



# Politique de rémunération



MAN  
DAR  
i  E

## CHAMP D'APPLICATION

Au titre de ses agréments pour la gestion d'OPCVM et de FIA, Mandarine Gestion est concernée par les principes de rémunération issus des Directives OPCVM et AIFM.

Dans ce cadre, tous les collaborateurs sont concernés par cette politique et plus particulièrement les qualifiés de « personnels identifiés 1 » qui sont soumis à des règles spécifiques d'encadrement de leur rémunération (cf. infra).

Sont concernées les rémunérations versées directement par Mandarine Gestion aux collaborateurs au titre de salaires.

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

La vision de Mandarine Gestion est d'être « *une société performante, indépendante, à vocation internationale, gérant des produits en phase avec les besoins de l'économie.* »

Avec la présente politique, Mandarine Gestion entend favoriser une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque excessive, notamment via son mode de rémunération variable. Elle vise à assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise.

## COMPOSITION ET DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération versée aux collaborateurs de Mandarine Gestion est composée des différents éléments suivants.

### La rémunération fixe

- Son quantum est fixé par référence aux salaires du marché c'est-à-dire à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Il est vérifié que la rémunération fixe est en ligne avec le marché au travers d'études de salaires ou de benchmarking avec les politiques de rémunération de sociétés concurrentes. Cette rémunération est *intuitu personae*, précisée dans le contrat de travail de chaque collaborateur.
- Cette rémunération fixe est essentiellement la mesure de la convention collective à laquelle adhère la société de gestion et est cohérente avec les niveaux des rémunérations observées dans la gestion d'actifs en fonction des postes occupés.
- Cette rémunération fixe peut être révisée. Les principaux indicateurs de révision portent sur l'efficacité dans la réalisation des tâches ainsi que des missions confiées et/ou les évolutions du marché du travail ou de l'inflation.

### La rémunération variable

#### **Principes**

La rémunération variable vient compléter le montant de la rémunération fixe.

La rémunération variable est donc fonction de la réalisation des objectifs de la société et des objectifs individuels.

---

<sup>1</sup> Définition : catégories du personnel (y compris la Direction Générale, les preneurs de risques, les personnes en charge d'une fonction de contrôle et tout employé qui se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale au vu de sa rémunération globale) dont les activités professionnelles ont une indices significatives sur le profil de risque de la SGP ou des fonds qu'elle gère.

### Modalités d'attribution

L'attribution d'une rémunération variable est conditionnée en tout état de cause à la situation financière de la société, elle est discrétionnaire, ne dépend d'aucune formule quantitative préétablie et tient compte de critères collectifs et de critères individuels :

- **Critères collectifs :**

Son quantum est déterminé en fonction de la réalisation des objectifs de la société fixés par la Direction générale (VSTR « Vision, Stratégies, Tactiques, Résultats »).

- **Critères individuels :**

Son quantum est fonction des résultats individuels des personnes concernées au regard de leurs fonctions propres et des résultats de la réalisation de leurs objectifs individuels tels qu'assignés.

### Rémunération variable

- Aucune rémunération variable n'est garantie, sauf éventuellement dans le cadre d'une nouvelle embauche et exclusivement pour la première année sans aucune tacite reconduction (Cette pratique n'est en aucun cas généralisée).
- L'attribution d'une rémunération variable est discrétionnaire et ne dépend d'aucune formule quantitative préétablie, notamment en fonction de la performance, des encours ou de la collecte. Les critères d'évaluation sont essentiellement qualitatifs.
- Dans tous les cas, l'attribution d'une rémunération variable est conditionnée :
  - à la réussite collective de Mandarine Gestion donc à sa situation financière ;
  - à la participation du salarié au développement de Mandarine Gestion ;

### **Intégration du risque de durabilité dans la détermination de la rémunération**

Le Règlement SFDR aux termes de son article 5, exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération « des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées et sont compatibles avec l'intégration des risques en matière de durabilité ».

Depuis le 10 mars 2021, Mandarine Gestion a intégré le §1 de l'article 5 du règlement SFDR et a mis à jour sa politique de rémunération qui, dorénavant prend en compte de critères de « durabilité » dans sa partie relative à la détermination de la composante variable de la rémunération des collaborateurs en ce inclus la prise en compte des "risques en matière de durabilité", dans les critères de malus appliqués aux instruments de rémunération différée,

La prise en compte, dans la politique de rémunération de Mandarine Gestion de l'intégration des risques en matière de durabilité repose sur la combinaison d'objectifs tant collectifs qu'individuels.

Ces objectifs sont mis à jour annuellement et tiennent compte des risques identifiés par le *Sustainability Committee*.

➤ Objectifs collectifs :

- Implémentation et intégration du principe de « durabilité » au sein de la gamme des fonds ;
- Développement de produits promouvant des caractéristiques ESG, produits ayant pour objectifs un environnement durable ;
- Intégration des règles du règlement SFDR et respect du calendrier ;
- Intégration de l'indicateur ISDR de suivi du risque de durabilité
  - Suivi qualitatif et
  - Suivi quantitatif
- Qualité du suivi des indicateurs des risques de durabilité.

➤ Objectifs individuels :

- Les objectifs individuels tiennent compte en tant que de besoin de la spécificité des fonctions exercées, notamment concernant les fonctions de gérant, les fonctions de contrôle (RCCI et Risk Manager, les fonctions commerciales, gérants des portefeuilles).

### **Autres composantes de la rémunération**

La **participation et l'intéressement** (Plan d'Epargne Entreprise) : Un accord d'intéressement et un accord de participation ont été mis en place pour une durée de 3 ans, renouvelable d'une année sur l'autre par tacite reconduction.

Les **dividendes** : certains collaborateurs peuvent percevoir des dividendes en raison de leur qualité d'actionnaire de MG Participations, holding de management. Le montant des dividendes à distribuer est décidé annuellement par l'assemblée générale des actionnaires. Cette distribution aligne l'intérêt des actionnaires, chacun ne percevant à titre de dividendes que la quote-part du résultat de la société reflète de sa détention réelle dans le capital de la société holding. Il n'existe aucune obligation de distribution de dividende.

Les **sommes versées à l'occasion du départ d'un collaborateur** : il se pourrait qu'à l'occasion du départ d'un collaborateur (rupture conventionnelle, licenciement...), ce dernier perçoive des indemnités dans les conditions fixées par le code du travail et la convention collective applicable au sein de la Société de Gestion. Cette indemnité revêt un caractère indemnitaire, couverte par les dispositions issues du droit du travail/code de la sécurité sociale et de la convention collective telles qu'applicables.

Il est précisé que Mandarinne Gestion n'a pas vocation à rémunérer ses collaborateurs sous un mécanisme de « carried interest » ;

## RÈGLES SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX PERSONNELS CONCERNÉS (PRENEURS DE RISQUES AU SENS AIFM /UCITS V)

### Définition des preneurs de risques

- Dirigeants : *Dirigeants responsables, Responsables de la gestion de portefeuille*
- Responsables des fonctions support : *Responsable Marketing, Responsable des Ressources Humaines, Responsable Administratif, Responsable Juridique, Responsable Développement, Responsable Financier*
- Gérants financiers
- Fonctions de contrôles et de supervision : *Contrôleur des risques, Contrôleur interne, RCCI*

### Principes généraux applicables à tout le Personnel Concerné (tout ce qui concerne la rémunération variable)

- 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.
- Pour la partie de la rémunération versée sous forme d'instruments ou d'équivalents et donc d'un versement différé, le personnel concerné, 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 afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.
- 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 « Golden parachutes ».
- Pas de bonus garantis, la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année.

### Processus de paiement des rémunérations des Personnes Concernées

A partir d'un certain seuil de rémunération variable fixé à 200.000 euros, les paiements sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans.

- le paiement d'au moins 50% du variable sous la forme d'instruments
- le report sur 3 ans de 40 à 60% du variable
- la période de conservation de la rémunération payée sous la forme d'instruments
- la prise en compte de risques à posteriori pour la rémunération variable

### Principes spécifiques applicables :

- *A la fonction de contrôle, de conformité et de gestion des risques*

La rémunération variable des personnes en charge des fonctions du Contrôle Interne et de la conformité est fixée sur la base de la réalisation de sa mission/fonction (fiche de poste) ainsi que des objectifs individuels assignés en début d'année.

Cette rémunération variable est indépendante de la rémunération des personnes et métiers contrôlés. La rémunération des personnes en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le Comité de rémunération décrit infra.

*- A la Direction*

Les membres opérationnels de l'organe exécutif sont le Président Directeur Général et le Directeur Général Délégué. Les critères d'attribution de leurs rémunérations variables sont liés à la mise en œuvre des objectifs de la société de gestion et en tant que tels, ne conduisent pas à aggraver l'exposition de la société aux risques. La gestion des fonds propres, prudente et patrimoniale en conformité avec la réglementation, n'aggrave pas l'exposition de la société aux risques. Il pourra être envisagé un paiement des bonus sur plusieurs années.

## **GOUVERNANCE**

Mandarine Gestion dispose d'un Comité de rémunération responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société.