

POLITIQUE DE REMUNERATION

Dernière modification : 25/10/2023

Validation par le RCCI : 25/10/2023

Conformément à l'article 5 du règlement SFDR, applicable au 10 mars 2021, Peninsular a mis à jour la politique de rémunération pour refléter l'intégration des risques de durabilité.

Peninsular Capital Management s'engage à respecter les principes de rémunération prévus par la directive 2011/61/UE.

La politique de rémunération concerne l'intégralité du personnel de la société de gestion.

Conformément à la position AMF 2013-11, la politique de rémunération de Peninsular Capital Management vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque, qui soit compatible avec les profils de risque des FIA gérés. Ce dispositif est mis en place pour garantir au mieux l'alignement des intérêts de la société, des collaborateurs et des souscripteurs des véhicules. La politique de gestion des conflits d'intérêts permettra notamment de garantir le respect de ces principes.

Par ailleurs, le règlement SFDR promeut une structure de rémunération n'encourageant pas la prise de risque excessive en matière de durabilité et liée à une performance ajustée aux risques de durabilité. Pour rappel, les risques de durabilité sont définis par le règlement SFDR comme « un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement ».

Les collaborateurs de Peninsular Capital Management percevront :

- une rémunération annuelle fixe, payable mensuellement,
- une rémunération variable éventuelle, qui ne dépassera pas, pour l'ensemble du personnel, 30% de la rémunération fixe globale.

La politique de rémunération variable s'appuiera sur des indicateurs de mesure de performance en rapport avec les différentes fonctions. Elle intègrera des éléments quantitatifs et qualitatifs et fera l'objet d'une procédure dédiée. L'octroi d'une rémunération variable dépendra ainsi, non seulement de l'atteinte individuelle d'objectifs prédéfinis, mais également de la performance globale de la société.

Eu égard à la taille et à la nature des activités envisagées, Peninsular Capital Management souhaite par ailleurs pouvoir bénéficier du principe de proportionnalité conformément aux principes énoncés à l'article 319-10 du Règlement général de l'AMF concernant la rémunération variable sous forme d'instruments financiers, la conservation, le report, l'incorporation des risques et le comité des rémunérations pour les raisons suivantes :



- Peninsular Capital Management a vocation à gérer uniquement des FIA investis en actifs non cotés à destination de clients professionnels ou assimilés,
- les modalités de structuration des véhicules professionnels envisagés à ce stade ne permettent pas nécessairement de garantir une durée de détention pertinente permettant l'alignement des intérêts sur une période de rétention de 3 ans,
- la part de la rémunération variable des collaborateurs n'excèdera pas 30% de la rémunération fixe de chaque collaborateur,
- la taille de Peninsular Capital Management (3 personnes).

Les principes de rémunération, qui viseront un objectif de politique de rémunération saine et prudente, seront donc les suivants :

- la part fixe de la rémunération sera prépondérante pour les collaborateurs de Peninsular Capital Management, y compris pour les collaborateurs « preneurs de risque »,
- elle devra permettre aux collaborateurs de disposer d'un niveau de rémunération en cohérence avec leurs fonctions et responsabilités, même dans l'hypothèse du non-versement de la partie variable,
- la part variable envisagée sera au maximum de 30% du salaire fixe ou 200 000 euros,
 - la part variable pourra être déterminée en partie en fonction de critères collectifs de performance et en particulier aucune rémunération variable ne pourra être perçue si la société a un résultat négatif ou si ses fonds propres sont inférieurs au montant du capital social,
 - la part variable reposera sur des critères individuels de performance qui seront à la fois quantitatifs et qualitatifs (notamment le respect des procédures et règles de l'entreprise),
 - L'adhésion et le respect de la Politique d'intégration de risques de durabilité dans le processus de prise de décision d'investissement fait partie des critères qualitatifs utilisés
 - Cette évaluation du respect de la Politique d'intégration de risques de durabilité dans le processus de prise de décision d'investissement sera effectuée par les gérants. En termes généraux, une évaluation positive ou neutre de la conformité globale par un employé avec la politique d'investissement responsable ne devrait pas en soi contribuer à une rémunération variable supplémentaire. Cependant, dans cas extrêmes, une évaluation négative de la conformité globale par un employé individuel avec la Politique d'Investissement Responsable peut entraîner une diminution du montant qui aurait autrement été accordé à cette personne.
 - la part variable sera versée en numéraire,
 - la part variable sera attribuée par l'Assemblée Générale des Actionnaires, à la majorité simple, statuant sur proposition du Président ou du ou des directeurs généraux. La proposition de résolution soumise à l'assemblée générale devra mentionner les critères de performances individuelles et collectives pris en compte pour déterminer le montant proposé au vote.

Par ailleurs, l'investissement des salariés de la société de gestion représente de 0,25% à 1% du montant total des souscriptions du fond (sauf pour le premier FIA dont l'investissement précède le dépôt du programme d'activité de la société de gestion et l'investissement direct des salariés de la société de gestion devenant techniquement impossible à ce stade).

Le *carried interest* ne fera pas partie de la rémunération variable des collaborateurs et sera investi personnellement et à la seule initiative de ces derniers (sauf pour le premier FIA dont l'investissement

précède le dépôt du programme d'activité de la société de gestion, le *carried interest* étant directement versé à la société de gestion conformément à la Note d'Information).

Le Contrôle Interne sera chargé de contrôler la bonne application de la politique de rémunération de Peninsular Capital Management.

Cette limitation permet d'encadrer les prises de risque éventuelles tout en assurant le maintien de la motivation des collaborateurs. Par ailleurs, l'évaluation des performances s'inscrira dans un cadre pluriannuel dynamique permettant d'évaluer la correspondance tendancielle entre les performances générées par les véhicules et les rémunérations variables obtenues au fil des ans par les collaborateurs. Tout écart identifié postérieurement pourra ainsi être corrigé sur l'exercice suivant afin de s'assurer du correct alignement des intérêts des porteurs avec la rémunération des collaborateurs et leur participation au dispositif de maîtrise des risques.

Définition d'un Comité de rémunération

Les éléments énumérés ci-dessus, qui limitent les facteurs de risque, ont conduit à ne pas retenir la mise en place d'un Comité de rémunération ; il s'agit notamment du dimensionnement de Peninsular Capital Management.

Rémunération des gérants

La rémunération des gérants respectera les principes édictés par les associations professionnelles.

Peninsular Capital Management s'engage donc à respecter les principes de rémunération prévus par la directive 2011/61/UE (cf. article 13), visant une politique de rémunération n'encourageant pas la prise de risque et visant notamment les dirigeants, les personnes exerçant une fonction de contrôle et les personnels dits « preneurs de risque ».

Périmètre des collaborateurs « Preneurs de risque » concernés par la politique de rémunération

Les collaborateurs « preneurs de risque » au sens de la directive AIFM sont, pour Peninsular Capital Management :

- les dirigeants,
- les gérants,
- le RCCI.

Références réglementaires

Guidelines ESMA/2013/2 32 et ESMA 2016/579	https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2015/11/esma_2013_0060_0000_fr_cor - revised for publication.pdf https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-579_fr_0.pdf
Directive AIFM	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0061
Article L.533-22-2 du Code Monétaire et financier	<p>I. – Les sociétés de gestion de portefeuille des FIA mentionnés aux 1° et 2° du II du présent article et les sociétés de gestion de portefeuille d'OPCVM déterminent les politiques et pratiques de rémunération des personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des sociétés de gestion de portefeuille ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent :</p> <p>1° Les gérants ;</p> <p>2° Les membres du conseil d'administration ou du directoire ;</p> <p>3° Les dirigeants de sociétés par actions simplifiées et les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 ;</p> <p>4° Les preneurs de risques ;</p> <p>5° Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;</p> <p>6° Les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion de portefeuille qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 et des preneurs de risques.</p> <p>Les politiques et pratiques de rémunération sont compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque des FIA ou OPCVM et les éléments de leur règlement ou statuts.</p>

	<p>II. – Le présent article est applicable aux sociétés de gestion de portefeuille des FIA :</p> <p>1° Relevant du II de l'article L. 214-24, à l'exclusion de ceux mentionnés à son dernier alinéa, et à l'exclusion des FIA relevant du I de l'article L. 214-167 et de ceux mentionnés au second alinéa du III de l'article L. 532-9 ; et</p> <p>2° Relevant du 1° du III de l'article L. 214-24.</p> <p>III. – Le règlement général de l'Autorité des marchés financiers fixe les conditions des politiques et pratiques de rémunération de ces sociétés de gestion de portefeuille de FIA et d'OPCVM. Il prévoit notamment les modalités de mise en œuvre des articles 14 bis et 14 ter de la directive 2014/91/ UE du Parlement et du Conseil du 23 juillet 2014 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions.</p> <p>IV.-La politique et les pratiques de rémunération mentionnées au présent article peuvent, par dérogation à l'article L. 1331-2 du code du travail, prévoir que le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution lorsque la personne concernée a méconnu les règles édictées par la société en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour la société ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence.</p>
Article 319-11 du RG AMF	La société de gestion de portefeuille se conforme à l'article 107 du règlement délégué (UE) n° 231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012.
RD 231/2013 et notamment ses articles 107, 60 2.h, 24 et 42	https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:083:0001:0095:FR:PDF