

Sommaire :

1. **Contexte Règlementaire**
2. **Principes Généraux**
3. **Comité de rémunération & Gouvernance**
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.

❖ **Sur le Principe de « Proportionnalité »**

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.

« Les différents profils de risque et différentes caractéristiques des sociétés de gestion justifient une mise en œuvre proportionnée des principes de rémunération. Les critères pertinents pour l'application de la proportionnalité sont la taille de la société de gestion et celle des OPCVM qu'elle gère, son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités. » : Source ESMA

SYQUANT Capital considère qu'elle remplit deux des critères d'appréciation préconisés par l'ESMA.

La taille de son organisation, en particulier le nombre de ses collaborateurs, justifie pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

Par ailleurs SYQUANT Capital conçoit son activité comme étant à la fois limitée dans son périmètre et simple dans les instruments financiers utilisés ; essentiellement listés et liquides. 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.

Surtout l'horizon de placement des stratégies mises en œuvre est court. Dans la majorité des cas, une opération n'excède pas 90 jours. Cette période de 3 mois correspond à la 'duration' standard d'une opération d'arbitrage de M&A qui constitue l'activité principale de la SGP.

Enfin, en raison de la nature même de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant de règles de contrôle des risques de marché et de contreparties, la SGP est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs en termes de prises de risques.

Si SYQUANT Capital n'invoque pas le principe de proportionnalité, tel que défini par l'ESMA, la société de gestion a souhaité cependant mettre en œuvre une Politique de Rémunération qui lui soit adaptée.

2. Principes Généraux

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

La Politique de Rémunération de SYQUANT Capital vise aussi à promouvoir :

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

La politique de Rémunération de SYQUANT Capital s'appuie sur les principes suivants :

1. 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.
2. SYQUANT Capital a mis en place un accord de participation, d'intéressement et un Plan Epargne Entreprise (PEE/PERCO) qui associe à long terme, l'ensemble des collaborateurs à la bonne marche de la SGP. De plus ces véhicules favorisent l'investissement au sein des fonds « maison » de la SGP.
3. 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.
4. L'attribution et la distribution de rémunération variable sont par nature discrétionnaires et ne sont en aucune sorte indexées sur les performances des fonds.
5. La distribution de rémunération variable est déterminée sur la base d'objectifs essentiellement qualitatifs. La performance d'un fonds, d'une stratégie ou encore d'une opération en particulier ne peut être attribuée à un collaborateur et ne peut être liée directement à sa rémunération.
6. 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.
7. 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.

8. Les collaborateurs sont tenus de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelles visant à se prémunir des variations de rémunération induites par les variations des instruments auxquels sont indexés les versements différés.
9. Actuellement SYQUANT Capital ne dispose pas d'une Politique de pension discrétionnaire. La SGP ne verse aucun 'parachutes dorés' ou de pensions/retraites discrétionnaires lors de départs.
10. SYQUANT Capital met en place un Comité de Rémunération

3. Comité de rémunération & Gouvernance

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 la SGP, 7 personnes clefs de l'entreprise qui encadrent l'ensemble des fonctions de la SGP.

Il appartient donc au Comité de Gouvernance dans l'exercice de sa mission de surveillance, en s'appuyant sur les recommandations du Comité de Rémunération, de réexaminer et de statuer chaque année sur les différents éléments déterminant la Politique de Rémunération de la SGP.

Le Comité de Rémunération :

- S'assure de la mise en œuvre et de l'évolution de la Politique de Rémunération.
- Accorde une attention particulière à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir que:
 - le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion, et que
 - la politique de rémunération globale est compatible avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des OPC qu'elle gère et avec ceux des investisseurs dans ces OPC;
- Examine un certain nombre de scénarios possibles liés à des événements futurs externes ou internes afin de révéler et d'anticiper d'éventuelles réactions ou incidences du système de rémunération.
- Assume la responsabilité de l'élaboration des recommandations destinées au Comité de Gouvernance dans l'exercice de sa mission de surveillance.
- réexamine **au moins une fois par an** les principes généraux de la politique de rémunération, assume la responsabilité de l'élaboration des recommandations destinée au Comité de Gouvernance de la SGP dans sa mission de surveillance.

Le Comité de Rémunération 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.

Compte tenu de leur statut de dirigeants, et aux fins d'éviter tout conflit d'intérêts évident, les rémunérations de Mr H. Jeantet et Mr O. Leymarie seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale des Actionnaires de SYQUANT Capital.

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 de rémunération variable attribuée à chaque collaborateur au titre des tâches effectuées 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 de l'un ou l'autre 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 définis.
- 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 qualité des analyses des gérants
- 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

Principe général

La rémunération variable du collaborateur, i.e. la part variable déterminée en année N (au titre de l'exercice N-1) est versée à 100% en numéraire selon les modalités suivantes

- Un versement immédiat (en pratique dans l'année N) en numéraire à hauteur de 50% du montant attribué,
- Un versement différé sur une période de 3 ans des 50% restant, en numéraire, indexé sur l'évolution du ou des OPC gérés par SYQUANT Capital mesurée depuis l'année N (année de détermination du montant de la rémunération variable), jusqu'à la date de déblocage.

La société de gestion a par ailleurs introduit un **seuil** au dessous duquel elle se réserve le droit de désactiver les exigences de la directive OPCVM 5 concernant les modalités de versement de la rémunération variable. Ce **seuil** a été déterminé conformément aux recommandations du régulateur et a fait l'objet d'une validation par l'Autorité des Marchés Financiers.

Les montants différés sont **intégralement** indexés sur des parts de fonds gérés par la SGP, de sorte qu'il y ait un alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des autres investisseurs.

Chaque année, le comité de Rémunération lors de sa revue annuelle, détermine l'allocation entre les différents OPC, de l'enveloppe globale de rémunération différée de l'année N.

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 Rémunération :

- la preuve du comportement frauduleux ou d'un manquement constaté du collaborateur au code de déontologie de SYQUANT Capital, au dispositif de conformité ou au dispositif de Contrôle des Risques mis en place au sein de la SGP.
- L'absence de bénéfice de la société de gestion sur l'exercice correspondant à l'année du versement effectif.
- L'évolution importante constatée de la situation financière globale de la société de gestion.
- Le collaborateur ne fait plus partie des effectifs au moment du versement effectif, en l'absence de tout accord spécifique.

❖ Rémunération variable garantie

Conformément à la Directive UCITS V et à l'article 321-125 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. En pratique, depuis sa création en 2005, SYQUANT Capital n'a jamais mis en place, pour aucun de ses collaborateurs, de rémunération variable garanti.

❖ 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 Rémunération de la SGP, ou à la demande du régulateur.