



Politique de Rémunération

En sa qualité de Société de Gestion de Portefeuille, Kurma Partners entend se conformer aux dispositions suivantes qui lui applicables :

- Article L. 533-22-2 du code monétaire et financier
- Article 319-10 du règlement général de l'AMF
- Position DOC-2013-11 concernant les politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA
- les dispositions communes présentées par les associations professionnelles (AFG, France Invest et ASPIM) édictées au rang de règles professionnelles par l'AMF,
- le guide AMF sur les rémunérations – Directive AIFM, août 2013,
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA.
- Article 5 SFDR

Afin qu'elle ne constitue pas une source de risques pour la Société de Gestion, la présente politique a pour objectif de décrire l'organisation et les principes en vigueur au sein de Kurma Partners en matière de rémunération de ses collaborateurs.

Dans ce cadre, le Directoire de Kurma Partners est en charge de la gestion des ressources humaines (recrutements, évolution des carrières des collaborateurs salariés, intéressement, etc.), avec comme objectif principal de pérenniser une équipe de gestion de qualité tout en n'encourageant pas la prise de risque.

Par ailleurs, le Conseil de Surveillance est consulté préalablement par le Directoire pour avis et accord sur le budget annuel de fonctionnement de Kurma Partners. La présente politique précise les règles de calcul et les modalités de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par le Directoire au titre d'un exercice donné aux collaborateurs salariés de Kurma Partners, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable des collaborateurs.

La politique de rémunération vise la rémunération fixe et/ou variable versée par l'employeur à l'exclusion des parts ou actions de Carried Interest qui ne rentrent pas dans la définition juridique de la rémunération et dont le régime juridique et contractuel prévoit des clauses de paiement différé et un mécanisme de blocage ou de réserves expliqué ci-dessous.

La politique de rémunération fait l'objet d'un contrôle annuel dans le cadre du Plan de Conformité et Contrôle Interne. Il est notamment vérifié qu'elle répond bien aux principes édictés par l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF.

Principes

La rémunération des collaborateurs est composée d'une partie fixe suffisamment importante pour rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétences requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Une partie variable peut être mise en place, sous forme de primes exceptionnelles non garanties, à la discrétion du Directoire. Dans ce cadre et lorsque la possibilité d'adresser une prime exceptionnelle à tout ou partie des salariés de Kurma Partners survient, le Directoire se réunit. Ces primes doivent être basées

sur des critères quantitatifs relatifs aux résultats de la Société de gestion ainsi que sur des critères qualitatifs relatifs aux missions effectuées par les salariés concernés, et ne sont en aucun cas garanties.

Il est prévu qu'au-delà du seuil de 200K€, une partie de la rémunération variable doit être échelonnée (chez Kurma Partners le montant de la rémunération variable ne peut excéder 50 000 euros par salarié). La Société de gestion se réserve la possibilité d'accorder une partie variable garantie à un salarié, pour la première année d'embauche uniquement et conformément aux règles applicables à la profession.

Ces primes sont versées aux collaborateurs après la clôture des comptes et détermination du résultat de la société de gestion.

Un accord d'intéressement est également en place afin d'encourager la contribution des collaborateurs au succès des résultats de Kurma Partners. Conformément au Guide AIFM publié par l'AMF, la participation et l'intéressement sont des dispositifs permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Ces dispositifs font partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion et n'est pas incitative à une prise de risques. De ce fait, Kurma Partners, a décidé de les exclure de la définition de la rémunération couverte par les orientations de l'ESMA en matière de report et d'indexation.

Paiement en parts de fonds ou instruments financiers liés

En fonction du règlement du FIA ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents.

Kurma Partners est en conformité avec les guidelines de l'ESMA via son mécanisme de carried interest. Il est à noter que le carried interest alloué aux personnes concernées provient d'un « excédent de rendement » des FIA gérés.

Ce type de carried interest possède les caractéristiques suivantes :

- L'obligation d'une prise de risque financier personnel ;
- L'existence d'un seuil communément désigné « Hurdle » ;
- Le caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme et potentiellement assez élevé)

Dans le cadre des projets de levées de fonds, la quasi-totalité des preneurs de risques souscrivent des parts de carried interest. L'investissement personnel en parts de carried interest des personnes concernées correspond à un facteur d'alignement des risques avec ceux des FIA gérés.

En effet, ce type de carried prévoit dès le départ un paiement différé permettant un alignement des intérêts entre investisseurs et personnes concernées. Par ailleurs, et comme en pratique chez de nombreux acteurs du capital investissement, la performance des parts de carried interest n'est jamais connue à l'avance et dépend de la performance du Fonds concerné à l'échéance de celui-ci. Il y a donc bien un alignement des intérêts entre les investisseurs et les preneurs de risques.

La Société de Gestion entend distinguer la notion de rémunération variable des parts de carried interest. En effet, si des rémunérations variables peuvent être versées chaque année, la possibilité de souscrire à des parts de carried interest dépend des levées de fonds. Il est donc possible qu'aucune part de carried interest ne soit attribuée sur plusieurs exercices. Les parts de carried interest sont « vestées » sur une période donnée au terme de laquelle elles sont considérées comme définitivement acquises aux personnes concernées. La Société de Gestion n'accompagne pas, par un mécanisme de portage, les personnes concernées par le carried. En tout état de cause, Kurma Partners demeure responsable de l'évaluation de ses propres caractéristiques, du développement et de la mise en œuvre de sa politique et des pratiques en matière de rémunération.

Ces dernières visent à permettre d'une part, un alignement de façon appropriée des rémunérations des collaborateurs de la Société de Gestion sur les risques encourus, d'autre part, la fourniture des incitations adéquates et efficaces aux membres de son personnel afin de ne pas encourager la prise de risques.

Entretien annuel d'évaluation

Chaque collaborateur fait annuellement l'objet d'un entretien annuel d'évaluation avec son supérieur hiérarchique. L'entretien annuel d'évaluation fait l'objet d'un compte-rendu écrit adressé au salarié, auquel celui-ci est en droit d'apporter une réponse.

Le compte-rendu peut fixer des objectifs à atteindre, qualitatifs ou quantitatifs et/ou qui complètent la fiche de poste du collaborateur.

Le compte-rendu de l'entretien annuel d'évaluation est susceptible de servir de support, pour partie, à la décision de versement d'une prime exceptionnelle.

Identification du personnel identifié

Conformément aux orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs publiées par l'ESMA, les catégories de personnel suivantes ont été identifiées comme incluses dans le personnel identifié :

- *les dirigeants (membres du Directoire),*
- *le responsable des fonctions support (Directeur Administratif et Financier),*
- *les gérants financiers (Partners)*
- *les fonctions de contrôles à savoir la RCCI et les fonctions de risk manager*

Rémunération des fonctions de Contrôle et de Conformité

Les fonctions « Conformité et Contrôle Interne » sont placées sous la responsabilité de la RCCI, qui est salariée et RCCI.

La RCCI est hiérarchiquement rattachée au Président du Directoire de Kurma Partners ; ce rattachement permet notamment d'assurer aux fonctions de contrôle l'indépendance requise par rapport aux fonctions opérationnelles ou de gestion.

Dispositions concernant la Gouvernance

Les principes généraux de la politique de rémunération sont définis par le Directoire qui en informe le Conseil de Surveillance.

La politique de rémunération de Kurma Partners est adaptée à la taille, au volume des activités et aux risques auxquels la société de gestion est susceptible d'être exposée.

La politique de rémunération est revue une fois par an et modifiée, le cas échéant, par le Directoire. Elle est transmise à la Direction Juridique et de la Conformité pour avis.

Principes de proportionnalité

Conformément à la réglementation en vigueur, un principe de proportionnalité permet, sous certaines conditions et sous réserve de justification par la société de gestion, de ne pas appliquer certaines règles prévues dans l'Annexe II de la Directive AIFM, notamment :

- au processus de paiement de la rémunération variable et plus particulièrement :
 - o le paiement d' une partie de la rémunération variable sous forme d' instruments ;
 - o la « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l' ESMA ;
 - o le « report » d' une partie de la rémunération variable, également défini par l' ESMA ;
 - o l' incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable.
- à l' obligation de créer un comité de rémunération.

Kurma Partners a pris en compte les trois facteurs pour justifier de l'application du principe de proportionnalité à la situation de la société de gestion :

- sa taille ou la taille des FIA qu'elle gère ;
- son organisation interne ;
- la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Comité des rémunérations

Il n'existe pas de comité de rémunération, au sens de comité d'attribution des rémunérations, ad-hoc chez Kurma Partners. C'est le Directoire qui décide des rémunérations et primes versées aux salariés.

Le Conseil de surveillance, par un vote à la majorité de ses membres, dispose d'un pouvoir de veto lorsqu'une prime exceptionnelle est susceptible de favoriser une prise de risque excessive de la part d'un collaborateur au regard de sa rémunération fixe.

Transparence

La présente politique de rémunération est tenue à la disposition de l'AMF et des délégués du personnel. Elle est mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs de Kurma Partners.

Un paragraphe concernant la rémunération et le versement de carried est inséré dans chacun des rapports annuels des Fonds gérés par Kurma Partners.

Intégration du risque de durabilité

Le risque de durabilité se définit comme un évènement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative sur la valeur de l'entreprise.

De manière générale, les collaborateurs sont évalués au regard d'une série d'objectifs quantitatifs et qualitatifs qui couvrent la gestion du risque de durabilité, le respect de la politique d'investissement responsable du Groupe, et de la promotion de caractéristiques E/S/G par les fonds sous gestion, le cas échéant (Article 6 et/ou Article 8 au sens de SFDR).

Pour les fonds Article 9 au sens de SFDR, qui poursuivent un objectif d'investissement durable, des schémas d'indexation d'une proportion de la rémunération variable à l'atteinte d'une série de critères ESG peuvent être mis en place au cas par cas, en fonction de la nature des actifs sous-jacents. A titre d'exemple, cela peut prendre la forme d'une indexation de carried interest sur des critères ESG, ou encore d'une commission de surperformance extra-financière.