

POLITIQUE DE REMUNERATION

1. Contexte Règlementaire

La Directive OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a fixé les principes des politiques de rémunération que les SGP ayant la responsabilité de la gestion d'OPCVM conformes (« UCITS ») se devront de respecter à compter de l'entrée en vigueur de cette directive. La France a transposé cette directive via l'ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016.

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération, compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la Société de Gestion.

A cet effet, SYQUANT Capital a intégré, dans sa politique de rémunération, les guidelines émises par l'ESMA dans son document « *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411* » du 31 mars 2016.

2. Principes Généraux

La Politique de Rémunération de SYQUANT Capital promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPC gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et à prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs de la gamme des fonds gérés par SYQUANT Capital.

La Politique de Rémunération vise à encourager un alignement des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs des Fonds gérés par la SGP ainsi que les objectifs longs termes de SYQUANT Capital. Les Fondateurs de SYQUANT Capital attachent, depuis toujours, une grande importance à l'alignement des intérêts long termes de l'ensemble des collaborateurs avec ceux de la SGP et de ses clients. Dans cet esprit, Ils ont associé les principaux collaborateurs à la bonne marche et au développement de la SGP

La Politique de Rémunération de SYQUANT Capital s'applique à l'ensemble du personnel de SYQUANT Capital. Elle vise aussi à promouvoir :

- La compétitivité de la SGP dans un environnement concurrentiel
- L'attractivité et la conservation de collaborateurs motivés et qualifiés

La rémunération du personnel de SYQUANT Capital comporte une partie fixe, à laquelle peut s'ajouter une partie variable.

SYQUANT Capital veille à ce que la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée permettant de rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Les rémunérations variables sont déterminées de telle sorte que leur niveau soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion sur le long terme. L'attribution et la distribution de rémunération variable sont par nature discrétionnaires et ne sont en aucune sorte indexées sur les performances des fonds.

La Politique de Rémunération de SYQUANT Capital a fait l'objet d'une validation par l'Autorité de Marchés Financiers.

3. Comité de rémunération

Le Comité de Rémunération est responsable de l'élaboration de la politique de rémunération, de sa cohérence avec les objectifs de la société ainsi que ses obligations réglementaires. Il s'assure de sa mise en œuvre et de son évolution.

Il est d'une part composé des deux membres fondateurs de SYQUANT Capital, Mr Henri Jeantet et Mr Olivier Leymarie, et d'autre part présidé par un membre indépendant qui n'exerce pas de fonction exécutive dans la SGP.

Le comité de rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments déterminant la Politique de Rémunération de la SGP.

4. Communication

La version complète de la procédure encadrant la Politique de Rémunération de SYQUANT Capital est disponible gratuitement au siège de la société ou sur simple demande à : RCCI@syquant.com.