

| Nom du document | Créé/ Modifié par | Validé par | Version | Date | Commentaires |
|---------------------------|-------------------|------------|---------|------------|--------------|
| Politique de rémunération | Weefin/ MBG | MBG | V01 | 30/05/2021 | |
| Politique de rémunération | Weefin / MBG | MBG | V02 | 29/03/2023 | |

Cadre général

La politique de rémunération reflète les objectifs de ROCE CAPITAL en matière de bonne gouvernance d'entreprise ainsi que de création de valeur durable et à long terme pour les actionnaires.

Elle respecte ses obligations de reporting aux investisseurs en matière de rémunérations fixes et variables versées à son personnel et ce en application des dispositions différentes positions de l'AMF.

L'ensemble des collaborateurs salariés perçoit une rémunération fixe et peut percevoir une rémunération variable.

La politique de rémunération de ROCE Capital est pleinement alignée avec sa stratégie d'investissement responsable. À chaque nouvelle acquisition et pendant toute la durée de détention des positions, les gérants respectent sans faille la politique d'investissement ISR mise en place par ROCE Capital, à savoir : la récupération des données ESG des entreprises et le respect de la politique d'exclusions sectorielles et normatives.

Références réglementaires

- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 »
- Directive 2011/61/UE du 09 juin 2011, dite « directive AIFM »

ESMA :

- Orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières

Règlement général de l'AMF : Article 314-85-2 et 319-10 du règlement général de l'AMF

Doctrine AMF :

- Position AMF n°2016-14 « Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières »
- OPCVM 5 – « Guide sociétés de gestion » Juillet 2016 - Position AMF n°2013-11 « Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs » - Position AMF n°2013-24 « Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement »

1 PERIMETRE DU PERSONNEL IDENTIFIE

Le personnel concerné chez ROCE Capital comprend :

- les dirigeants effectifs,
- les gérants d'OPCVM.

Conformément à l'Article 5 de la réglementation (EU) 2019/288 « Sustainable Finance Disclosure Regulation », l'ensemble du personnel citées ci-dessus sont concernées par l'intégration des risques en matière de durabilité dans la politique d'investissement responsable de ROCE Capital.

2 TYPES DE REMUNERATION VERSEES PAR LA SGP

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération se décompose en une part fixe et une part variable :

- La partie fixe de la rémunération des collaborateurs est déterminée de manière à rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ;
- Elle est fixée au regard des pratiques du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence au sein des sociétés de gestion ;
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue. Il n'y a pas de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération ;
- La société de gestion n'accorde pas de bonus garanti (sauf éventuellement en cas d'embauche et pour une fois) ;
- La rémunération variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe en considération des performances du collaborateur (sur la base de critères tant qualitatifs que quantitatifs) ;
- La rémunération variable est déterminée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur. Elle tient compte du droit du travail et de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

La politique de rémunération de ROCE Capital respecte les exigences de la réglementation SFDR « Sustainable Finance Disclosure Regulation », car elle est adaptée à la prise en compte des risques en matière de durabilité. La rémunération variable individuelle des gestionnaires de portefeuille est en partie liée à l'intégration de ces risques de durabilité dans le processus de gestion.

Les Dirigeants (i.e. les trois gérants) par ailleurs, peuvent recevoir des dividendes. Ces dividendes ne constituent en aucun cas une rémunération détournée, ils sont encadrés par les statuts de la société de gestion. Ces dividendes sont approuvés en Assemblée Générale Ordinaire d'approbation des comptes annuels et sous le contrôle du Commissaire aux Comptes.

| Catégories de personnel concernées | Rémunération variable (préciser la nature) |
|------------------------------------|---|
| Dirigeants | Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Nature : en numéraire |

| | |
|---------------|---|
| Gérants OPCVM | Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/> Nature : en numéraire |
|---------------|---|

Le personnel identifié perçoit une rémunération explicitement¹ indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPCVM ?

Oui Non

3 APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

La société de gestion de portefeuille invoque le principe de proportionnalité prévu au III de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF :

Oui Non

ROCE Capital met en œuvre une gestion simple (absence de recours à des stratégies ou instruments financiers complexes) essentiellement orientée sur les titres vifs.

Cette activité est réalisée par trois gérants sous la supervision des dirigeants et le contrôle du RCCI.

ROCE Capital a souhaité invoquer le principe de proportionnalité, eu égard notamment à la taille de la structure et à la nature des activités effectuées, pour toutes les rémunérations variables inférieures à 200 K€ ou 30% de la rémunération fixe du collaborateur. Dans ce cadre, ces rémunérations sont versées en numéraire et en une seule fois. Par ailleurs et du fait de la faible taille des encours OPCVM gérés (43 000 000 € au 15/04/21) soit un seuil inférieur à 1 250 M€, la société ne souhaite pas constituer de comité des rémunérations.

| Critères | Justifications |
|---|--|
| Taille de la SGP | Encours des OPCVM : 43 millions € au 15/04/2021 Encours des FIA : 0 Encours en gestion sous mandat : 0 |
| Nombre de collaborateurs | 3 |
| Nombre et catégorie des collaborateurs identifiés | Nombre de collaborateurs identifiés : 3 |
| Nature, portée et complexité des activités développées – types de stratégies de gestion | La société effectue une gestion essentiellement orientée vers la gestion en actions (actions cotées et OPC) |

¹ C'est-à-dire qu'elle lui est communiquée spécifiquement comme telle dans la politique de rémunération qui lui est applicable. Cette rémunération représente des paiements liés à la performance des OPC effectués directement par la société de gestion de portefeuille ou par l'OPC lui-même au profit du personnel identifié.

| | |
|---|--|
| Structure de la rémunération des membres du personnel : - montant de rémunération variable maximum en euros, - pourcentage maximum de rémunération variable par rapport à la rémunération fixe. | Montant maximum de rémunération variable du personnel identifié en euros : 200 000 € Absence de montant maximum : <input type="checkbox"/> Pourcentage maximum de rémunération variable du personnel identifié : 30% de la rémunération fixe du collaborateur Absence de pourcentage maximum : <input type="checkbox"/> |
|---|--|

4 MODALITES DE VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE

Pour les preneurs de risques dont la rémunération variable dépasserait les 200 k€ ou 30% de la rémunération fixe, ROCE Capital appliquera les principes suivants :

- report de 50% de la rémunération variable sur 3 ans ;
- paiement d'au moins 50% en parts de fonds ou équivalent ;
- mise en place d'une période de conservation.

| Procédures de versement | Explications |
|--|--|
| Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers | Paiement de 50% de la rémunération variable en parts de fonds ou équivalent. |
| Proportion de rémunération variable reportée | 50% |
| Durée de report | La durée de report est de 3 ans. |
| Détails de la politique de rétention, le cas échéant | / |
| Modalité d'ajustement au risque a posteriori | La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de ROCE Capital et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, des portefeuilles qu'elle gère et de la personne concernée. |

5 GOUVERNANCE ET CREATION D'UN COMITE DE REMUNERATION

La société de gestion déclare se conformer au point I, 3) de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF relatif à la gouvernance de la rémunération :

Attestation de conformité

La société invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un comité de rémunération, mentionné au point I, 3) de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF :

Oui

Non

Si oui, pour quelles raisons :

- Conformément à l'exemple cité dans les orientations de l'ESMA, la société de gestion de portefeuille gère des portefeuilles d'OPCVM dont la valeur n'excède pas 1,25 milliard d'euros et n'a pas plus de 50 employés, y compris ceux dédiés à la gestion des OPCVM et à la prestation des services visés à l'article 6, paragraphe 3, a) et b) de la directive OPCVM (gestion sous mandat et services auxiliaires),

Oui

Non

- La société fait partie d'un groupe bancaire, assurantiel ou d'investissement ou d'un conglomérat financier au sein duquel une entité est tenue de créer un comité de rémunération et le comité de rémunération existant assume la responsabilité de la vérification de la conformité de la société de gestion de portefeuille,

Oui

Non

- La société a pris en compte des éléments tels que le fait que la société de gestion de portefeuille soit cotée ou non, sa structure juridique, le nombre d'employés, les actifs sous gestion, le fait que la société de gestion gère également des FIA, la prestation des services visés à l'article 6, paragraphe 3, de la directive OPCVM :

Détail : Sans objet

6 ALIGNEMENT SUR LE RISQUE

La société de gestion de portefeuille a mis en place une politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départs) et interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements :

Oui

Non

7 REPORTING

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer ou avoir pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de publication, prévues aux articles 411-107 ou 422-67, 411-113 ou 422-71, et 411-121 ou 422-79 et 422-80 du règlement général de l'AMF et qu'aux instructions qui les complètent (DOC-2011-19) :

Attestation de conformité

8 POINTS D'ATTENTION

ROCE Capital n'a aucun autre point d'attention à mentionner.

9 DECLARATION DE CONFORMITE

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer aux points 1 à 12 et 16 à 18 du I de l'article 321-125 du règlement général de l'AMF.

Attestation de conformité