

POLITIQUE DE REMUNERATION

Dernière mise à jour le 11/12/2024

Sommaire

1. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS CONCERNES	2
2. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	3
3. CONTROLE DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE	3
4. REMUNERATIONS CONCERNEES.....	3
5. INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....	3
5.1 Information des collaborateurs.....	3
5.2 Information des porteurs de parts ou actions.....	3
6. PRINCIPES FONDATEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	4
7. PRINCIPES PROPRES A LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION	5
8. COMPOSANTES ET CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION VARIABLE DISCRETIONNAIRE	5
9. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS..	6

PREAMBULE

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM »), Mata Capital IM (MC IM) s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La politique de rémunération de MC IM a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, et la stratégie des fonds gérés ainsi que les intérêts de ses clients/investisseurs

La politique de rémunération de MC IM est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion, des fonds d'investissements alternatifs (FIA) et des clients/investisseurs. Elle comprend des mesures visant à éviter les situations de conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles de MC IM ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la société de gestion pour l'évaluation des performances des personnes concernées ainsi que la détermination des rémunérations fixes et variables.

1. IDENTIFICATION DES COLLABORATEURS CONCERNES

Le personnel concerné correspond aux collaborateurs qui sont considérées comme « preneurs de risques », au sens de la réglementation. Ces collaborateurs sont soumis aux mécanismes de rémunération de la Directive AIFM du fait de leur incidence substantielle sur le profil de risque des fonds gérés par la société de gestion.

MC IM a identifié le personnel concerné au sein de ses effectifs au travers d'une méthodologie de détermination par fonction, reposant sur deux axes d'analyse :

- Les responsabilités (existence d'un impact décisionnel de la fonction dans la prise de risque pour la société ou les fonds gérés) ; et
- Le niveau de la rémunération.

Sont incluses dans le personnel identifié, les catégories de personnel suivantes :

- Les dirigeants (dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille) ;
- Les directeurs des différents départements ;
- Les gérants financiers ;
- Le contrôleur des risques ;
- Le RCCI ;
- Les preneurs de risque identifiés au titre de la fourniture de services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 4, de la directive AIFM ;
- Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des fonds gérés et dont le salaire est significatif.

2. ADOPTION ET REEXAMEN DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique est validée par l'organe de Direction de MC IM. Elle est réévaluée annuellement. Les principes de la politique de rémunération sont adaptés en fonction des évolutions réglementaires.

3. CONTROLE DE LA MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE

A minima annuellement, la société de gestion s'assure de la mise en œuvre effective de la présente politique conformément aux décisions adoptées par l'organe de Direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance.

4. REMUNERATIONS CONCERNEES

La politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante ;
- La partie variable (prime annuelle) de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance de la société de gestion, la performance individuelle, la contribution et le comportement du collaborateur.

L'octroi d'une rémunération variable, dont le niveau est encadré par la présente politique, est liée non seulement à l'atteinte individuelle d'objectifs prédéfinis, mais également collective et notamment à la performance globale de la société et des fonds gérés par cette dernière.

La société veille à ce qu'un équilibre approprié soit établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

5. INFORMATION SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION

5.1 Information des collaborateurs

Les collaborateurs de MC IM sont informés, au préalable et de façon claire, des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

5.2 Information des porteurs de parts ou actions

La politique de rémunération est mise à disposition des clients/investisseurs sur le site Internet de la société de gestion. Conformément à la réglementation, le rapport annuel des fonds présente :

- Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par MC IM à son personnel, et le nombre de bénéficiaires ;
- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel du gestionnaire dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA (soit les « preneurs de risques »).

6. PRINCIPES FONDATEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La société de gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive AIFM, MC IM applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par MC IM sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la société de gestion et ses clients/investisseurs.

MC IM s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la société de gestion et les clients des FIA gérés :

- Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré uniquement en fonction de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des activités qu'il contrôle ;
- Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation au regard des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou des fonds concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non financiers ;
- L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs du fonds géré. Ce principe permet de garantir que l'évaluation porte bien sur les performances à long terme du fonds et sur ses risques d'investissement et que le paiement de la rémunération basé sur les performances s'échelonne sur la même période ;
- Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;
- Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;
- La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs ;
- La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion et des fonds qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus. Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments visés au point ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;

- Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

7. PRINCIPES PROPRES A LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION

La rémunération variable n'est acquise ou payée que si elle est compatible avec la situation financière de la société de gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de la société de gestion, du département (dont dépend le collaborateur), des FIA et du collaborateur concerné. La société de gestion pourra baisser le montant total des rémunérations variables lorsque des performances financières médiocres ou négatives seront enregistrées. Il pourra s'agir à la fois des rémunérations actuelles et de réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la Directive AIFM.

La société de gestion a opté pour l'application du principe de proportionnalité, et par conséquent, la part variable versée de la rémunération est plafonnée, et doit représenter une part raisonnable par rapport à la rémunération fixe.

8. COMPOSANTES ET CRITERES D'ATTRIBUTION DE LA REMUNERATION VARIABLE DISCRETIONNAIRE

La rémunération variable des collaborateurs est constituée de deux composantes :

1. Une composante sur objectifs (la « Rémunération sur Objectifs ») ; et
2. Une composante totalement discrétionnaire (la « Rémunération Complémentaire »). Cette Rémunération Complémentaire est laissée à l'entière discrétion de la Direction.

La somme de la Rémunération sur Objectifs et de la Rémunération Complémentaire désigne la « Rémunération Variable Discrétionnaire ».

La Rémunération Variable Discrétionnaire sera attribuée au regard d'une part, de la situation financière de la société de gestion, et d'autre part, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés au collaborateur par son manager, et enfin, de l'appréciation globale du manager et de la Direction, sous réserve que la situation financière de la société de gestion le permette pour la Rémunération Complémentaire.

MC IM définie, pour une année donnée, et au regard de sa situation financière, une enveloppe de Rémunération Variable Discrétionnaire globale.

La Direction décide ensuite, regard des évaluations individuelles des collaborateurs, de la répartition de cette enveloppe globale.

Les évaluations individuelles des collaborateurs doivent comprendre des critères quantitatifs et qualitatifs.

D'une manière générale, les évaluations et les objectifs individuels intègrent des critères tenant au respect par les collaborateurs de la réglementation en vigueur applicable à MC IM en sa qualité de société de gestion de portefeuille agréée au titre de la Directive AIFM.

MC IM intègre dans sa politique d'investissement les caractéristiques environnementales (E), sociales (S) et de qualité de gouvernance (G) de ses investissements. L'analyse et la construction du portefeuille des fonds gérés, et notamment des fonds labellisés ISR sont, assorties d'objectifs et de contraintes spécifiques, notamment sur le risque de durabilité des portefeuilles.

Les évaluations et objectifs individuels de l'équipe de gestion comporte donc des éléments en lien avec les caractéristiques ESG des investissements et le risque en matière de durabilité des portefeuilles gérés, et notamment le respect des positions prises par MC IM en matière d'ESG décrit dans la politique d'investissement responsable et d'intégration des risques de durabilité de la société de gestion.

9. IDENTITE DES PERSONNES RESPONSABLES DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS

La politique de rémunération est basée sur l'organisation interne de MC IM, de la stratégie à long terme de la société de gestion ainsi que sur les objectifs définis avec chacun des membres du personnel individuellement, lors d'un entretien annuel d'évaluation.

MC IM, en application du principe de proportionnalité n'a pas mis en place de Comité de Rémunération. L'organe qui supervise annuellement la rémunération des collaborateurs est donc l'organe de Direction de la société de gestion.

A l'issue des entretiens individuels, la Direction de MC IM valide le montant de la Rémunération Variable Discrétionnaire versés aux collaborateurs.

La Direction de MC IM est responsable de la préparation et de la formalisation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société de gestion et des fonds gérés.