

## Politique de rémunération

---

### I. Préambule

La politique de rémunération a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque. Elle n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risques, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés en direct ou par délégation.

L'équipe de Direction est composée des 7 partners, dont 4 composent le Conseil d'Administration (le Président, le Directeur Général et 2 administrateurs)

### II. Personnel concerné

La présente politique de rémunération s'applique à tout le personnel Elaia Partners (vs périmètre d'application limité au personnel identifié). On distingue 3 catégories de personnel au sein d'Elaia Partners :

#### *1 Les directeurs d'investissement*

Ces collaborateurs ont un impact significatif sur le profil de risque d'Elaia Partners. Ils sont susceptibles d'investir dans des parts de fonds.

Ils sont le « Personnel identifié » au sens de la position AMF sur la politique de rémunération.

#### *2 L'équipe d'investissement*

Ces collaborateurs ont un impact important sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés mais leur salaire n'est pas équivalent à ceux des dirigeants responsables et des gérants financiers. Ils sont également susceptibles d'investir dans des parts de fonds.

Ils ne sont pas inclus dans la catégorie Personnel identifié.

#### *3 L'équipe de support*

L'équipe de support, coordonnée par le Directeur administratif et financier, n'a pas d'impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion de portefeuille. Le DAF est également susceptible d'investir dans des parts de fonds.

#### *4 Cas particulier des fonctions de contrôle*

Du fait de sa taille, Elaia Partners a mis en place l'organisation suivante : le RCCI est le Président de la société de gestion, mais il s'appuie, pour l'exercice de cette fonction, sur un cabinet indépendant qui exerce les fonctions de Contrôle Permanent et de Contrôle Périodique.

### III. Rémunérations

#### 1 Tableau de synthèse des fonctions ayant un impact significatif ou important sur le profil de risques

		Rémunération fixe	Rémunération fixe non monétaire (voiture, tel portable)	Prime annuelle usuelle	Plafond prime annuelle exceptionnelle
Directeurs d'investissement	Partners	√	√	10% du salaire	40% du salaire + plafond 100 K€
	Non partners	√	√		
Equipe d'investissement	Analystes, associates, investment managers	√	√		

L'intéressement, la participation, les contrats de retraite non individualisés ne sont, par nature, pas inclus dans le périmètre de la directive AIFM. Les retraites chapeau sont incluses dans le périmètre de la directive AIFM mais il n'en existe pas chez Elaia Partners.

#### 2 Rémunération variable

Le Président et le Directeur Général n'ont pas de rémunération variable. Pour les autres collaborateurs, la rémunération individuelle variable se compose d'une prime de fin d'année dont l'ordre de grandeur est de 10% du salaire.

Cette prime est indépendante des performances des sociétés en portefeuille : elle dépend des résultats d'ensemble de la société de gestion et des performances de la personne en combinant des critères qualitatifs et quantitatifs.

Conformément au Règlement (EU) 2019/2088 (« Disclosure » ou « SFDR »), cette rémunération variable est également conditionnée par l'implication des collaborateurs dans l'intégration des risques en matière de durabilité dans les stratégies d'investissement. Les collaborateurs des équipes d'investissement et de contrôle sont sensibilisés à la nécessité du respect des procédures d'investissement, lesquelles intègrent la prise en compte des critères extra-financiers dans les décisions d'investissement.

Elaia Partners souhaite bénéficier du principe de proportionnalité pour le paiement de la rémunération variable.

#### 3 Parts de « carried interest »

Elaia Partners gère 2 types de FIA :

- Des FIA pour lesquels des parts de *carried interest* sont détenues par les gérants financiers : ces parts étant rémunérées par un excédent de rendement, elles entrent dans le périmètre d'application de la directive AIFM
- Un FIA pour lequel il n'existe pas de parts de *carried interest* ; à la demande du Fonds National d'Amorçage (l'un des investisseurs), une commission de gestion de performance est versée à la société de gestion ; cette commission pourra être reversée, en totalité ou en partie, aux collaborateurs de la société de gestion sous forme de primes dans le cadre de la politique de rémunération déjà présentée.

Concernant les FIA disposant de parts de *carried interest* :

1 - Les investisseurs du FIA sont remboursés a minima du montant de leur investissement (avec une clause de rémunération prioritaire, correspondant à un pourcentage de plus-value minimum qui leur est destiné, négocié avant le lancement du fonds) avant le déclenchement du paiement des sommes associées au *carried interest* : l'ordre de priorité des distributions est le suivant : les sommes associées aux parts de *carried interest* ne sont versées qu'après paiement de l'intégralité

du montant souscrit et libéré des parts A augmenté de la rémunération prioritaire (il s'agit des parts recevant 80% de l'excédent de rendement).

2 - Toutes les parts de *carried interest* ont été attribuées à l'issue de la période d'investissement. Elles sont détenues par l'équipe de gestion.

3 - Aucun versement de *carried interest* n'a lieu suite à un gain sur une unique opération dans le FIA (pas de *carried interest* « deal-by-deal ») : en effet, le *carried interest* est calculé sur la totalité du portefeuille.

4 - Le paiement du *carried interest*, y compris le remboursement du montant investi par les gérants, ne peut se faire que lorsque les investisseurs ont été effectivement remboursés de leur investissement augmenté du Rendement prioritaire.

5 - Le *carried interest* respecte les dispositions fiscales, notamment en termes de pourcentage d'investissement minimal de l'équipe de gestion dans les fonds et de montant maximum des droits sur la plus-value auquel le *carried interest* peut donner accès : les parts de *carried* représentent 0,33% du total des souscriptions soit un pourcentage compris entre 0,25% et 1%. Le pourcentage maximum de l'excédent de rendement revenant aux parts de *carried* est de 20%.

6 - Dans le cas où le fonds serait dans une situation de moins-value à l'échéance de sa liquidation (ou n'ayant pas atteint le niveau de « hurdle » contractuellement défini à la création du produit), les porteurs de parts de *carried interest* perdent l'ensemble de leur investissement : l'intégralité du produit de la liquidation du fonds est reversée aux investisseurs.

#### IV. Comité des rémunérations

Conformément au principe de proportionnalité, Elaia Partners a décidé de ne pas créer de comité de rémunération.