

Politique de rémunération en vigueur au sein de la société en gestion

Dans le cadre de la mise en application de la Directive N° 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (dite OPCVM V), la société de gestion a mis en place une politique de rémunération dont les caractéristiques sont les suivantes :

La politique de rémunération est décidée en cohérence avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts à long terme de MAM. Cette politique n'encourage pas une prise de risque susceptible d'excéder le niveau de risque défini par MAM.

Conformément à l'article 319-10 10° du Règlement Général de l'AMF, un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

La rémunération variable reflète des performances durables et conformes à la politique de risques en fonction de l'atteinte des objectifs qualitatifs et quantitatifs conformément aux plans de rémunérations variables et aux résultats de MAM, liant ainsi de fait, les intérêts des collaborateurs avec ceux de MAM, de ses actionnaires et de ses investisseurs, à court et à moyen terme. Elle intègre notamment la bonne prise en compte par les collaborateurs des risques de durabilité dans l'ensemble du processus d'investissement. Elle vise à reconnaître la performance individuelle voire collective dépendant d'objectifs définis en début d'année et fonction du contexte, des résultats mais aussi des comportements pour atteindre ceux-ci selon un référentiel commun à l'ensemble du Groupe Meeschaert. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

MAM dispose d'un comité spécialisé en matière de rémunérations ;

Le personnel concerné par les dispositions de rémunération correspond à toutes les personnes qui ont une incidence significative sur le profil de risque des OPCVM et/ou de la société de gestion : dirigeants, gérants, COO, responsables des fonctions de contrôle et de risques, commerciaux, personnel assimilés par leur niveau de rémunération.

L'attribution individuelle des parts variables de rémunération du personnel identifié est corrélée :

- d'une part, à une évaluation individuelle annuelle formalisée qui prend en compte la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés
- d'autre part, aux résultats de MAM.

En conséquence des principes rappelés ci-dessus, la rémunération variable comporte :

- Une part conditionnelle qui est soumise à la réalisation cumulative des quatre conditions suivantes :
 - Présences ;
 - Performance individuelle ;

- Résultats de MAM ;
- Respect des règles, chartes, et codes de déontologie en vigueur dans l'entreprise.

Modalités de versement et mesures d'ajustement de la rémunération :

Les modalités de règlement différé des rémunérations variables ne s'appliquent pas lorsque le montant de la rémunération variable attribuée est inférieur ou égal au seuil fixé par la société de gestion.

La Part Acquise de la rémunération variable égale à 50% du montant total de la rémunération variable est versée en numéraire au plus tard le 30 avril de l'année N+1.

La Part Conditionnelle est versée en instruments financiers par tiers différé, sur les trois exercices postérieurs à celui de l'attribution.

La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la SGP et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, des portefeuilles qu'elle gère et de la personne concernée. Le montant total des rémunérations variables est en général diminué d'une part substantielle lorsque la société de gestion de portefeuille n'est pas bénéficiaire et/ou les portefeuilles qu'elle gère enregistrent des performances financières médiocres par rapport à leur indicateur de référence.

Les rémunérations variables garanties sont interdites sauf en cas de recrutement externe et dans ce cas la garantie se limite exclusivement à la première année.