

Politique de Rémunération

Objectif de la politique

La présente politique de rémunération a vocation à définir les principes de rémunération des collaborateurs de MELANION CAPITAL, conformément aux dispositions requises par les Directives AIFM et UCITS V sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion.

Elle édicte des principes qui, suivant la stratégie, les objectifs et la politique de risque de MELANION CAPITAL, visent à favoriser une gestion saine et efficace du risque et n'encouragent pas une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés par MELANION CAPITAL et à aligner les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs et collaborateurs. Dans cette optique, tous les risques sont considérés, qu'ils soient de nature financière ou non (risque de non-conformité, de durabilité, etc.).

MELANION CAPITAL a défini sa Politique de Rémunération avec la volonté de respecter deux principes clés.

Elle doit être :

- conforme aux pratiques du marché ;
- conforme à la réglementation.

Par ailleurs, MELANION CAPITAL souhaite garantir une rémunération attractive et compétitive et positionne les rémunérations de ses collaborateurs et dirigeants en comparaison avec leurs pairs et selon l'activité et le niveau de séniorité dans la fonction.

La manière de structurer la rémunération tient enfin compte des pratiques du bassin d'emploi au sein duquel l'activité est exercée.

Mises à jour de la politique

Version	Date	Statut	Nature des modifications
1	09/08/2024	En vigueur	Création de la politique

1) Préambule

La rémunération du personnel de MELANION CAPITAL tient compte des principes ci-dessous :

- a) la politique de rémunération est compatible avec une gestion saine et efficace des risques. Elle la favorise et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs de l'OPC ;
- b) la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
- c) les critères de rémunération variable ne sont pas liés aux performances de l'OPC ;
- d) un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

MELANION CAPITAL met notamment en œuvre le principe de proportionnalité retenu par l'ESMA. La mise en œuvre de ce principe prend en compte la taille et l'organisation interne de la Société de Gestion tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

De ce point de vue, MELANION CAPITAL considère que son activité est à la fois limitée dans son périmètre et simple dans les instruments financiers utilisés, essentiellement listés et liquides.

En raison de la nature de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant et traçable de règles de gestion des risques de marché et de contrepartie, cette dernière est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs en termes de prises de risques.

Par ailleurs, le nombre des collaborateurs ainsi que la taille de l'organisation justifient pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

2) Références Règlementaires

Dans ce contexte, la Politique de Rémunération a notamment été élaborée sur la base des principaux documents et règles suivants :

- Le Règlement Général de l'AMF ;
- La Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code monétaire et financier par l'ordonnance 2013-676 (la « Directive AIFMD ») ;
- La Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), pour ce qui est des fonctions de dépositaire, des politiques de rémunération et des sanctions, transposée par l'Ordonnance 2016-312 (la « Directive UCITS V ») ;
- Les « Guidelines » 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS et AIFM » ;
- La Directive 2014/65/UE du 15 mai 2014 sur les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'ordonnance 2016-827 du 23 juin 2016 (la « Directive MIFID II ») ;
- Les orientations ESMA/2013/606 sur les Politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF) ;
- Les orientations ESMA/2016/411 relatives aux politiques et pratiques de rémunération ;
- Les orientations ESMA/2013/232, ESMA/2016/579 (FIA), ESMA/2016/575 (OPCVM) et ESMA35-43-3565 concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la directive MiFID II ;
- Et les textes, y compris les positions et instructions AMF, implémentant les directives en droit français ;
- La circulaire AFG du 16 mars 2016 ;
- Le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « Règlement Disclosure ») (Article 5).

Dans ce cadre réglementaire, MELANION CAPITAL 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.

3) Personnel Concerné

L'Article 533-22-2 du Code Monétaire et Financier précise que, sont considérées en tant que personnel concerné :

- Les gérants ;
- Les membres du conseil d'administration ou du directoire ;
- Les dirigeants de sociétés par actions simplifiées et les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 ;
- Les preneurs de risques ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion de portefeuille qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 et des preneurs de risques.

Melanion Capital a souhaité identifier l'ensemble des collaborateurs de la SGP comme personnel concerné par cette politique.

4) Gouvernance

MELANION CAPITAL bénéficie d'un dispositif de procédures et de contrôle interne permettant le respect et l'application de la présente politique ainsi que les dispositions relatives aux directives UCITS V et AIFM.

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, en premier niveau, et le RCCI, en second niveau, veillent au respect de l'application de la présente politique dans la détermination de la rémunération des salariés.

La politique de rémunération est définie par le RCCI et les Dirigeants de MELANION CAPITAL et approuvée par le Président.

L'examen de la politique s'effectue à minima une fois par an.

5) Principes de rémunération applicables aux collaborateurs de MELANION CAPITAL

Est considérée comme rémunération telle que définie par la Directive MIF 2004/39/CE, toute forme de paiement ou avantage fourni directement ou indirectement aux collaborateurs que ce soit sous forme d'espèces, sous forme d'instruments financiers (actions de la société de gestion, part d'OPC gérés par la société de gestion) ou d'avantages autres.

La présente Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas de prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des OPC gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérés ou incompatibles avec l'intérêt des clients investisseurs de la gamme des fonds gérés par MELANION CAPITAL.

Cette Politique vise à encourager un alignement des objectifs personnels de tous les collaborateurs avec ceux des investisseurs des Fonds gérés par la SGP ainsi que les objectifs longs termes de MELANION CAPITAL.

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.

La partie fixe et la partie variable de la rémunération ne sont pas corrélées et en ce sens sont traitées de manière distinctes.

La partie fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'une fonction. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes et de l'historique des relations internes à l'entreprise.

La rémunération variable tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans les règles prévues par la politique de rémunération. Celles-ci sont déterminées de telle sorte que leur niveau soit en lien avec la richesse créée par la société de gestion dans son ensemble sur le long terme.

L'attribution et la distribution de rémunérations variables sont par nature discrétionnaires et ne sont en aucune sorte indexées sur les performances des fonds gérés.

La partie variable de la rémunération est versée sous forme de prime exceptionnelle ou bonus et est intégralement soumise à charges sociales, comme la rémunération fixe. Elle vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances de la Société.

En particulier le montant total des rémunérations variables est compatible avec la situation financière de la société de gestion, de sorte qu'il est considérablement réduit, voire nul, lorsque la société de gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives ; ou que les performances sont très bonnes mais l'exploitation de la société non positive.

En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée permettant de rémunérer les collaborateurs au regard des obligations de leur poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La partie variable de la rémunération est établie en fonction des performances de l'entreprise et MELANION CAPITAL ne versera pas de rémunération variable (bonus) excédant le salaire fixe, ceci permettant de limiter le profil de risques des OPC et d'assurer un équilibre entre rémunération fixe et variable.

Dans ce cadre, MELANION CAPITAL appliquera le principe de proportionnalité pour les salariés dont la rémunération annuelle variable est de moins de 30 % de leur rémunération fixe ou de maximum 200.000€.

Dans ce cas, les règles de paiement en instruments financiers, de rétention et différé, ne seront pas appliquées.

Pour les salariés dont la rémunération variable excéderait 200.000€, les principes suivants seront appliqués :

- 50 % de la rémunération variable sera versé en numéraire et 50% sera versé en instrument financier.
- La part de la rémunération variable versée sous forme d'instruments financiers (c'est-à-dire 50 % de la rémunération variable) sera reportée.
- La période de conservation des instruments financiers est fixée à 3 ans à compter de leur date d'acquisition.

Concernant la rémunération des gérants financiers et des autres salariés de la Société de Gestion, les bonus garantis sont interdits à l'exception de ceux prévus dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et qui sont limités à la première année.

MELANION CAPITAL veille à ce que les rémunérations variables soient versées après la clôture des comptes des fonds gérés et de la SGP c'est-à-dire dès lors que la SGP a déterminé son résultat global pour l'exercice concerné.

Compte tenu de la nature, la taille et la complexité des activités exercées par la Société ainsi que des fonds qu'elle gère, la Société applique le principe de proportionnalité, les encours étant inférieurs au seuil de 1.25 milliards d'euros défini par l'ESMA.

Eu égard à sa taille et au montant total des actifs gérés, la Société n'envisage pas de créer un comité des rémunérations. Les dirigeants et le Président de MELANION CAPITAL valident chaque année l'enveloppe des rémunérations fixes et variables et détermine la rémunération variable.