

**POLITIQUE DE REMUNERATION POUR LES PERSONNELS CONCERNES
PAR LES DIRECTIVES AIFM ET UCITS V**

Ce document présente les modalités d'application de la politique de rémunération mise en place au sein de la société Tikehau Investment Management (ci-après « **Tikehau IM** »).

Cette politique respecte les dispositions relatives à la rémunération figurant dans la réglementation issue des directives 2001/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (ci-après la « **Directive AIFM** ») et 2014/91/UE du parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (ci-après la « **Directive UCITS V** »), applicables au secteur des gestionnaires de fonds.

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1. Personnel identifié

Le processus d'identification de la population régulée est mené conjointement par la direction des Ressources humaines, la direction de la Conformité et est soumis au « Comité des nominations et rémunérations » de Tikehau Capital, la société mère de Tikehau IM.

Compte tenu de l'organisation interne de Tikehau IM, le personnel identifié (ci-après le « **Personnel Identifié** ») au sens de la Directive AIFM et de la Directive UCITS V est composé des catégories de personnel suivantes :

- Les dirigeants de Tikehau IM,
- Les gérants de portefeuille,
- Les responsables des fonctions de contrôle, à savoir le responsable des risques, le responsable de l'audit interne et le RCCI de Tikehau IM,
- Les responsables des fonctions supports (Responsables Marketing, RH, administratifs, etc.) de Tikehau IM,
- Tous les collaborateurs ayant une rémunération globale se situant dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques de Tikehau IM, et ayant une incidence significative sur le profil de risque de Tikehau IM ou des OPCVM et des FIA gérés par Tikehau IM.

1.2. Principes de rémunération en vigueur au sein de la société Tikehau IM

La rémunération globale des collaborateurs de la société Tikehau IM est composée des éléments suivants :

- une rémunération fixe,
- une rémunération variable annuelle,
- le cas échéant, une rémunération variable pluriannuelle.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

La rémunération variable est déterminée sur la base de la performance financière et extra-financière de Tikehau IM et de la performance individuelle du collaborateur évaluée en fonction de la réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs et de son niveau d'engagement. L'évaluation de la performance individuelle prend en compte la participation du collaborateur à la politique de Tikehau IM en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ci-après « **ESG** ») qui intègre les problématiques de durabilité ainsi que le respect des procédures applicables en la matière. Elle prend également en compte le respect de la réglementation en vigueur ainsi que des politiques et procédures internes applicables en matière de conformité et de gestion des risques.

Il est précisé que les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis, y compris la part reportée qui n'est payée ou acquise que si (i) elle est justifiée par les performances de l'unité

opérationnelle et de la personne concernée et (ii) son montant est compatible avec la situation financière de Tikehau IM.

Ainsi, le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille et/ou les portefeuilles qu'elle gère enregistrent des performances financières médiocres ou négatives.

Les modalités de rémunération sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation applicable.

Il est enfin précisé que :

- Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur des sociétés du groupe Tikehau Capital. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à la première année.
- Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilités qui limiteraient la portée des risques contenus dans les dispositifs de rémunération du Personnel Identifié est strictement interdit.

1.3. Dispositif applicable à la part variable de rémunération des Collaborateurs Concernés

La société Tikehau IM a mis en place un système de rémunération variable reportée applicable aux membres du Personnel Identifié qui ne sont pas exclus en application du principe de proportionnalité conformément à la **Section 1.4** ci-après (les « **Collaborateurs Concernés** ») en conformité avec la réglementation en vigueur.

Pour les Collaborateurs Concernés, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération est le suivant :

- le versement d'au moins 50% de la part variable de rémunération est reporté ;
- le report du versement de la part variable de rémunération est au minimum de trois ans ;
- la partie reportée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement (cf. **Section 1.5** ci-après) ; et
- la partie restante de la part variable de rémunération prend la forme (i) d'un versement en numéraire et/ou (ii) d'une attribution de stock-options, d'actions gratuites et/ou d'actions de performance ne constituant pas des Instruments Financiers Eligibles (tels que définis à la Section 2).

1.4. Structure de la rémunération variable des Collaborateurs Concernés

En application du principe de proportionnalité, Tikehau IM exclut des exigences relatives à la rémunération des Collaborateurs Concernés, tout collaborateur faisant partie du Personnel Identifié :

- dont le montant de la rémunération variable est inférieur à l'un des deux seuils suivants :
 - o le pourcentage de la rémunération variable est inférieur à 30% de la rémunération fixe ; ou
 - o le montant de la rémunération variable est inférieur à 200 k€ brut ou son équivalent en devises.

ou

- qui n'a pas d'influence significative sur le profil de risque de Tikehau IM ou des OPCVM et des FIA gérés par Tikehau IM.

Tout Collaborateur Concerné verra sa rémunération variable structurée comme suit :

- 50% au moins de la rémunération variable prendra la forme d'Instruments Financiers Eligibles, pouvant revêtir la forme de Cash Units (cf **Section 2.2**) et/ou d'actions cotées de Tikehau Capital, société mère de Tikehau IM (cf **Section 2.3**) et son versement sera reporté sur au minimum 3 ans,
- le paiement reporté en Instruments Financiers Eligibles sera indexé sur la performance d'un indice composé d'OPCVM et de FIA gérés par Tikehau IM (ci-après « **Indice de Référence** », cf **Section 2.1**),

- le paiement reporté s'effectuera par tranches égales, et
- la partie restante de la rémunération variable prendra la forme (i) d'un versement en numéraire, versé en année N (date d'attribution de la rémunération variable au titre de l'année précédente) et/ou (ii) d'une attribution, réalisée en année N (date d'attribution de la rémunération variable au titre de l'année précédente), de stock-options, d'actions gratuites et/ou d'actions de performance ne constituant pas des Instruments Financiers Eligibles.

1.5. Les modalités d'acquisition et de versement de la rémunération variable des Collaborateurs Concernés

L'acquisition et le versement des éléments de rémunération variable reportée sont subordonnés (i) à l'atteinte de conditions de performance liées aux résultats de l'entreprise et à des critères individuels (dont notamment une gestion appropriée des risques), (ii) à l'absence de comportement frauduleux ou d'erreur grave en relation avec la réglementation en vigueur ainsi que les politiques et procédures internes applicables en matière de conformité, de gestion des risques et d'ESG et (iii) à une condition de présence.

Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Lorsque l'une des conditions d'acquisition ci-dessus n'est pas respectée, la part non-acquise de la rémunération variable reportée peut être ainsi réduite, ou ne pas être versée.

Sans préjudice des principes généraux du droit du travail national, dans le cas où la performance de l'activité de Tikehau IM impliquerait la génération d'un résultat net négatif, celle-ci pourra récupérer tout ou partie de la rémunération variable reportée antérieurement, annoncée mais non encore acquise.

2. INSTRUMENTS FINANCIERS ELIGIBLES

2.1. Définition de l'Indice de Référence

Le paiement reporté en Instruments Financiers Eligibles est indexé sur la performance de l'Indice de Référence.

L'Indice de Référence est composé des OPCVM et des FIA gérés par Tikehau IM, représentant les 4 grandes stratégies de gestion de Tikehau IM :

- Les *Capital Markets Strategies* (anciennement dénommées Stratégies Liquides),
- La Dette Privée,
- Les Actifs réels (anciennement dénommés Immobilier),
- Le *Private Equity*.

Tikehau IM sélectionnera, au moment de l'attribution de la rémunération variable, le ou les fonds représentatifs de chacune des quatre stratégies en tenant compte de l'avis du responsable des risques et du RCCI et déterminera la pondération de chacune des quatre stratégies sur la base de la ventilation des encours à la clôture de l'exercice auquel se rattache la rémunération variable considérée. Les fonds et leur pondération resteront identiques pendant les années de report pour la rémunération variable se rattachant à un exercice donné.

La performance de l'Indice de Référence sera calculée en mesurant l'évolution de la valeur liquidative par part ou action des fonds concernés entre le 31 décembre de l'exercice précédant la date d'attribution initiale des Instruments Financiers Eligibles et le 31 décembre de l'exercice précédant la date d'acquisition effective des Instruments Financiers Eligibles.

Si un des fonds dont la performance est prise en compte pour le calcul de l'Indice de Référence venait à être liquidé avant la date d'acquisition d'une ou plusieurs tranches de rémunération reportée, il lui serait substitué pour les besoins du calcul de l'Indice de Référence postérieurement à cette liquidation un fonds considéré comme représentatif de la performance de la ligne de métier de Tikehau IM considérée.

2.2. Mise en place de Cash Units comme support d'alignement des intérêts

Tikehau IM peut mettre en place un schéma de Cash Units consistant en une rémunération variable en numéraire, bloquée et reportée sur au minimum trois ans par tranche égale, dont la valorisation est assise sur la performance de l'Indice de Référence sur la période considérée.

2.3. Actions Tikehau Capital

Tikehau IM peut recourir à des actions Tikehau Capital en guise d'Instruments Financiers Eligibles.

Ces attributions d'actions gratuites se feraient dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce.

L'attribution serait structurée en un minimum de trois tranches égales. Le nombre d'actions de chacune des tranches définitivement acquises serait fonction de la performance de l'Indice de Référence.

En cas de performance négative de l'Indice de Référence sur une période considérée, le nombre définitif d'actions attribuées pourra être réduit proportionnellement, et arrondi à l'entier inférieur.

L'attribution d'actions gratuites ne permettant pas l'augmentation du nombre d'actions attribuées, un mécanisme compensatoire sous forme d'Instruments Financiers Eligibles pourrait être mis en place pour compenser le manque à gagner des attributaires.