

## Politique de rémunération

Capital Export met en œuvre une politique de rémunération qui est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et qui vise à ne pas encourager une prise de risque excessive.

Elle favorise l'alignement des risques pris par son personnel avec ceux des fonds qu'elle gère, ceux des investisseurs dans ces fonds et ceux de la société de gestion elle-même.

### 1. *La composition de la rémunération*

#### 1.1. *Une partie fixe de la rémunération*

La politique de rémunération de Capital Export s'inscrit dans les règles du Code du travail et de la Convention collective des Sociétés Financières et respecte l'application des grilles de salaire selon le coefficient affecté au salarié.

Les rémunérations sont par principe fixes, définies à l'embauche, et réévaluées le cas échéant de la progression des compétences et sous réserve des ressources à long terme de la société. Elles sont en accord avec le pouvoir, les mandats, l'expertise et les responsabilités des collaborateurs.

La rémunération est suffisamment importante pour rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

#### 1.2. *La partie variable de la rémunération*

Capital Export a pour politique de ne pas instaurer de rémunération variable contractualisée et systématique.

Des primes peuvent être versées quand un fait générateur le motive.

Elles sont liées à la performance globale de la société et des performances personnelles des collaborateurs sur base de critères qualitatifs et/ou quantitatifs.

### 2. *Carried interest*

Capital Export a mis en place, pour les FPCI qu'elle gère, un système de carried-interest entrant dans le périmètre des types de rémunérations visées et soumis aux dispositions de la position sur les rémunérations AIFM.

Les collaborateurs concernés de Capital Export bénéficient d'un droit d'acquérir des parts de carried interest. Dans ce cadre, ils ont investi une partie significative de leur épargne personnelle dans les FPCI gérés afin d'aligner les intérêts des preneurs de risque et des investisseurs.

Ce schéma de carried interest ne constitue pas une rémunération au sens Directive AIFM, mais en respecte l'esprit (il s'agit en effet d'un investissement sur les capitaux personnels des collaborateurs et non pas une attribution gratuite).

Les principes mis en œuvre par le mécanisme des parts B sont les suivants :

- prise de risque personnelle financière des personnes concernées avec leurs capitaux personnels,
- valorisation des parts conditionnée à l'atteinte d'un seuil minimal de performance (hurdle rate) des parts A détenues par les investisseurs,
- aléa sur la valeur des parts de carried interest (dès leur souscription les parts de carried interest ont une valeur nulle puisque celle-ci est conditionnée à l'atteinte d'une performance minimale),

- différé d'encaissement des parts de carried interest pour lesquelles toute distribution est impossible pendant 5 ans)

Ces principes permettent un alignement des intérêts des investisseurs et des collaborateurs concernés et intègrent dans leur mode de création et de fonctionnement les principes mêmes exigés par la position sur les rémunérations de la Directive AIFM.

### **3. La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité et de gestion des risques**

La fonction de contrôle et de conformité et de gestion des risques doivent exercer leur mission de vérification et de validation sans aucun lien ni effet sur leur rémunération.

Dans ce but, cette fonction est déléguée à un cabinet externe dont la rémunération est forfaitaire et donc totalement fixe.

### **4. Risque de durabilité**

Capital Export met en œuvre une politique de rémunération qui est cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive.

La politique de rémunération est alignée avec la stratégie et les objectifs de Capital Export en matière d'ESG / de durabilité. La rémunération variable des équipes concernées tient compte du respect de toutes les méthodologies et procédures de Capital Export, conformes aux réglementations en vigueur, y compris celles liées aux risques de durabilité des investissements, conformément au Règlement Disclosure

### **5. Élaboration, approbation et supervision de la politique de rémunération**

Compte tenu de la taille de la société de gestion (moins de 50 collaborateurs, actifs sous gestion < 1,25 milliards d'euros), la taille des FIA (3 FIA dont les encours ne pourront pas dépasser 500 millions d'euros), la nature (gestion de FPCI réservés à des investisseurs avertis), la portée et l'absence de complexité de ses activités (actifs non cotés, pas de placement à terme, pas de levier), Capital Export n'est pas tenue de mettre en place un comité de rémunération conformément à la directive AIFM et au §7.2 de la Position AMF 2013-11.

La société de gestion est constituée sous la forme de SARL. Le Comité de Direction fait par conséquent office de Comité de rémunération. Il est composé des trois associés de la société. Il se réunit de manière annuelle, à l'issue de la campagne d'entretiens annuels menés avec les collaborateurs.

Le Comité est chargé de superviser l'évaluation centrale et indépendante de la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération. Il adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

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.