

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Date de mise à jour: 09-2026

Préambule

La politique de rémunération d'Arkéa Capital est établie conformément aux dispositions de la Directive AIFM, du Règlement Général de l'AMF et du Règlement (UE) 2019/2088 (SFDR). Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel Arkéa et a pour objet de définir les principes de rémunération applicables aux collaborateurs, en particulier les modalités d'attribution de la rémunération variable.

Cette politique vise à promouvoir une gestion saine, prudente et efficace des risques. Elle est conçue pour être compatible avec la stratégie, les objectifs et les intérêts d'Arkéa Capital, des portefeuilles gérés et de leurs investisseurs. Elle n'encourage pas une prise de risque excessive et intègre, lorsque cela est pertinent, les risques de durabilité dans les critères d'évaluation des collaborateurs.

1. GOUVERNANCE

La politique de rémunération d'Arkéa Capital est établie par le Directoire, avec l'appui de la fonction RH et des fonctions de conformité et risques. Chaque année, elle fait l'objet d'un examen par le Comité des rémunérations du Groupe Crédit Mutuel Arkéa, et d'une validation par le Conseil de surveillance d'Arkéa Capital (AC).

Elle est revue au minimum une fois par an ou à l'occasion de toute évolution réglementaire ou organisationnelle significative.

2. PERSONNEL CONCERNÉ

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Arkéa Capital.

Conformément à la réglementation AIFM, AC identifie chaque année les collaborateurs dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou des portefeuilles gérés. Cette population comprend notamment:

- les membres du Directoire ;
- les responsables de la gestion des portefeuilles, les gérants des portefeuilles et les directeurs d'investissement;

- les collaborateurs exerçant une fonction de contrôle (RCCI, contrôleur interne, contrôleur des risques, évaluateur indépendant);
- tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou FIA gérés et dont le salaire est significatif

La liste des personnes identifiées est mise à jour a minima annuellement et validée par le Directoire.

3. PRINCIPES D'ATTRIBUTION

La rémunération des collaborateurs peut comprendre:

- une rémunération fixe, déterminée en fonction des responsabilités, de l'expérience et des compétences;
- une rémunération variable annuelle susceptible d'être attribuée à certains collaborateurs, qu'ils appartiennent ou non à la population identifiée;
- des primes exceptionnelles pouvant être attribuées afin de récompenser les collaborateurs non éligibles à la rémunération variable pour leur performance individuelle (mission et/investissement exceptionnel), dans le respect du cadrage des négociations annuelles sur les rémunérations validé par le Comité Exécutif (Comex) du Groupe.
- le cas échéant, un dispositif de carried interest¹, distinct de la rémunération variable annuelle et régi par les documents constitutifs des fonds concernés.

La rémunération variable est susceptible d'être attribuée notamment aux:

- membres du Directoire
- équipes d'investissement
- équipes Relations investisseurs

Le versement d'une rémunération variable est subordonné à l'atteinte de critères de déclenchement garantissant sa compatibilité avec la situation financière d'Arkéa Capital.

Lorsque ces critères sont remplis, la rémunération variable est déterminée sur la base d'une appréciation des performances collectives et individuelles, au regard de critères financiers et non financiers, incluant notamment le respect des critères liés à la durabilité et des règles de conformité et de maîtrise des risques.

A titre d'exemple:

Équipes d'investissement:

- la performance financière des fonds
- la qualité de l'exécution des investissements
- l'intégration des critères ESG et de durabilité

Relations investisseurs:

- le développement commercial et la levée de fonds
- le développement et la fidélisation de la clientèle
- la qualité de la relation investisseurs

¹ Le carried interest mis en place au sein d'Arkéa Capital est un carried interest de type 2 hybride intégrant déjà dans ses modalités de création et de fonctionnement la majeure partie des règles AIFMD sur la rémunération variable. Le carried de type 2 hybride est exempté des conséquences de la qualification de rémunération variable (report etc) au sens AIFMD.

Les critères d'évaluation sont définis de manière à ne pas encourager une prise de risque excessive.

La rémunération variable est plafonnée à 50% de la rémunération fixe annuelle, dans la limite de 200 000€. Elle n'est pas garantie et peut être réduite, voire supprimée, lorsque les critères de déclenchement ou de performance ne sont pas atteints, lorsque la situation financière de la société le justifie ou en cas de manquement aux règles de conformité, de déontologie ou aux procédures internes.

4. MODALITÉS DE VERSEMENT

AC applique le principe de proportionnalité prévu par la directive AIFM. En conséquence, les dispositions relatives:

- au versement d'une partie de la rémunération variable en instruments financiers,
- au report d'une partie de la rémunération variable dans le temps,
- à la période de rétention et
- aux mécanismes d'ajustement a posteriori

ne sont pas appliquées aux collaborateurs relevant de ce principe de proportionnalité.

5. PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE DURABILITÉ

Conformément à l'article 5 du Règlement Européen 2019/2088, les risques en matière de durabilité² sont pris en compte dans la politique de rémunération d'Arkéa Capital, en cohérence avec la démarche du Groupe Crédit Mutuel Arkéa.

Cette prise en compte se traduit notamment dans le choix des indicateurs utilisés pour mesurer la contribution à la performance. Choisis pour encourager une gestion saine et efficace des risques, en adéquation avec les profils de risque des fonds et de la société de gestion et la raison d'être du Groupe Crédit Mutuel Arkéa, ces indicateurs ont vocation à permettre l'évaluation des performances financières et extra-financières des collaborateurs et sont pris en compte pour l'attribution de la part individuelle des rémunérations variables.

6. INFORMATION

La politique de rémunération est mise à la disposition de l'ensemble du personnel et des souscripteurs sur simple demande.

Les rapports périodiques des véhicules d'investissement gérés communiquent les informations relatives à l'application de la présente politique de rémunération aux souscripteurs, et notamment :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interest) versé par le

2 ÉVÉNEMENT OU SITUATION DANS LE DOMAINE ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL OU DE GOUVERNANCE (ESG) QUI, S'IL SURVIENT, POURRAIT AVOIR UNE INCIDENCE NÉGATIVE IMPORTANTE, RÉELLE OU POTENTIELLE, SUR LA VALEUR D'UN INVESTISSEMENT

fonds;

- le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du fonds.

En outre, conformément à l'article 5 du Règlement SFDR, Arkéa Capital publie une présentation synthétique de sa politique de rémunération sur le site internet de la société.