INFORMATION RÉGLEMENTAIRE · ARTICLE 5 DU RÈGLEMENT (UE) 2019/2088 (SFDR)

Politique de rémunération

Synthèse publiée par Elevation Capital Partners – version du 19 octobre 2026

EN BREF

- Une politique qui promeut une gestion saine et efficace des risques et n'encourage pas une prise de risque incompatible avec l'intérêt des investisseurs.
- Une rémunération variable fondée sur des critères financiers et non financiers, versée en numéraire et échelonnée au-delà de 25 000 € bruts.
- Une rémunération des fonctions de contrôle indépendante des performances des fonds gérés.
- L'intégration des risques de durabilité et des critères ESG dans les objectifs des collaborateurs concernés.

Objet et cadre réglementaire

La politique de rémunération d'Elevation Capital Partners (« ECP »), société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers, définit les principes de rémunération applicables à ses collaborateurs. Elle constitue un instrument de mise en œuvre de la stratégie d'ECP et vise à aligner les intérêts de la société de gestion, de ses collaborateurs et des investisseurs des fonds d'investissement alternatifs (FIA) qu'elle gère, tout en limitant les risques de conflits d'intérêts.

Elle est établie conformément notamment à la directive 2011/61/UE dite « AIFM » (article 13 et annexe II), à l'article L.533-22-2 du Code monétaire et financier, à l'article 319-10 du règlement général de l'AMF, aux orientations ESMA/2013/232 relatives aux politiques de rémunération des gestionnaires de FIA, à la position AMF DOC-2013-11 ainsi qu'à l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 dit « SFDR ».

Personnel concerné

Les principes spécifiques de la politique s'appliquent au « personnel identifié », c'est-à-dire aux collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'ECP ou des FIA gérés :

- les dirigeants et mandataires sociaux ;
- les membres des équipes d'investissement (capital-investissement, fonds de fonds, immobilier) ;
- les personnes exerçant une fonction de contrôle (conformité, contrôle interne, gestion des risques) ;
- les responsables des fonctions support ayant une incidence significative sur le profil de risque ;
- tout collaborateur se situant dans la même tranche de rémunération que les catégories ci-dessus et ayant une incidence significative sur le profil de risque.

Le périmètre du personnel identifié est revu au moins une fois par an, ainsi qu'en cas d'arrivée, de départ ou de changement de fonction d'un collaborateur.

Grands principes

La politique de rémunération d'ECP est conforme à sa stratégie économique, à ses objectifs, à ses valeurs et à ses intérêts ainsi qu'à ceux des FIA gérés et de leurs investisseurs. Elle comprend des mesures visant à prévenir les conflits d'intérêts et repose sur l'évaluation des compétences et sur des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs.

ECP veille à un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération, la composante fixe représentant une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour permettre une politique pleinement souple en matière de rémunération variable, y compris la possibilité de n'en verser aucune. La rémunération variable garantie est exceptionnelle et limitée à la première année en cas de recrutement.

Composition de la rémunération

La rémunération des collaborateurs se compose d'une part fixe, d'une part variable individuelle versée en numéraire, d'un intéressement au résultat de la société et, le cas échéant, de l'intéressement aux plus-values des FIA (carried interest).

- **Rémunération fixe** : elle rétribue l'expérience, la responsabilité du poste, les compétences, l'expertise et l'engagement du collaborateur ; elle est revue annuellement.
- **Rémunération variable** : elle est attribuée de manière discrétionnaire par la Direction, dans la limite d'une enveloppe déterminée en fonction des résultats de la société de gestion, et répartie selon l'appréciation de la performance individuelle et collective.
- **Carried interest** : les parts de carried interest éventuellement souscrites par certains collaborateurs constituent un retour sur investissement et non une rémunération ; leurs modalités assurent un alignement d'intérêts avec les investisseurs, conformément à la doctrine de l'AMF.

Critères d'attribution de la rémunération variable

L'attribution individuelle combine des critères quantitatifs (performance pluriannuelle des fonds et des participations, déploiement des fonds, etc.) et qualitatifs (respect des procédures, des limites de risque et des règles de conformité, coopération avec les fonctions de contrôle, satisfaction des investisseurs, etc.), formalisés lors de l'entretien annuel. Les risques actuels et futurs de la société de gestion sont également pris en compte.

Une performance non financière négative, en particulier un comportement contraire à l'éthique, au règlement de déontologie ou aux procédures internes, l'emporte sur la performance financière et entraîne une réduction, voire une suppression, de la rémunération variable.

La rémunération variable des personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que celle de la personne en charge de l'évaluation indépendante des actifs des FIA, repose sur des critères propres à leur fonction et indépendants des performances des FIA et des activités qu'elles contrôlent ou évaluent.

Modalités de versement

Lorsque la rémunération variable attribuée à un membre du personnel identifié au titre d'un exercice excède 25 000 € bruts, elle fait l'objet d'un échelonnement sur trois ans :

Échéance	Part de la rémunération variable attribuée	Nature
Année N	60 %	Versement immédiat
Année N+1	20 %	Versement différé
Année N+2	10 %	Versement différé
Année N+3	10 %	Versement différé

En deçà de ce seuil, la rémunération variable est versée en totalité au titre de l'année d'attribution. Pour les autres collaborateurs, seule la part excédant 25 000 € bruts est échelonnée selon le même calendrier.

Les montants différés non encore versés peuvent être réduits ou supprimés (malus) en cas de faute grave ou lourde du collaborateur, ou si la situation financière de la société de gestion venait à être fragilisée. Plus généralement, la rémunération variable, y compris sa part différée, n'est versée que si elle est compatible avec la situation financière d'ECP et justifiée par les performances de l'équipe, du FIA et de la personne concernée.

Les collaborateurs s'engagent à ne pas recourir à des stratégies de couverture personnelle ou à des assurances visant à contrecarrer l'alignement sur les risques de leur rémunération. Les indemnités de départ excédant les montants légaux ou conventionnels sont soumises aux mêmes principes que la rémunération variable et ne récompensent pas l'échec.

Intégration des risques de durabilité

Conformément à l'article 5 du règlement SFDR, les pratiques de rémunération d'ECP prennent en compte les risques de durabilité et, plus largement, les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Les objectifs fixés à l'équipe ESG et aux preneurs de risque intègrent ainsi des critères qualitatifs et quantitatifs liés à la gestion des risques, à la conformité, à la gouvernance et à la prise en compte de la durabilité et des critères ESG dans les investissements.

Application du principe de proportionnalité

Compte tenu de sa taille (encours sous gestion et effectif inférieurs aux seuils de 1,25 milliard d'euros et de 50 collaborateurs cités par les orientations de l'ESMA), de son organisation interne et de la nature de ses activités (FIA investis principalement en titres non cotés de PME, en parts de fonds non cotés et en actifs immobiliers, sans recours à des instruments financiers complexes), ECP applique le principe de proportionnalité prévu par la réglementation.

À ce titre, ECP ne met pas en œuvre le versement d'une partie de la rémunération variable en parts ou actions des FIA ni la politique de rétention associée, et ne constitue pas de comité de rémunération propre. Elle applique néanmoins, à titre volontaire, les mécanismes d'échelonnement et de malus décrits ci-dessus. Le recours à la proportionnalité est réexaminé chaque année.

Gouvernance et contrôle

- **Direction** : elle adopte la politique, la réexamine au moins une fois par an et est responsable de sa mise en œuvre.
- **Comité de rémunération du groupe Elvest** : ECP y est rattachée ; il examine les propositions de rémunération variable du personnel identifié et supervise directement la rémunération des fonctions de contrôle.
- **Contrôle interne** : le responsable de la conformité et du contrôle interne contrôle au moins une fois par an la mise en œuvre de la politique ; la fonction de contrôle périodique en assure un contrôle de troisième niveau.

Transparence vis-à-vis des investisseurs

Le rapport annuel de chaque FIA géré présente, conformément à l'article 22 de la directive AIFM et à l'article 107 du règlement délégué (UE) n° 231/2013, le montant total des rémunérations de l'exercice ventilé entre rémunérations fixes et variables, le nombre de bénéficiaires, le cas échéant le montant du carried interest

versé par le FIA, ainsi que le montant agrégé des rémunérations des cadres supérieurs et des membres du personnel ayant une incidence significative sur le profil de risque du FIA.

Le présent document constitue une synthèse de la politique de rémunération d'Elevation Capital Partners dans sa version du 19 octobre 2026. Il est fourni à titre d'information et ne présente pas de caractère contractuel.