

Politique de rémunération

Table des matières

I.	Objectif et périmètre	2
1.	Objet de la procédure.....	2
2.	Champ d'application.....	2
II.	Rappel des principes réglementaires	3
1.	Établissement d'une politique de rémunération.....	3
2.	Définition du personnel identifié	5
3.	Principe de proportionnalité.....	5
III.	Interlocuteurs clés.....	6
IV.	Principes applicables à l'ensemble du personnel de la société	6
V.	Rémunération des différentes catégories composant l'ensemble du personnel de la société	8
1.	Composition de la rémunération de l'ensemble du personnel de la société.....	8
2.	Principes particuliers applicables au Personnel Visé	11
VI.	Intégration des risques en matière de durabilité dans les pratiques de rémunération....	13
VII.	Annexes	14
	ANNEXE A – LISTE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR DÉTERMINER LA PERFORMANCE	
	INDIVIDUELLE.....	14

I. Objectif et périmètre

1. Objet de la procédure

La présente politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs de CIC Private Debt, conformément aux dispositions requises par l'annexe II de la Directive AIFM et par la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 dite directive OPCVM 5 sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion. En effet, ces Directives établissent un ensemble de règles auquel tous les gestionnaires doivent se conformer pour déterminer leur politique de rémunération et les pratiques de rémunérations adaptées en fonction de la taille et de l'organisation de leur structure.

2. Champ d'application

CIC Private Debt (la « Société ») est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (l'« AMF ») sous le numéro GP-08000002 et ayant demandé, auprès de l'AMF, un agrément en tant que société de gestion entrant dans le champ d'application de la Directive AIFM.

Afin de se conformer à la Directive AIFM et conformément aux exigences relatives à son agrément, la Société précise dans ce document, sa politique de rémunération (la « Politique de Rémunération »).

Cette Politique de Rémunération a été élaborée sur la base des documents suivants :

- la Directive AIFM 2011/61/UE du Parlement européen et du conseil du 8 juin 2011
- les orientations de l'ESMA (Autorité européenne des marchés financiers) relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) ;
- le règlement général de l'AMF article 319-10 ;
- la position AMF n° 2013-11 « Politique de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatif »;
- le guide rémunération publiée par l'AMF en août 2013.

La Politique de Rémunération s'applique aux éléments suivants (ou équivalents) reçus par les salariés de la Société en contrepartie de services professionnels rendus :

- toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par la Société,
- toute somme payée par les Fonds eux-mêmes, y compris le carried interest (le cas échéant) et,
- tout transfert de parts ou d'actions des Fonds.

Cette Politique de Rémunération est accessible à tous les membres du personnel de la Société.

Le Président adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la Politique de Rémunération et est responsable de sa mise en œuvre. Ces principes sont soumis pour approbation aux représentants de l'actionnaire.

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne par les représentants de l'actionnaire de la société.

II. Rappel des principes réglementaires

1. *Établissement d'une politique de rémunération*

La directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (la « Directive AIFM ») prévoit dans son article 13 que les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs doivent mettre en place une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des fonds d'investissement alternatifs qu'ils gèrent.

L'annexe II de la Directive AIFM et l'article 319-10 du RG AMF définissent les principes qui doivent être inclus dans la politique de rémunération mise en place par le gestionnaire. Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunération globale, les gestionnaires respectent les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de leurs activités :

- a) la politique de rémunération est cohérente et promeut 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'ils gèrent ;
- b) la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des FIA qu'ils gèrent ou à ceux des investisseurs du FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- c) l'organe de direction du gestionnaire, 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 ;
- d) la mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance ;
- e) le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
- f) la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération ;
- g) lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou du FIA concernés avec celle des résultats d'ensemble du gestionnaire ; par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers ;
- h) l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par le gestionnaire, 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 ;

i) 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 ;

j) 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 composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;

k) les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;

l) 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 ;

m) 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 le gestionnaire, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.

Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts du gestionnaire et des FIA qu'il gère et sur ceux des investisseurs du FIA. Les États membres ou leurs autorités compétentes peuvent soumettre à des restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains instruments s'il y a lieu. Le présent point s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au point n) qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;

n) le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égal 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 au présent point 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 ;

o) la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du gestionnaire dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernée.

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, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération ;

p) la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du gestionnaire et des FIA qu'il gère.

Si l'employé quitte le gestionnaire avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par le gestionnaire pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au point m). Dans le cas d'un employé qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées à l'employé sous la forme d'instruments définis au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans;

q) 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 ;

r) la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.

2. Définition du personnel identifié

Conformément aux orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées en juillet 2013, il convient que les gestionnaires de FIA déterminent le personnel identifié. Il correspond aux catégories du personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du GFIA ou les profils de risque du FIA qu'il gère et les catégories du personnel de l'entité (ou des entités) à laquelle (auxquelles) les activités de gestion du portefeuille ou de gestion des risques ont été déléguées par le GFIA, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque du FIA que le GFIA gère.

Lorsqu'ils évaluent le caractère significatif de l'incidence sur le profil de risque d'un GFIA ou sur un FIA qu'ils gèrent, il convient que les GFIA définissent ce qui constitue le caractère significatif pour leurs activités et pour les FIA qu'ils gèrent. Les critères que les GFIA pourraient prendre en compte pour vérifier qu'ils identifient convenablement et de manière appropriée les membres du personnel visés comprennent une évaluation des membres du personnel ou d'un groupe dont les activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan du GFIA et/ou sur la performance des FIA qu'il gère.

Le GFIA est tenu d'analyser les fonctions et responsabilités professionnelles afin d'évaluer de manière appropriée les fonctions susceptibles d'influer de manière significative sur son profil de risque ou sur le profil de risque des FIA qu'il gère. Dans certaines situations, un membre du personnel peut ne pas percevoir une rémunération élevée et pour autant avoir un impact significatif sur le profil de risque du GFIA ou du FIA qu'il gère en raison des fonctions ou des responsabilités professionnelles particulières du membre du personnel en question.

3. Principe de proportionnalité

La position AMF n° 2013-11 s'applique à toutes les catégories de personnels décrites au point 3 de ladite position. Cependant, un principe de proportionnalité permet, sous certaines conditions et sous réserve de

justification par la société de gestion, de ne pas appliquer certaines règles prévues dans l'Annexe II de la Directive AIFM et reprises à l'annexe II de cette position.

En effet, conformément au point 4.2 de la position AMF, trois facteurs peuvent être pris en compte pour évaluer si l'application des règles relatives à la rémunération est bien proportionnée à la situation de la société de gestion :

- sa taille ou la taille des FIA qu'elle gère ;
- son organisation interne ;
- la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Tout autre critère pertinent peut être utilisé pour l'analyse des critères de proportionnalité.

En application de ce principe de proportionnalité (et sous réserve de pouvoir le justifier) certaines sociétés de gestion pourront alors ne pas appliquer, soit pour l'ensemble de leurs collaborateurs, soit pour une certaine catégorie de collaborateurs (i.e. une classe de métier), les mesures décrites au point 4.1 de la position AMF relative :

- au processus de paiement de la rémunération variable et plus particulièrement :
 - o le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments ;
 - o la « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA ;
 - o le « report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA ;
 - o l'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable.
- à l'obligation de créer un comité de rémunération.

III. Interlocuteurs clés

ACTEURS	ROLES ET RESPONSABILITES
Représentants de l'actionnaire de la société	• Responsable de l'évaluation interne annuelle
Président	• Conçoit la politique de rémunération de l'ensemble du personnel de la Société avant de la soumettre pour approbation aux représentants de l'actionnaire de la Société • Adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la Politique de Rémunération • Responsable de sa mise en œuvre

IV. Principes applicables à l'ensemble du personnel de la société

La Politique de Rémunération telle que décrite au paragraphe V ci-dessous est cohérente et conforme aux lignes directrices et interprétations publiées par les autorités régulatrices nationales et européennes pour les raisons suivantes :

- elle promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des Fonds ;
- elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société et des Fonds et à ceux des investisseurs des Fonds.

En effet, la rémunération variable décrite au paragraphe V.1 ci-dessous dépend en tout premier lieu des revenus disponibles de la Société. Ils ne sont pas directement corrélés à la performance des Fonds qui évolue dans le temps. Les revenus disponibles de la Société varient au rythme de la vie des Fonds conformément aux principes suivants :

- Période de souscription du Fonds (entre 6 et 18 mois suivant la constitution du Fonds) (la « Période n° 1 »),
- Période d'investissement du Fonds (5 ans au maximum suivant la constitution du Fonds) (la « Période n° 2 »),
- Période de désinvestissement du Fonds (i.e. cession des actifs et dissolution du Fonds) (entre 5 et 10 ans suivant la constitution du Fonds) (la « Période n° 3 »).

La Société reçoit plusieurs sortes de revenus :

- les commissions de gestion versées par les Fonds (les « Commissions de Gestion »).
Le montant des Commissions de Gestion varie comme suit :
 - pendant la Période n° 1 et la Période n° 2, la Commission de Gestion est égale, en principe, à un montant compris entre 0,55 % et 1,5 % de l'engagement global en fonction des Fonds ;
 - pendant la Période n° 3, la Commission de Gestion est égale, en principe, à un montant compris entre 0,55 % et 1,5 % de l'engagement global diminué des coûts d'acquisition des investissements cédés, distribués ou entièrement provisionnés en fonction des Fonds ;
- sur certains fonds, la Société peut également recevoir une commission de performance (la « Commission de Performance ») basée sur la performance du Fonds, c'est-à-dire au-delà du remboursement de leur montant libéré aux investisseurs et du paiement du revenu prioritaire. Cette Commission de Performance est payée à la Société.

Le montant des Commissions de Gestion est déterminé à l'issue d'une négociation avec les investisseurs des Fonds et, au plus tard, à la fin de la Période n° 1. Ce montant ne varie pas pendant la Période n° 1 et la Période n° 2 de sorte que les revenus de la Société provenant des Commissions de Gestion sont, en moyenne, prévisibles sur les 5/6 années suivant la constitution d'un Fonds. Ces Commissions de Gestion diminuent, peu à peu, au rythme des désinvestissements des Fonds, pendant la Période n° 3.

- La Société peut percevoir des Honoraires de Transactions (commissions de négociation, d'arrangement, de syndication ou de prise ferme) y compris des commissions de suivi (tous jetons de présence et autres rémunérations de mandataire social, ainsi que toutes commissions de suivi et de conseil facturées aux sociétés du portefeuille des Fonds). Le montant de ces Honoraires de Transactions sera en partie déduit de la Commission de Gestion.

En conséquence, pendant la Période n° 1 et la Période n° 2, le montant de la rémunération variable des membres du personnel de la Société n'est pas directement corrélé à la valeur des actifs du Fonds. La rémunération variable n'est composée que de bonus octroyés par la Société afin d'encourager les équipes dans l'accomplissement de leurs objectifs personnels fixés au début de chaque année.

Pendant la Période n° 3, des bonus déterminés par le Président sont toujours payables en fonction de critères quantitatifs et/ou qualitatifs comme décrit dans le paragraphe V.1 ci-dessous, lesdits bonus n'étant pas automatiques.

Par ailleurs, les membres du personnel de la Société n'adopteront pas de stratégies de couverture personnelle ou d'assurances liées à la rémunération variable.

V. Rémunération des différentes catégories composant l'ensemble du personnel de la société

L'ensemble du personnel de la Société est composé des personnes suivantes :

- le « Personnel Visé » tel que défini dans le paragraphe V.2(a) ci-dessous ;
- les salariés qui ne font pas partie du Personnel Visé tel que défini dans le paragraphe V.2(a) ci-dessous.

Le Président conçoit la politique de rémunération de l'ensemble du personnel de la Société avant de la soumettre pour approbation aux représentants de l'actionnaire de la Société qui se réunissent spécifiquement sur le sujet.

La Société n'a pas établi de comité de rémunération¹ sur la base de la taille de la Société et des actifs sous gestion comme détaillé dans le paragraphe V.2 (c)(ii) ci-dessous.

1. Composition de la rémunération de l'ensemble du personnel de la société

À titre préliminaire, nous précisons que la Société n'octroie aucune rémunération particulière (parachute dorée) en cas de démission ou de licenciement d'un salarié.

La Société n'effectue aucun paiement discrétionnaire au titre de la retraite aux salariés de la Société.

Par ailleurs, eu égard à la nature des fonctions exercées par chaque salarié, le montant de la rémunération variable est équilibré par rapport au montant de la rémunération fixe. Le montant de la rémunération variable peut-être nulle et d'un maximum de 100.000€. La base de la rémunération des membres du personnel de la Société est la rémunération fixe.

(a) Pour le Personnel Visé :

Le Personnel Visé correspond à la notion de « personnel identifié » telle que décrite dans la position AMF n° 2013-11 et le guide rémunération publiée par l'AMF en août 2013.

Au sein de la Société, il s'agit des preneurs de risque de premier cercle à savoir le personnel qui contribue de manière significative sur le profil de risque de la Société ou des Fonds : Dirigeants (les mandataires sociaux) / Directeurs d'investissement / Secrétaire Générale.

¹ L'Annexe II de la Directive AIFM prévoit l'instauration d'un comité de rémunération, responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques du gestionnaire. Le principe de proportionnalité permet, sous certaines conditions et sous réserve de justification par la société de gestion, de ne pas mettre en place ce comité de rémunération (cf. paragraphe (c)).

Les analystes/ chargés d'affaires / middle office / gestionnaire d'exploitation/ assistance/ back office et l'équipe de Londres sont exclus du périmètre de la Politique de Rémunération applicable au Personnel Visé, en effet, au sens de la position AMF n° 2013-11, leur activité n'a pas d'impact significatif sur le profil de risque de la Société et des Fonds et leur rémunération globale ne se situent pas dans la même tranche de rémunération que le Personnel Visé.

Les collaborateurs de la succursale de Londres sont salariés de CIC Londres et sont détachés au sein de CIC Private Debt via un contrat de services : Administrative Secondement Agreement. Cette équipe est en charge du sourcing des actifs, les investissements étant validés par le comité d'investissement de CIC Private Debt.

La rémunération pour le Personnel Visé est composée comme suit :

- *une rémunération fixe* : mise en place par le Président de la Société et approuvée par les représentants de l'actionnaire, lors de l'embauche de ces personnes afin de rémunérer la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité de ces personnes. Cette rémunération fait l'objet d'une révision lors d'une évaluation annuelle sur proposition du Président et cette proposition de révision est soumise à l'approbation des représentants de l'actionnaire. Cette augmentation est déterminée en fonction du marché et d'un principe de cohérence interne à la Société.
- *une rémunération variable* : cette rémunération variable est composée de :
 - bonus annuels déterminés par le Président: les bonus annuels sont fixés selon des critères quantitatifs et qualitatifs énumérés en Annexe A de la Politique de Rémunération et sont plafonnés à 100.000€ pour chaque membre du Personnel Visé.

Les critères quantitatifs et qualitatifs énumérés en Annexe A de la Politique de Rémunération obéissent aux principes suivants : (i) le montant total des bonus est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou des Fonds concernés avec celle des résultats d'ensemble de la Société et (ii) l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers. 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.

- *Distribution de la Commission de Performance* (le cas échéant) : la Commission de Performance est entièrement versée à la Société. Elle est négociée avec les investisseurs du Fonds. En particulier, la Commission de Performance présente les caractéristiques suivantes :
 - elles ouvrent droit à distribution après le versement d'un revenu prioritaire aux investisseurs des Fonds ;
 - dans la limite totale de 10 % de la plus-value dudit Fonds ;

- la Commission de Performance est placée dans une réserve (la « **Réserve de Commission de Performance** »). Le mécanisme de la Réserve de Commission de Performance permet de s'assurer que la Société ne reçoit pas plus de 10 % de la plus-value dudit Fonds. Il vise à couvrir le risque de paiement excessif aux bénéficiaires de la Commission de Performance au cas où la plus-value du Fonds diminuerait suite à de nouveaux investissements du Fonds et donc à de nouveaux appels de tranches auprès des investisseurs du Fonds. Ce risque existe jusqu'à ce que l'engagement de tous les porteurs de parts du Fonds ait été entièrement versé au Fonds concerné.
- la Commission de Performance prévue dans le FCT est due à la Société en fin de vie du FCT en fonction du dépassement d'un objectif de performance réalisé par le FCT, par conséquent, étant une commission de surperformance, celle-ci n'est pas la rémunération d'un investissement réalisé par le Personnel Visé.

(b) Pour les autres salariés qui ne font pas partie du Personnel Visé

La rémunération de ces personnes est composée comme suit :

- une rémunération fixe : mise en place par le Président de la Société et approuvée par les représentants de l'actionnaire lors de l'embauche de ces personnes afin de rémunérer la compétence, le niveau d'expérience et le niveau de responsabilité de ces personnes. Cette rémunération fait l'objet d'une révision lors d'une évaluation annuelle sur proposition du Président de la Société et elle est soumise à l'approbation des représentants de l'actionnaire. Cette augmentation est déterminée en fonction du marché et d'un principe de cohérence interne à la Société.
- une rémunération variable : cette rémunération variable est composée de :
 - bonus annuels et déterminés par le Président: les bonus annuels sont fixés selon des critères quantitatifs et qualitatifs énumérés en Annexe A de la Politique de Rémunération.

Les critères quantitatifs et qualitatifs énumérés en Annexe A de la Politique de Rémunération obéissent aux principes suivants : (i) le montant total des bonus est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou des Fonds concernés avec celle des résultats d'ensemble de la Société et (ii) l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers.

2. Principes particuliers applicables au Personnel Visé

(a) Définition du Personnel Visé :

Le Personnel Visé comprend les personnes suivantes :

- le Président,
- le Directeur Général Adjoint,
- les Directeurs d'investissement,
- la Secrétaire Générale.

La détermination des salariés faisant partie du Personnel Visé est réexaminée lors de chaque nouvelle embauche.

(b) Gouvernance relative à la rémunération du personnel visé :

Le Président de la Société conçoit la politique de rémunération avant de la soumettre pour approbation aux représentants de l'actionnaire qui se réunissent spécifiquement sur le sujet.

(c) Autres principes applicables à la rémunération du Personnel Visé mais auxquels la Société entend déroger en vertu du principe de proportionnalité

(i) Règles

Conformément à l'annexe II de la Directive, les principes suivants doivent, en principe, s'appliquer à la rémunération variable perçue par le Personnel Visé :

- A. Report : 40 à 60 % de la rémunération variable doit en principe être reporté sur une période de 3 à 5 ans ;
- B. Paiement en instruments : au moins 50 % de la rémunération variable doit être payé au Personnel Visé sous forme d'instruments.

(ii) Principe de proportionnalité

La Société a décidé de ne pas constituer de comité de rémunération au sens de la Directive AIFM mentionnée au paragraphe V ci-dessus et de ne pas appliquer les principes du report et du paiement en instruments sur la rémunération variable versée au Personnel Visé (tel que mentionné au paragraphe (c)(i) ci-dessus) en invoquant, comme lui permet la législation française, le principe de proportionnalité. En effet, la création d'un comité de rémunération au sein de la Société de même que l'application des principes de report et de paiement serait disproportionnée au regard (i) de la taille de la Société, (ii) de la nature, portée et complexité des activités (stratégie d'investissement des Fonds) et (iii) de l'organisation interne de la Société. Ces trois arguments sont plus largement détaillés ci-dessous.

A. Taille :

(I) Moins de 50 salariés au sein de la Société et de ses filiales

La Société comprend 29 membres (salariés et mandataires sociaux hors Londres).

(II) Moins de 10 personnes considérées comme preneurs de risques

- Les personnes qui prennent les décisions d'investissement et de désinvestissement des Fonds à savoir les membres du comité d'investissement qui sont le Président, le Directeur Général Adjoint et les Directeurs d'investissement
- la Secrétaire Générale, responsable du contrôle de 1^{er} niveau et évaluateur indépendant

(III) Le montant des actifs des Fonds relevant d'AIFM s'élève à €1.8 milliards maximum.

La Société, ses effectifs et ses actifs sous gestion ont une importance modeste par rapport aux autres acteurs du marché des fonds d'investissement de capital investissement en Europe.

B. Stratégie d'investissement

La Société ne gère que des fonds mezzanine et des fonds de dettes et réservés à des investisseurs avertis. Les Fonds sont de type fermé et ont une durée de vie supérieure à 10 ans. Cette longue durée de vie et l'absence de contrainte relative à la liquidité des parts des Fonds permet aux Fonds d'avoir une stratégie d'investissement à long terme et ainsi d'atténuer les risques inhérents à la classe d'actifs des Fonds.

C. Organisation interne de la Société

Les rémunérations variables payées par la Société ne sont pas assises sur des revenus variables, risqués ou qui pourraient être remis en cause sur un exercice ultérieur en fonction des risques pris par la Société ou l'équipe de gestion. Ces rémunérations variables sont issues de commissions pour l'essentiel fixes, connues d'avance d'une année sur l'autre et définitives, tel que mentionné au paragraphe V.1.

VI. Intégration des risques en matière de durabilité dans les pratiques de rémunération

Comme indiqué ci-avant, la rémunération variable du Personnel Visé est notamment composée de bonus annuels et déterminés par le Président, lesquels sont fixés selon des critères quantitatifs et qualitatifs énumérés en Annexe A de la Politique de Rémunération.

Dans le cadre de l'application de ces critères, la Société intégrera le respect de l'analyse des risques en matière de durabilité – au sens du Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (le « **Règlement SFDR** ») – comme l'un des critères de détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable de la Société.

Par ailleurs, concernant en particulier les Directeurs d'investissement, ceux-ci intègrent de façon générale les critères ESG dans l'évaluation des actifs sous-jacents des Fonds et dans leur processus de décision d'investissement, conformément à la Politique ESG de la Société. Ceci concerne plus encore les Directeurs d'investissement impliqués dans la gestion de Fonds catégorisés article 8 ou article 9 au sens du Règlement SFDR.

Dans ce cadre, les Directeurs d'investissement se verront fixer des objectifs annuels en lien avec la prise en compte de ces critères ESG et des risques en matière de durabilité.

En conséquence, selon l'importance de la prise en compte des critères ESG dans les décisions d'investissement incombant aux Directeurs d'investissement, la rémunération variable prendra notamment en compte : l'analyse des données collectées auprès des actifs sous-jacents (notamment dans le cadre du remplissage de la grille d'analyse ESG telle que décrite dans la Politique ESG de la Société), l'analyse des impacts des risques en matière de durabilité (importants, potentiels ou réels) sur la valeur des actifs sous-jacents ou encore la qualité et l'importance du dialogue entre les Directeurs d'investissement et le management des sociétés en portefeuille concernant les informations ESG.

VII. Annexes

ANNEXE A – LISTE DES COMPÉTENCES ESSENTIELLES POUR DÉTERMINER LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

Les critères quantitatifs et qualitatifs sont fixés, annuellement et individuellement, en fonction du personnel concerné selon une liste de compétences essentielles détaillées ci-dessous.

La Société est composée d'une équipe de 21 personnes, par conséquent, en raison de la taille de cette équipe, le Président est en mesure d'apprécier le travail de chaque collaborateur en fonction des missions et des responsabilités du membre du personnel compte tenu des réunions régulières et des comités d'investissement et, est donc, en mesure d'évaluer les performances individuelles du personnel de la Société en fonction des critères quantitatifs et qualitatifs décrits ci-dessous.

L'équilibre entre critères quantitatifs et qualitatifs est déterminé par la Président en fonction des missions et des responsabilités du membre du personnel. Les critères quantitatifs étant, par nature, objectifs, ceux-ci sont analysés conjointement avec les critères qualitatifs qui sont par nature, subjectifs, de sorte que le comportement négatif d'un membre du personnel de la Société qui irait à l'encontre des critères qualitatifs impactera négativement la rémunération variable du personnel de la Société.

1. Critères quantitatifs

Les critères quantitatifs sont fixés au début de chaque année et comprennent, en particulier, les objectifs suivants :

- prise de contact, en période de levée de fonds, d'un certain nombre d'investisseurs souhaitant investir un certain montant dans le Fonds en levée ;
- maintien d'une relation suivie avec les investisseurs des Fonds quantifiée selon le nombre de réunions organisées avec chaque investisseur des Fonds ;
- origination d'un certain nombre d'investissements correspondant à la politique d'investissement des Fonds selon le nombre d'investissements sourcés et closés ;
- recherche d'acquéreurs potentiels et sérieux pour acquérir des lignes d'investissement des Fonds ;
- entretien de relations régulières avec un certain nombre d'apporteurs d'affaires spécialisés dans les nouveaux secteurs d'activité recherchés.

Pour rappel, CIC Private Debt investit principalement dans des sociétés non cotées. La performance du portefeuille se mesure sur la durée en fonction du remboursement des actifs. Le bonus n'est pas lié aux résultats du portefeuille et ne repose sur aucune formule de calcul.

2. Critères qualitatifs

Les critères qualitatifs comprennent, en particulier, les compétences suivantes :

2.1 Compétences générales

- capacité à affronter et gérer les difficultés ;
- capacité à mettre en place des équipes efficaces ;
- capacité à partager avec ses collègues ;
- intégrité et capacité à instaurer des relations de confiance ;
- capacité de délégation.

2.2 Compétences dans l'origination et l'exécution des opérations

- capacité à créer / susciter / trouver des nouvelles opportunités ;
- capacité à entretenir de bonnes relations avec les intermédiaires, avocats ou consultants ;
- pertinence de jugement des opportunités en termes de qualité et d'intérêt ;
- capacité à construire des relations de confiance avec les entrepreneurs, propriétaires et/ou les équipes de gestion ;
- capacité à rédiger des lettres d'intention (d'engagement) ;
- compétence de structuration : financière, juridique, fiscale, etc ;
- compétence d'analyse ;
- compétence de négociation.

2.3 Compétences dans la gestion de portefeuille

- connaissance et contrôle de la performance des données financières du portefeuille des Fonds, ainsi que de la mise en place de la stratégie ;
- apport de valeur ajoutée dans la gestion du portefeuille des Fonds (nouvelles idées, vision professionnelle, contacts, etc.) ;
- capacité à anticiper les difficultés, besoins ou changements dans la gestion des Fonds ;

- capacité à communiquer à l'équipe de la Société, dans les temps et de manière adéquate, l'information pertinente ;
- capacité à construire des relations de confiance avec les équipes de gestion et les associés.

2.4 Selon l'importance de la prise en compte de l'ESG au niveau du Fonds : compétences concernant l'intégration des risques en matière de durabilité et la prise en compte et l'analyse des critères ESG.