

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS
EN VIGUEUR AU SEIN DE MATIGNON FINANCES

I. Contexte réglementaire

- RG AMF article 314-85-2 – Politique de rémunération dans le cadre de la gestion d'OPCVM
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (directive OPCVM V)
- RG AMF article 319-10 - Politique de rémunération dans le cadre de la gestion de FIA
- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (directive AIFM)
- Position AMF 2013-11 - Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Article 5 du règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019
- Article 29 Loi Energie-Climat

La politique de rémunération mise en place au sein de MATIGNON FINANCES reprend l'ensemble des règles édictées qui lui sont applicables.

II. Rappel des règles d'organisation applicables à MATIGNON FINANCES en la matière

1. Périmètre et collaborateurs concernés

Ces dispositions s'appliquent à la rémunération variable versée par l'employeur à l'exclusion des parts ou actions de « carried interest ».

Les collaborateurs concernés par cette politique sont les collaborateurs chargés :

- De la gestion des actifs ;
- Des fonctions de contrôle et de conformité ;
- Des fonctions commerciales.
- Des fonctions support

2. Dispositions générales

Compte tenu de la taille de la société de gestion (moins de 50 collaborateurs), des activités effectuées (stratégies mises en œuvre et instruments utilisés non complexes) et au regard des encours sous gestion (inférieurs à 1,25 milliards d'euros), la société applique le principe de proportionnalité.

Les rémunérations variables entrant dans le périmètre de cette procédure, doivent se comprendre comme étant celles dépassant 200K€.

Pour de telles rémunérations il est nécessaire de prendre en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération :

- Cohérence entre le comportement des professionnels concernés et les objectifs à long terme de MATIGNON FINANCES (en dissuadant les personnes concernées de prendre des risques excessifs et inacceptables pour MATIGNON FINANCES)
- Interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour MATIGNON FINANCES.
- Intégrer, dans la mesure de performance utilisée pour le calcul de la composante variable de la rémunération, un mécanisme d'ajustement tenant comptes des risques courants et futurs pertinents.
- MATIGNON FINANCES est tenue de déterminer le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Elle doit être en mesure de modifier de façon substantielle l'enveloppe de rémunération variable distribuée au titre d'un exercice durant lequel elle constaterait des pertes qui auraient pour conséquences de faire passer les ratios de fonds propres en dessous du seuil réglementaire.
- MATIGNON FINANCES doit veiller à utiliser des instruments ou méthodes de versement qui ne détournent pas les dispositions ci-dessus exposées.

3. Composition de la rémunération fixe/variable

- La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.
- Il convient d'interdire les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.
- La partie variable des rémunérations ne doit pas remettre en cause la gestion saine et prudente de MATIGNON FINANCES

4. Assiette des rémunérations variables

La partie variable de la rémunération des collaborateurs vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe.

Après s'être assurée de la cohérence entre les comportements des professionnels et les objectifs à long terme de la société de gestion, celle-ci définit l'assiette des éléments variables en considération de critères d'acquisition qualitatifs et quantitatifs, individuels et collectifs. (voir 6.)

Le choix de mixer les objectifs quantitatifs, qualitatifs et – le cas échéant – managériaux, a été privilégié afin de limiter le poids de la performance strictement financière, dans l'évaluation globale de la performance des professionnels, et d'apprécier la manière dont cette performance a été atteinte.

La société de gestion a choisi d'instaurer des critères liés à la prise de risques, à la prise en compte conjointe des intérêts du client et de l'entreprise, ainsi que des critères comportementaux.

Ces critères sont basés sur des éléments objectifs, en fonction de paramètres liés à l'exécution du travail confié d'une part (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.) et de critères en termes d'objectifs d'autre part.

Ces critères sont précisément fixés et préalablement portés à la connaissance des collaborateurs concernés.

En termes d'objectifs, ils sont discutés avec le collaborateur. Ils sont atteignables et réalistes.

5. Dispositions spécifiques concernant la rémunération de certains professionnels

La société de gestion a établi une liste des personnes dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de la société de gestion, ainsi que des modes de rémunération variable susceptibles d'augmenter le niveau d'exposition aux risques de la société. Les membres de l'organe exécutif sont également concernés.

Pour ces professionnels, il est prévu en cas de rémunération variable supérieure ou égale à 200 K€ :

- Qu'une fraction de celle-ci (50%) soit versée en parts d'OPC
- Qu'une fraction de celle-ci (50%) soit différée sur plusieurs années.
- D'interdire aux personnes concernées de recourir à des stratégies individuelles, de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité, qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans leurs dispositifs de rémunération.

La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à leurs fonctions.

A ce jour le RCCI est également membre du Directoire.

6. Les critères de détermination de la rémunération variable individuelle

La partie variable de la rémunération intègre notamment des critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs, définis pour chaque fonction exercée au sein de la SGP ; et ce en tenant compte de la réalisation ou non des objectifs fixés individuellement en N-1.

Ces critères sont revus à l'occasion de l'entretien individuel annuel qui fait l'objet d'un support écrit.

La performance globale de la Société de Gestion est systématiquement prise en compte quelle que soit la fonction exercée.

a. Les Dirigeants

Tous les dirigeants sont gérants, et se voient appliquer le même principe qui est appliqué aux gérants.

b. Les gérants

Tous les gérants sont à la fois apporteurs de clients et gérant de portefeuilles. Ils sont évalués sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs.

- Critères qualitatifs : participation à la réussite collective, créativité/innovation, partage de l'information, transparence, respect des contraintes et limites en matière de risque (profils de gestion, ratios y compris ESG, respect des limites % min éligibilité Taxonomie et des limites % min en OPC art 8 et 9 SFDR dans les mandats de gestion), respects des règles internes, respect de la politique d'investissement ESG (y compris suivi des controverses), respect de la politique d'exclusion.
- Critères quantitatifs : apport de clients ou de souscripteurs nouveaux, produit net réalisé, surperformance réalisée.

c. Les vendeurs

Les vendeurs/commerciaux sont rémunérés sur des critères qualitatifs identiques aux profils des gérants, ainsi que sur des critères liés à l'apport direct de clientèle, sans prise en compte des performances de gestion.

d. Le RCCI et le Responsable du suivi des risques

Le RCCI/Responsable du suivi des risques n'a pas de rémunération variable au titre de cette fonction.

e. Les fonctions support

Les collaborateurs sont évalués sur leur capacité à accompagner l'activité de la SGP.

7. Dispositions concernant la gouvernance

MATIGNON FINANCES tient annuellement un comité des rémunérations composés des associés-dirigeants.

Le rôle de ce comité est de :

- Définir puis tenir à jour la politique de rémunération interne,
- S'assurer que la politique est compatible avec la stratégie économique de la SGP et qu'elle n'est pas source de conflits d'intérêts,
- S'assurer de la mise en œuvre de la politique,
- Le cas échéant décide des dates de versements des montants variables échelonnés,
- Définir l'enveloppe de rémunération variable pour l'exercice écoulé ainsi que les montants individuels de rémunération qui seront versés à chacun,

L'application de la politique de rémunération au titre de l'année N-1 fait l'objet d'un compte rendu écrit.

Le Président du Directoire conserve une copie de l'ensemble des documents justifiant les décisions prises et les calendriers de versement des rémunérations variables.

8. Dispositions concernant la transparence

MATIGNON FINANCES communique en matière de politique de rémunération de ses collaborateurs auprès de L'Autorité des Marchés Financiers, de son Personnel, de ses clients, et des porteurs de parts des OPC gérés via les DIC, Prospectus et rapports des fonds.

9. Dispositif de contrôle en matière de rémunération variable

Le RCCI de MATIGNON FINANCES intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le programme annuel de contrôle du RCCI.