

Préambule

Conformément à la Directive européenne AIFM (2011/61/UE), à l'article 319-10 du RG AMF et à l'article L.533-22-2 du Code monétaire et financier, la société de gestion a mis en place une politique de rémunération pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou des fonds qu'elle gère.

Personnel identifié

Ces catégories de personnel, au sein de MCA FINANCE, comprennent les gérants, les membres de la direction générale, le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne et le Responsable des Risques.

Le périmètre précité pourra être amené à évoluer en fonction des évolutions et changements de l'organigramme de l'entreprise.

Gouvernance des rémunérations

Les principes

La politique de rémunération est conforme aux réglementations applicables, favorise une gestion des risques saine et efficace, ne favorise pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque de la société de gestion et ne gêne pas l'obligation de la société de gestion d'agir dans l'intérêt supérieur de ses clients.

Le contrat de travail proposé par la société fixe les droits et obligations de chacune des parties en matière de rémunération.

MCA FINANCE confirme que sa politique de rémunération ne prévoit pas de rémunération variable liée à la performance de ses fonds.

La part variable des rémunérations au sein de MCA FINANCE répond à 3 principes :

- Un principe d'équité qui vise à motiver le plus grand nombre de salariés en prenant en compte les résultats financiers de la société au titre de l'année écoulée.

- Une part individualisée en fonction de la performance de chaque collaborateur évaluée au regard de critères quantitatifs et qualitatifs (afin de mesurer ses compétences, sa fiabilité, son autonomie, son implication et plus globalement son adéquation avec le poste occupé). Cette performance est notamment formalisée au travers de l'entretien d'évaluation annuelle.
- Un juste équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable : MCA FINANCE veille à ce que la rémunération fixe représente une part suffisamment élevée au regard de la rémunération globale. La rémunération variable annuelle versée à titre individuelle ne pourra pas être supérieure à 100 K€. Si cette limite devait être dépassée, MCA FINANCE mettrait en place pour une partie de la rémunération variable un mécanisme de paiement différé indexé sur la performance d'un fonds / panier de fonds tel que prévu par la réglementation.

MCA FINANCE se réserve le droit, si la situation le justifie, de ne verser aucune rémunération variable pendant un ou plusieurs exercices.

MCA FINANCE ne prend pas en compte les critères ESG ou de durabilité dans son process de gestion, de ce fait la politique de rémunération ne tient pas compte ni ne favorise la prise de risques de durabilité des investissements

Dans le but de conserver un équilibre approprié et ne pas favoriser la prise de risque par les salariés, MCA FINANCE a souhaité que les contrats de travail signés entre la société et ses collaborateurs respectent les deux principes suivants :

- Il n'existe aucune référence à une rémunération variable minimum garantie ;
- Si, par exception, une rémunération variable garantie devait être fixée, elle serait nécessairement limitée à la première année dans le cadre des négociations liées à l'embauche d'un nouveau salarié.

Revue de la politique de rémunération

Le contrôle du respect de la politique de rémunération et de sa conformité avec les dispositions réglementaires est réalisé par le RCCI.

La politique de rémunération est revue annuellement.

Mise à jour le 11 août 2021