

Date de création :	Février 2021		
Date d'effet /N° de version :	Avril 2025 – V05		
Responsable :	Directeur Juridique & Conformité compliance@mindstoncapital.com	Approuvé par :	Direction Générale
Processus :	Organisation	Périmètre :	Société de gestion
Intervenants :	Direction Générale / Equipe juridique & RCCI	Public visé :	Tous les collaborateurs / Investisseurs (via le site Internet)

Principales références réglementaires

- Directive AIFM (2011/61/UE) : Articles 13, 22, annexe 2
- Règlement AIFM (231/2013) : Articles 24, 60, 107
- Règlement SFDR (2019/2088) : Article 5
- CMF : Article L533-22-2
- RG AMF : Article 319-10
- Position-recommandation AMF DOC-2012-19
- Orientations ESMA 2013/232
- Guide AIFM - Rémunération des gestionnaires de FIA

Objectif

La présente politique a pour objectif de définir les modalités de mise en œuvre des exigences relatives aux rémunérations des collaborateurs et des dirigeants de Mindston Capital, en tenant compte des obligations réglementaires, des exigences organisationnelles et de la nature, de la portée et de la complexité des activités exercées. Elle vise également à garantir l'intérêt des investisseurs et à leur assurer une information transparente et appropriée.

Sommaire

I. Gouvernance de la politique de rémunération	2
II. Application du principe de proportionnalité	2
III. Personnel visé	2
IV. Rémunération visée	2
V. Processus d'attribution et de versement de la rémunération variable	3
1. Détermination d'une enveloppe globale de la rémunération variable	3
2. Évaluation des collaborateurs et détermination de la rémunération variable	3
3. Versement de la rémunération variable	3
VI. Diffusion externe de la politique de rémunération	3
VII. Diffusion interne de la politique de rémunération	3
VIII. Contrôle permanent	3

I. Gouvernance de la politique de rémunération

La Direction Générale est responsable de la définition et de la mise en œuvre de la politique de rémunération de Mindston Capital. Cette politique fait l'objet :

- d'une révision périodique, au moins tous les trois ans, et à chaque évolution réglementaire ou organisationnelle ;
- d'une évaluation annuelle indépendante, conduite par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI), afin d'en assurer l'application effective.

La politique de rémunération repose sur les principes suivants :

- Alignement avec la réglementation, les objectifs de Mindston Capital et ceux des fonds sous gestion, dans une logique de gestion saine des risques ;
- Prévention de toute incitation à une prise de risque excessive et de tout conflit d'intérêts ;
- Indépendance des fonctions de contrôle : leur rémunération est supervisée par la Direction Générale et n'est pas liée aux résultats des unités qu'elles supervisent ;
- Interdiction des garanties de rémunération variable au-delà de la première année d'embauche ;
- Équilibre entre fixe et variable, avec une part variable ajustable selon la situation financière de la société ;
- Encadrement des indemnités de départ, fondées uniquement sur la performance réalisée ;
- Attribution de la rémunération variable selon la performance individuelle et collective, les risques actuels et futurs, et des critères financiers et extra-financiers ;
- Interdiction formelle de toute stratégie de couverture personnelle ou d'assurance ayant pour effet de neutraliser les mécanismes d'alignement des intérêts. À ce titre, chaque collaborateur signe à son embauche une attestation d'engagement ;
- Exclusion de toute forme de rémunération ou de mécanisme ayant pour objet ou pour effet de contourner les exigences réglementaires ;
- Aucun versement direct d'un fonds à un collaborateur, hors *carried interest* dans les conditions prévues ci-après.

II. Application du principe de proportionnalité

Mindston Capital applique le principe de proportionnalité au regard de ses caractéristiques structurelles et opérationnelles, notamment :

- un encours sous gestion inférieur à 1,25 milliard d'euros ;
- un effectif total de moins de 50 collaborateurs ;
- un nombre de personnels identifiés inférieur à 50 ;
- une activité non complexe, centrée sur la gestion de fonds immobiliers et de capital-investissement non cotés, principalement en France ;
- une gouvernance simple, reposant sur un pilotage resserré par les membres de la Direction Générale ;
- un plafond de rémunération variable fixé à 200 000 euros par an

Sur cette base, Mindston Capital est en droit de ne pas appliquer certaines exigences prévues par la réglementation, notamment : le versement de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ; l'obligation de conservation ou de report d'une partie de cette rémunération ; l'intégration a posteriori de critères d'ajustement liés aux risques ; la mise en place d'un comité de rémunération.

III. Personnel visé

Conformément à la réglementation, certaines fonctions sont qualifiées de « personnel identifié » en raison de leur impact potentiel sur le profil de risque de la société de gestion ou des fonds. Toutefois, Mindston Capital applique sa politique de rémunération à l'ensemble de ses collaborateurs et dirigeants, au-delà du seul périmètre réglementaire.

Catégorie réglementaire	Fonctions identifiées au sein de Mindston Capital
Membres exécutifs et non-exécutifs de l'organe de direction	- Président - Directeur Général
Membres du personnel responsables des fonctions de contrôle	- Responsable de la conformité et du contrôle interne - Contrôleur des risques
Membres du personnel responsables de la gestion, de l'administration, du marketing, des ressources humaines	- Gérant financier - Responsable Administratif et Financier - Directeur des Partenariats
Les autres collaborateurs : (i) dont les activités peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société ou des fonds, et/ou (ii) dont la rémunération globale les place dans la même tranche que la Direction Générale et les preneurs de risques. Cela inclut, d'une part, les collaborateurs percevant une rémunération brute annuelle supérieure à 200 000 euros sans appartenir aux catégories précédemment listées, et d'autre part, les personnes habilitées à conclure des accords, prendre des décisions ou adopter des positions ayant un impact significatif sur les risques encourus par la société ou les fonds sous gestion.	- Directeur des investissements

IV. Rémunération visée

À la date de la présente politique, les différentes formes de rémunération versées par Mindston Capital sont répertoriées dans le tableau ci-dessous. Leur inclusion dans le champ d'application de la présente politique est déterminée selon les principes suivants :

- **Composition de la rémunération** : Sont considérés comme rémunération : (i) toute forme de paiement ou avantage accordé par la société ; (ii) toute somme versée par un fonds, y compris certaines catégories de *carried interest* ; (iii) tout transfert de parts ou d'actions d'un fonds octroyé en contrepartie des services professionnels fournis par un membre du personnel identifié.
- **Structure de la rémunération** : La rémunération se décompose en deux volets : (i) une rémunération annuelle fixe, indépendante de toute condition de performance, correspondant à une contrepartie contractuelle stable ; (ii) une rémunération variable, soumise à des critères de performance ou à des conditions spécifiques prévues contractuellement.
- **Exclusions** : Ne sont pas concernées par la présente politique, (i) les rémunérations issues de politiques générales, non discrétionnaires et sans effet incitatif ; (ii) les *carried interests* considérés comme un retour sur investissement personnel, lorsque le versement est conditionné à un engagement financier réel du collaborateur.

Type de rémunération		Rémunération visée
Rémunération fixe	Elle est négociée à l'embauche, peut évoluer sur décision de la Direction Générale et est déterminée notamment selon l'expérience, l'expertise, la formation et le rang hiérarchique. Elle constitue une base suffisante pour permettre l'ajustement, voire la suppression, de la part variable.	Non
Primes discrétionnaires	Elle est déterminée sur décision de la Direction Générale et vise à récompenser les performances annuelles des collaborateurs au regard notamment des objectifs fixés qui peuvent être quantitatifs et qualitatifs. Aucune prime ne fait l'objet d'une garantie contractuelle au sein de la société à l'exception de la première année.	Oui
Prime de bienvenue à l'embauche	Elle est négociée lors de l'embauche et constitue un outil d'attractivité des talents. Elle est versée à l'entrée dans la société.	Non
Carried interest	Elle est subordonnée à un investissement du collaborateur, dont le remboursement est subordonné au remboursement des investisseurs, alignant ainsi les intérêts des investisseurs et des collaborateurs. Cela oblige à une prise de risque financier personnel minimum en fonction de la taille du fonds. La rémunération du carried interest dépend de la réalisation d'un rendement minimum pour les investisseurs. Les informations liées aux modalités de rémunération des parts de carried interest sont indiquées dans la documentation précontractuelle du véhicule concerné.	Non
Plan d'Épargne Entreprise/Participation / Intéressement	Elle s'intègre dans une politique générale, non discrétionnaire et n'a pas d'effet incitative à une prise de risque.	Non

V. Processus d'attribution et de versement de la rémunération variable

1. Détermination d'une enveloppe globale de la rémunération variable

La Direction Générale fixe, de manière discrétionnaire, l'enveloppe globale de rémunération variable au titre de l'année N, sur la base des performances évaluées au cours de celle-ci. Cette décision intervient annuellement, au cours du premier trimestre de l'année N+1, en tenant compte des éléments suivants :

- La situation financière de la société, notamment les résultats de l'année N-1, en veillant au maintien d'un niveau de fonds propres adéquat ;
- Les facteurs de risques liés à l'activité et au développement de la société ;
- La matérialisation de risques significatifs en matière de durabilité, c'est-à-dire la survenance d'événements ou de situations relevant des domaines environnemental, social ou de gouvernance (ESG), susceptibles d'avoir un impact négatif significatif et durable sur la valeur des actifs sous gestion. Ce critère repose sur une appréciation discrétionnaire de la Direction Générale.

2. Évaluation des collaborateurs et détermination de la rémunération variable

Chaque collaborateur fait l'objet d'une évaluation annuelle menée par son responsable hiérarchique dans le cadre d'un entretien dédié. S'agissant des membres de la Direction Générale, l'évaluation est intégrée au processus de fixation de l'enveloppe globale, et porte principalement sur le respect des objectifs définis.

La Direction Générale veille à ce que les objectifs assignés aux collaborateurs soient exempts de tout conflit d'intérêts et ne génèrent pas d'incitations à une prise de risque excessive. Les critères d'évaluation combinent des éléments quantitatifs et qualitatifs y compris le respect des obligations professionnelles et déontologiques.

Sur la base des évaluations individuelles et des paramètres ayant présidé à la définition de l'enveloppe globale, la Direction Générale détermine, de manière discrétionnaire, le montant de la rémunération variable attribuée à chaque collaborateur. Cette décision fait l'objet d'un procès-verbal formalisé et signé par un membre de la Direction Générale.

3. Versement de la rémunération variable

La rémunération variable est versée intégralement en numéraire et sans différé.

VI. Diffusion externe de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la société, dans la rubrique « Informations réglementaires ».

Par ailleurs, le rapport annuel de chaque fonds sous gestion fournit aux investisseurs les informations suivantes : (I) le montant total des rémunérations versées par la société de gestion à son personnel au titre de l'exercice, ventilé entre rémunérations fixes et variables, ainsi que le nombre de bénéficiaires concernés ; (II) le cas échéant, le montant du carried interest versé par le fonds concerné ; et (III) le montant total des rémunérations agrégées, en distinguant les cadres supérieurs (membres de la Direction Générale) et le personnel identifié, tel que défini précédemment.

VII. Diffusion interne de la politique de rémunération

La politique de rémunération est mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs dès leur arrivée au sein de Mindston Capital, ainsi qu'à chaque mise à jour.

VIII. Contrôle permanent

Le RCCI réalise un contrôle annuel de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Ce contrôle porte notamment sur six points principaux : (I) la présence, sur le site internet, de la version à jour de la politique de rémunération ; (II) la communication effective de cette politique aux nouveaux collaborateurs lors de leur embauche ; (III) la cohérence du recours au principe de proportionnalité avec la situation de la société de gestion ; (IV) la bonne information des investisseurs, notamment à travers le rapport annuel des fonds, sur la mise en œuvre de la politique ; (V) le respect des principes définis, en particulier l'absence de rémunération variable garantie, le plafonnement des montants versés et l'exclusion de toute rémunération non prévue par la politique ; et (VI) la conformité du processus formalisé de détermination de la rémunération variable.