

SYQUANT Capital
Version : Octobre 2016
Rédacteur : Olley

Politique de rémunération

Référence : PG11

Sommaire :

1. **Contexte Règlementaire**
2. **Principes Généraux**
3. **Gouvernance et comité de rémunération**
4. **Personnel Identifié**
5. **Politique relative à la distribution de rémunérations variables**
6. **Dispositif de contrôle en matière de rémunération**
7. **Validation**

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.

SYQUANT Capital met notamment en œuvre le principe de proportionnalité retenu par l'ESMA.

La mise en œuvre de ce principe prend en compte la taille et l'organisation interne de la Société de Gestion tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

De ce point de vue, SYQUANT Capital considère que son activité est à la fois limitée dans son périmètre et simple dans les instruments financiers utilisés, essentiellement listés et liquides. Par ailleurs la société de gestion, dans le cadre de la mise en place de sa Politique d'Investissement n'a pas recours à des produits financiers sophistiqués ou complexes.

Enfin l'horizon de placement des stratégies mises en œuvre est court dans la mesure où une opération n'excède pas dans la majorité des cas, 90 jours. Cette période de 3 mois correspond à la durée standard d'une opération d'arbitrage de M&A qui constitue l'activité principale de SYQUANT Capital.

En raison de la nature de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant de règles de gestion des risques de marché et de contrepartie, cette dernière est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs en termes de prises de risques.

Par ailleurs, le nombre des collaborateurs ainsi que la taille de l'organisation justifient pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

2. Principes Généraux

La présente Politique 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 OPCVM gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs de la gamme des fonds gérés par SYQUANT Capital.

Cette Politique 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 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 : le capital de SYQUANT Capital est aujourd'hui détenu à 92% par 8 personnes clefs de la Société.

Ainsi s'agissant des rémunérations variables, celles-ci 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.

En particulier le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion, de sorte qu'il est considérablement réduit, voire nul, lorsque la société de gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives.

En toute hypothèse, 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.

Enfin SYQUANT Capital veille à ce que les rémunérations variables soient versées après la clôture des comptes des fonds gérés et dès lors que la SGP a déterminé son résultat global pour l'exercice concerné.

3. Gouvernance et comité de rémunération

SYQUANT Capital étant une Société par Action Simplifiée, elle ne dispose pas de Conseil d'Administration ou de Conseil de Surveillance. Le Comité de Gouvernance est l'organe exécutif de la société. Il est composé uniquement d'actionnaires de SYQUANT Capital, 7 personnes clefs de l'entreprise qui encadrent l'ensemble des fonctions de la SGP.

Il appartient donc à ce Comité de Gouvernance de réexaminer et de statuer chaque année sur les différents éléments déterminant la Politique de Rémunération.

SYQUANT Capital, en vertu du principe de proportionnalité, n'a pas opté pour la constitution d'un comité de rémunération (cf guidelines de l'ESMA).

4. Personnel Identifié

Compte tenu de la taille des effectifs de la société et par souci de simplification, SYQUANT Capital a décidé d'étendre les principes de la présente politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

5. Politique relative à la distribution de rémunérations variables

La partie variable attribuée à chaque collaborateur au titre des prestations fournies pendant l'exercice écoulé, est déterminée sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs. Elle n'est en aucun cas fonction d'une indexation à la performance d'un ou des fonds, d'une stratégie ou encore d'opérations particulières. Les éléments d'appréciation de la performance du collaborateur s'entendent en autres au travers de :

- l'accomplissement d'objectifs
- la créativité et la motivation du collaborateur
- l'esprit d'équipe et la coopération avec les différentes équipes composant la SGP (Marketing, Gestion, Middle Office, Risk Management...)
- l'adhérence à la politique de risque
- la conformité avec les règles internes ou externes
- la mesure de la satisfaction client

La composante variable de la rémunération du collaborateur ne constitue en aucun cas un paiement garanti, ni dans son principe, ni dans son montant, et ne peut être considérée comme de la rémunération fixe ou quasi-fixe, même si un collaborateur reçoit un même montant pendant plusieurs années.

❖ Rémunération variable discrétionnaire

En application des règles de proportionnalité de la Directive, dès lors que la rémunération globale du collaborateur (Salaire fixe + part variable versés en année N -au titre de l'exercice N-1-) est supérieure au seuil déterminé par le Comité de Gouvernance, la portion de la rémunération en excédent du seuil est différée sur une période de 3 ans.

Les montants différés sont intégralement investis en part de fonds gérés par la SGP, de sorte qu'il y ait un alignement des intérêts des collaborateurs ainsi bénéficiaires de ces titres et de ceux des autres investisseurs.

Les versements futurs sont provisionnés sur l'exercice initial et reportés sur autant d'exercices que nécessaire. Ils interviendront par tiers au plus tôt le premier janvier des années N+1, N+2 et N+3.

Cependant leur paiement sera conditionnel et pourra être remis en cause, pour l'une des raisons suivantes, sur proposition du Comité de Gouvernance :

- La société de gestion ne réalise pas de bénéfices sur l'exercice correspondant à l'année du versement effectif.
- Le collaborateur ne fait plus partie des effectifs au moment du versement effectif, en l'absence de tout accord spécifique.
- Les résultats opérationnels du collaborateur, sur l'exercice correspondant à l'année du versement effectif, sont de nature à remettre en question le résultat opérationnel initial ayant servi de base de calcul au moment où la rémunération variable a été décidée.

❖ **Rémunération variable garantie**

Conformément à la Directive UCIT V et à l'article 314-85-2 du Règlement général de l'AMF, La rémunération variable garantie est exceptionnelle. SYQUANT Capital se réserve le droit d'octroyer une rémunération variable garantie, uniquement à l'entrée d'un nouveau collaborateur, au titre de la seule première année de présence dans la Société.

❖ **Validation de l'enveloppe des rémunérations**

Le Comité de Gouvernance valide chaque année l'enveloppe des rémunérations fixes et variables.

6. Dispositif de contrôle en matière de rémunération

Le RCCI de SYQUANT Capital intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le Programme annuel de Contrôle Interne du RCCI.

Le contrôle réalisé par le RCCI consiste à vérifier :

- L'application de la politique de rémunération ci-dessus
- La conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V

7. Validation

La présente procédure peut être modifiée à tout moment à l'initiative du Comité de Gouvernance de la SGP, ou à la demande du régulateur. Le régulateur s'est engagé à ce que les dossiers de mise à jour de la politique de rémunération des sociétés de gestion soient validés par l'AMF au plus tard le 31 mars 2017.