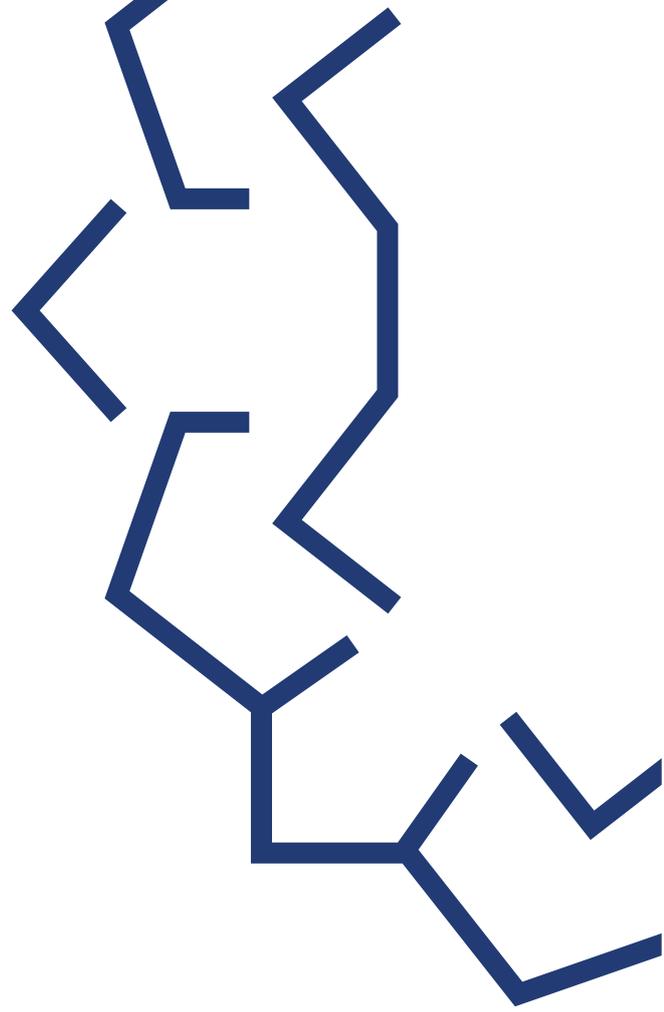




VAUBAN
INFRASTRUCTURE PARTNERS



POLITIQUE DE REMUNERATION

-PRINCIPES-

OBJET

Ce document synthétise les principes de la politique de rémunération de Vauban Infrastructure Partners. Il comprend toutes les composantes de rémunération versées par la Société de Gestion et potentiellement par les fonds qui sont traitées en application des principes de l'Alternative Investment Fund Management (AIFM) Directive 2011/61/UE du 8 Juin 2011, de l'European Securities and Market Authorities (ESMA) et de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) et de la Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) 2019/2088/EU.

1. PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération est un élément central de la politique de Vauban Infrastructure Partners, elle veille, dans le cadre d'un strict respect des grands équilibres financiers et de la réglementation, à assurer la compétitivité et l'attractivité de Vauban Infrastructure Partners au regard des pratiques de marché. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs et intègre dans ses principes l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs, elle englobe l'ensemble des composantes de rémunération y compris la rémunération variable.

1.1 Définition de la performance

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs prédéfinis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération de Vauban Infrastructure Partners. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs.

La contribution et le niveau de performance de chacun des collaborateurs sont évalués au regard de ses fonctions, de ses missions et de son niveau de responsabilité dans la société de gestion. Les critères de durabilité, de respect des politiques de risque et de conformité sont appliqués à l'ensemble des collaborateurs.

1.2 Composantes de la Rémunération

1.2.1 Rémunération Fixe

La Rémunération Fixe ou Salaire rémunère les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité attendus dans une fonction. La revalorisation des salaires fixes est analysée (sauf cas exceptionnel) une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. Le positionnement des rémunérations fixes est étudié périodiquement pour s'assurer de sa cohérence vis-à-vis des pratiques de marché Vauban Infrastructure Partners visant à être en ligne avec ces dernières.

1.2.2 Rémunération Variable au sens de l'AIFMD

Entrent dans le champ de la rémunération variable telle que définie dans la directive AIFM : les attributions de bonus ainsi que la fraction de commissions de surperformances attribuées aux collaborateurs et potentiellement l'attribution d'actions gratuites.

Les Bonus

Vauban Infrastructure Partners calcule une enveloppe de bonus annuellement en fonction des résultats financiers de la société de gestion sur l'exercice comptable considéré.

Dans le respect de l'enveloppe globale, les bonus sont attribués, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte. La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est

impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée. En cas de contreperformance financière l'enveloppe peut être réduite ou annulée.

Les Commissions de surperformance

Les commissions de surperformances résultent des stipulations des fonds d'investissement alternatifs sous gestion et le cas échéant, des mandats. Elles ne peuvent être payées qu'en fonction de l'atteinte de certains critères.

L'objectif de ces commissions est d'aligner une partie de la rémunération de la société de gestion et de ses équipes dans le temps avec la performance des fonds.

A ce titre, la fraction de commissions de surperformance reversée aux collaborateurs répond aux conditions applicables aux rémunérations variables.

Les rémunérations au titre des embauches et indemnités de départ :

Vauban Infrastructure Partners a prohibé le principe de rémunération garantie, à l'exception potentielle d'un bonus sur la première année pour un recrutement externe. Au titre des départs les pratiques qualifiées de « parachutes dorés » sont interdites au sein de Vauban Infrastructure Partners.

Attributions d'actions gratuites de performance, ou d'instruments équivalents :

Vauban Infrastructure Partners peut décider l'attribution d'actions gratuites de performance ou d'instruments équivalents.

1.2.3 Rémunérations variables collectives exclues du périmètre des rémunérations variables au sens de l'AIFMD :

Les collaborateurs bénéficient de rémunérations variables collectives constituées d'un dispositif d'intéressement et de participation aux résultats de Vauban Infrastructure Partners complété d'un dispositif d'abondement. Ces rémunérations variables collectives n'entrent pas dans le champ d'application de la directive AIFM.

Vauban Infrastructure Partners s'assure d'un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée.

1.3 Réalisation opérationnelle de l'exercice annuel de revue des rémunérations

En vue de l'exercice annuel de revue des rémunérations et de d'attribution des parties variables :

- Les managers remontent les éléments d'évaluation et le Directeur des risques, de la conformité et du contrôle Interne fourni les éléments d'évaluation des critères de risque pour chacun des collaborateurs,
- La Direction générale constitue avec l'appui de la Direction des ressources humaines le fichier de revue des rémunérations,
- Le Comité des rémunérations effectue la revue des rémunérations.

2. DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION IDENTIFIEE AU TITRE D'AIFM

2.1 Population Identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée (également appelée preneurs de risques) de Vauban Infrastructure Partners comprend les personnes y compris la Direction générale dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés par celle-ci.

2.2 Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement des intérêts entre les collaborateurs et les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable (y compris les commissions de surperformances) de la population identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée sur une période de 3 ans minimum, avec une acquisition prorata temporis et pour partie attribuée sous forme d'instrument financier (indexé à la performance de l'entreprise).

L'acquisition de la partie différée est soumise à des règles de présence et de respect de critères de risques.

Les principes d'interdiction de couverture et de clawback sont également en place.

3 GOUVERNANCE

3.1 Principes

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et éléments chiffrés de synthèse de la politique de rémunération concernant la population identifiée sont approuvés successivement par la Direction Générale de Vauban Infrastructure Partners et le Comité des Rémunérations.

La politique de rémunération de Vauban Infrastructure Partners est revue annuellement et validée par le Conseil de Surveillance de la société de gestion.

3.2 Le Comité de Rémunération

Vauban Infrastructure Partners s'est doté d'un Comité des Rémunérations dont les membres disposent d'une expertise et d'une expérience professionnelle adaptée et suffisante.

Le Comité des Rémunérations assiste le Conseil de Surveillance dans l'élaboration et le fonctionnement du système de rémunération de Vauban Infrastructure Partners, et de la population identifiée.

Il s'appuie sur l'audit annuel de la conformité des rémunérations ainsi que sur le Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne.

Il s'assure de la prise en compte de façon appropriée par le système de rémunération de toutes les catégories de risques, des problématiques de liquidité et des niveaux d'actifs sous gestion et la compatibilité de la politique de rémunération avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des produits gérés avec ceux des investisseurs.

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération de Vauban Infrastructure Partners avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa politique de rémunération, comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont soumis à la revue du Comité des rémunérations de Vauban Infrastructure Partners puis approuvés par son Conseil de Surveillance.

Le Comité des rémunérations de Vauban Infrastructure Partners se réunit au minimum une fois par an. A la suite de chaque comité, un compte-rendu est établi et formalisé sous forme d'un Procès-verbal.

3.3 La Direction de la conformité et des risques

Le Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne de Vauban Infrastructure Partners a pour sa part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération.