

Date de création : Février 2021	POLITIQUE DE REMUNERATION Version 4	Responsable : Directeur Général
Date de mise à jour : Octobre 2023		Validée par : Direction Générale

Références réglementaires				
Textes Européens	Code Monétaire et Financier	Règlement Général de l'AMF	Doctrine AMF	Autres
Directive 2011/61/UE (AIFM) : Art. 13, 22 et annexe 2 RD 231/2013 : Art.107, 60, 24 ; Règlement 2019/2088 (SFDR)	L. 533-22-2-2	319-10	DOC-2013-11	Guidelines ESMA/2013/232 et ESMA 2016/579 ; Guide AIFM sur la rémunération des gestionnaires de FIA

Sommaire

I.	Objectifs.....	2
II.	Personnel identifié	2
III.	Principes applicables	2
IV.	Composition de la rémunération des collaborateurs	2
V.	Processus d'attribution	3
VI.	Principe de proportionnalité	3
VII.	Contrôle de la mise en œuvre de la politique de rémunération.....	3
VIII.	Mise à jour de la politique de rémunération	3
IX.	Transparence vis-à-vis des investisseurs	3

I. Objectifs

Conformément à la réglementation, Mindston Capital a établi une politique de rémunération définissant les principes et pratiques applicables à ses collaborateurs. La politique de rémunération est un instrument clef dans la mise en œuvre de la stratégie de Mindston Capital. Elle vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec l'intérêt des clients de la société de gestion.

La présente politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de Mindston Capital ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

II. Personnel identifié

Conformément à la réglementation, la présente politique s'applique au personnel identifié à savoir les catégories du personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques. Les preneurs de risques sont les membres du personnel dont les fonctions peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de Mindston Capital ou des FIA gérés.

Mindston Capital a décidé d'appliquer la politique de rémunération à l'ensemble de ses collaborateurs.

III. Principes applicables

La politique mise en place promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA gérés.

L'identification des rémunérations concernées : la partie fixe et la partie variable des rémunérations des collaborateurs concernés, ainsi que les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéfices de la société de gestion.

Les dividendes perçus par les actionnaires ou ne rentrent pas dans le périmètre de la présente politique.

Mindston Capital s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les investisseurs des FIA gérés :

- La rémunération fixe de la rémunération est 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. Par ailleurs, la rémunération fixe doit être suffisamment élevée pour qu'une politique souple et motivante puisse être exercée afin, de pouvoir récompenser les performances individuelles et collectives ou de ne payer aucune rémunération variable.
- La rémunération variable tient compte de la santé financière de la Société de Gestion ainsi que des obligations réglementaires en matière de fonds propres ;
- La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et est limitée à la première année
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.
- Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.
- 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 ;
- Aucun dispositif de pension discrétionnaire ou d'attribution de « parachutes dorés » aux membres du Personnel Identifié qui quittent la Société de Gestion.
- La part variable de la rémunération du personnel identifié ne peut individuellement dépasser 200.000 €.

La politique de rémunération a pour but d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, d'encourager l'engagement et les bons comportements des collaborateurs et de renforcer le positionnement de Mindston Capital vis à vis de ses clients.

Par ailleurs, la politique de rémunération est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de Mindston Capital et des FIA gérés ou à ceux des investisseurs.

Le personnel de Mindston Capital s'engage 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.

IV. Composition de la rémunération des collaborateurs

La rémunération des collaborateurs de la société de gestion est composée d'une part fixe, d'une part variable individuelle ; et le cas échéant, des plus-values (carried interest) distribuées par le FIA.

La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et l'engagement du collaborateur. Elle tient compte des conditions de marché. La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre du processus de réexamen. La ventilation entre la partie fixe et, le cas échéant, la partie variable de la rémunération doit être claire.

La rémunération variable repose sur l'évaluation de la performance annuelle de la société de gestion et des critères de performance individuels qui peuvent être quantitatifs et qualitatifs. La part de rémunération variable attribuée à selon performance globale et est proportionnelle au niveau de séniorité du salarié. Par ailleurs, elle peut être ajustée au regard des risques actuels et futurs identifiés par la Direction Générale.

Aux fins de prise en compte des risques de durabilité, l'enveloppe de rémunération variable peut être réduite voire annulée en fonction en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des FIA gérés.

Il est précisé que certains membres de la société de gestion pourront être autorisés à souscrire à des parts de Carried interest dans les FIA gérés. Le Carried interest représente la fidélisation et l'alignement des intérêts des investisseurs et des titulaires de parts de Carried interest au travers d'un paiement différé obligeant à une prise de risque financier personnel minimum au regard de la taille du FIA pour les collaborateurs concernés, il se concrétise par l'acquisition de parts du FIA. La rémunération des parts acquises est ensuite conditionnée à la création de plus-value et à un rendement positif minimum des parts ordinaires des investisseurs du FIA.

Ces parts de carried interest respectent les 3 principes suivants :

- Principe relatif aux modalités de remboursement : les investisseurs sont remboursés en 1^{er} lieu de leurs apports ; le cas échéant, les investisseurs perçoivent une rémunération prioritaire avant toute perception par les porteurs de parts de Carried interest. Les remboursements des parts de Carried interest sont soumis aux conditions décrites dans la documentation constitutive des FIA gérés.
- Principe relatif à la souscription minimale : les souscriptions de parts de Carried interest doivent représenter un pourcentage minimum du montant total des souscriptions tel que défini dans la documentation des FIA gérés.
- Principe relatif au caractère conditionnel de l'accès aux plus-values : les produits et plus-values ne peuvent donner lieu à distribution effective avant un délai de blocage correspondant à la durée de vie du FIA ou le cas échéant de 5 ans minimum à partir de la date de constitution du FIA.

V. Processus d'attribution

La rémunération variable est attribuée selon deux principes :

- La détermination d'une enveloppe de rémunération variable en fonction des résultats de la société de gestion et,
- L'attribution individuelle fondée sur l'appréciation par le management de la performance sur la base de critères objectifs adaptés à chaque fonction :
 - quantitatifs (montant des fonds levés, nombre de dossiers sourcés, pourcentage des dossiers retenus et effectivement réalisés, performances financières du fonds, apport de nouveaux investisseurs ...) et,
 - qualitatifs (implication dans le management, comportement, respect des délais, respect des règles déontologiques, qualité de travail, participation à la démarche responsable...).
 - Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance sont pris en compte les membres de l'équipe de gestion.

L'attribution de la rémunération variable intègre une échelle temporelle de court terme à long terme, et prend compte le respect des limites de risque ainsi que l'intérêt des clients.

L'évaluation annuelle du personnel identifié fera l'objet d'une formalisation permettant de tracer les paramètres et les considérations pris en compte.

VI. Principe de proportionnalité

Mindston Capital applique le principe de proportionnalité compte de sa taille, (nombre de collaborateurs, nombre de preneurs de risques), du montant des encours gérés, de la nature et de la complexité de ses activités. De plus, la société s'engage à ne pas verser de rémunération variable individuelle supérieure à 200.000 euros par an.

Le principe de proportionnalité permet de ne pas mettre en place un comité de rémunération et de ne pas appliquer les règles relatives à l'étalement de la rémunération prévues dans la Directive AIFM (paiement d'au moins 50% du variable sous la forme d'instruments, report sur au moins 3 ans de 40 à 60% du variable, période de conservation de la rémunération payée sous la forme d'instruments...).

Ainsi, dans le cadre de l'application du principe de proportionnalité, les rémunérations variables seront versées sans rétention.

VII. Contrôle de la mise en œuvre de la politique de rémunération

Le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) contrôle annuellement du respect de la politique de rémunération. Par ailleurs, il apprécie le respect des conditions d'application du principe de proportionnalité.

VIII. Mise à jour de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue et validée par les dirigeants a minima annuellement.

IX. Transparence vis-à-vis des investisseurs

La politique de rémunération est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet (www.mindstoncapital.com).

Par ailleurs, le rapport annuel de chaque FIA communique les informations suivantes aux investisseurs :

- Le montant des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et variables et le nombre de bénéficiaires ;
- Le cas échéant, le montant total des rémunérations pour l'exercice est complété par les Carried interest versées par le FIA concerné ;
- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les dirigeants et les membres du personnel du gestionnaire dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA.