

Préambule

MCA FINANCE a mis en place une politique de rémunération, conforme aux textes suivants :

- Règlement de déontologie des OPCVM et de la gestion individualisée sous mandat de l'AFG (mis à jour le 10 décembre 2009) ;
 - Position AMF n° 2013-11 - Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
 - Orientations ESMA 2013/232 du 3 juillet 2013 ;
 - Articles L. 533-22-2 du code monétaire et financier ;
 - Article 319-10 du règlement général de l'AMF ;
 - Guide OPCVM V pour les sociétés de gestion de portefeuille ;
 - Orientations de l'ESMA/2016/411 relatives aux politiques et pratiques de rémunération ;
 - Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.
- Ces dispositions visent à garantir une transparence des politiques de rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité (article 5),

La politique de rémunération de MCA FINANCE a pour objectifs :

- D'être en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et permettre un alignement entre l'intérêt de l'entreprise et celui des investisseurs et des salariés ;
- D'être compatible avec une gestion saine et efficace des risques ;
- D'être en cohérence avec la demande d'intégration des risques en matière de durabilité.

Personnel identifié

La politique de rémunération concerne tous les salariés de MCA FINANCE, dont les catégories de personnel suivantes qui peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque des OPCVM/FIA gérés ou de la société de gestion, ainsi que tous les collaborateurs susceptibles d'exercer une influence significative sur les services fournis, y compris les équipes commerciales en contact direct avec les clients.

Le Personnel Identifié, à date de dernière mise à jour de la procédure, est donc composé des :

- Dirigeants responsables,
- Responsables de la gestion collective et de la gestion sous mandat,
- Gérants d'OPC et Gérants sous mandats
- Responsable des Opérations,
- Gérants clientèle privés,
- Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI),
- Responsable des Risques.

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

Chaque collaborateur est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle liées à la rémunération, afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque.

Gouvernance des rémunérations

Les principes

La Politique de rémunération est réexaminée annuellement par l'organe de direction de la société de gestion : le Comité exécutif, puis communiquée aux salariés.

La Politique de rémunération est communiquée à chaque collaborateur, et lui sont précisés pour l'exercice à venir les critères qui seront utilisés pour déterminer le montant de sa rémunération (augmentation du fixe et rémunération variable) ainsi que le calendrier prévu pour l'évaluation de ses performances.

Les éléments d'évaluation sont conservés dans le dossier personnel de chaque collaborateur.

La Direction veille au respect de l'application de la présente politique dans la détermination de la rémunération des salariés.

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.

La Politique est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société et ses clients. En effet, l'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations des collaborateurs (augmentation du salaire fixe et rémunération variable) est définie en fonction du résultat global de la société et dans le respect du maintien des fonds propres de la société de gestion.

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.

MCA FINANCE veille à ce que le niveau des salaires soit cohérent avec le niveau de diplôme, d'expertise, et de responsabilités, afin que la rémunération variable ne soit pas un élément déterminant du salaire, et permette ainsi à la société de gestion une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

D'une manière générale, la rémunération des collaborateurs est basée sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs convenus avec eux lors de l'évaluation annuelle.

Ils sont formalisés dans la feuille d'objectifs rédigée en début d'exercice et leur degré d'atteinte est vérifié avec le collaborateur lors de la prochaine période d'évaluation annuelle.

Les critères appliqués sont variables selon les fonctions exercées par les collaborateurs au sein de la société de gestion. L'évaluation est effectuée chaque année par le Responsable hiérarchique et communiquée au salarié.

La part variable des rémunérations au sein de MCA FINANCE répond à trois 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 100 000 €.

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.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la société de gestion ou de la société holding des salariés sont exclus de cette Politique, de même que la participation et l'intéressement qui sont des dispositifs permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise. Ces dispositifs font partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion et n'est pas incitative à une prise de risques. De ce fait, ils sont ainsi exclus de la définition de la rémunération couverte par la directive.

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 communiquée à chaque collaborateur lors de son arrivée et à chacune de ses mises à jour.

Mise à jour le 12 juin 2024