fixent pas leur propre rémunération variable.

La Direction d'ALPHACAP est responsable de la préparation et de la formalisation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui entraînent des répercussions sur le profil de risque d'ALPHACAP et sur les portefeuilles gérés pour le compte de ses clients.