

MAREX FRANCE		<i>Procédure réf PO-08</i>
POLITIQUE DE REMUNERATION		
Emetteur : CiD Consulting	Destinataires : Tous collaborateurs	
Périmètre d'application : MAREX FRANCE SAS		
Version : v2		

Historique du document

Version	Date	Rédacteur	Valideur	Objet de la mise à jour
V1	Janvier 2019	CiD Consulting	BIP AM	Version initiale
V2	Janvier 2022	CiD Consulting	MAREX FRANCE SAS	Nouvelles activités , changement de nom de BIP AM

Conservation du document

Dossier partagé MAREX FRANCE SAS

Résumé de la procédure

Cette procédure a pour objet de :

- *présenter les mesures mises en œuvre au sein de MAREX FRANCE SAS,*
- *détailler les obligations et diligences qui en résultent pour les collaborateurs,*
- *rappeler les mesures des contrôles permanent et périodique en place,*
- *préciser les références réglementaires applicables.*

Important

***L'application de cette procédure MAREX FRANCE SAS est inséparable
des procédures en vigueur au sein du Groupe MAREX***

La procédure est révisée en tant que de besoin, notamment en cas d'évolution réglementaire, au moins annuellement. Cette procédure est mise en œuvre sous la responsabilité du Président de MAREX FRANCE SAS et du RCCI.

SOMMAIRE

1. Contexte de la procédure	- 3 -
1.1. Périmètre de la procédure	- 3 -
1.2. Définitions	- 3 -
1.3. Rappel des obligations.....	- 3 -
2. Application de la procédure	- 4 -
2.1. Règles liées aux rémunérations variables.....	- 4 -
2.2. Règles liées aux rémunérations fixes.....	- 5 -
2.3. Fixation et versement de la rémunération variable	- 5 -
2.4. Scénarios chiffrés.....	- 5 -
2.5. Mise a jour de la politique de rémunération	- 6 -
3. Contrôles permanents	- 6 -
3.1. Contrôles de 1 ^{er} niveau.....	- 6 -
3.2. Contrôles de 2 ^{ème} niveau.....	- 6 -
4. Références réglementaires	- 6 -
4.1. directive (UE) N°2011/61 du 8 juin 2011 - aifm.....	- 6 -
4.2. code monétaire et financier	- 7 -
4.3. reglement general amf	- 7 -

En qualité de société de gestion de portefeuille agréée par l’Autorité des Marchés Financiers (AMF), MAREX FRANCE SAS est soumise à un ensemble d’obligations définies par la réglementation en vigueur et des règles professionnelles.

Les collaborateurs de MAREX FRANCE SAS doivent, dans le cadre de leurs fonctions, accomplir les diligences particulières mentionnées ainsi que celles des documents connexes à cette procédure.

Attention : en attente de leur actualisation sous le nom de MAREX FRANCE SAS, certaines procédures actuellement en vigueur restent libellées au nom de BIP AM.

1. CONTEXTE DE LA PROCEDURE

1.1. PERIMETRE DE LA PROCEDURE

La présente politique vise à assurer le respect MAREX FRANCE SAS des obligations en matière de rémunération de son personnel telles qu'elles résultent des dispositions législatives et réglementaires applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatif.

Elle a pour objectif de lutter contre les comportements individuels ou collectifs susceptibles de s'inscrire dans une logique de court terme défavorable aux investisseurs et d'aligner l'intérêt du gérant avec le leur.

La politique est mise à disposition des personnes qu'elle concerne.

Le Président de MAREX FRANCE SAS est le garant de la mise en œuvre de cette politique.

La Politique de rémunération porte sur les composantes fixe et variable des salaires. Elle s'applique à :

- tout type d'avantage payé par la société de gestion ;
- à tout montant payé directement par le FIA géré lui-même, y compris les commissions de performance, et
- à tout transfert de parts ou d'actions du FIA géré, effectués en faveur du personnel de MAREX FRANCE SAS.

Il n'y a pas de prestations de pensions discrétionnaires.

La politique est mise à jour en tant que de besoin, notamment en cas d'évolution réglementaire.

1.2. DEFINITIONS

Sont soumis aux dispositions de la présente Politique la rémunération :

- Les gérants du fonds qui sont, du fait de leur incidence sur le profil de risques de l'unique FIA géré, considérés comme des « preneurs de risques », appartenant au personnel identifié au sens de la position AMF n° 2013-11 ;
- Les dirigeants et personnes exerçant un rôle de responsable au sein de la société de gestion, dans la mesure où leurs activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan de la société de gestion ;
- Les collaborateurs de l'activité Produits structuré ;
- Les collaborateurs de l'activité RTO sur Produits dérivés listés.

Ces 4 catégories de personnes constituent le « personnel identifié ».

L'activité des autres collaborateurs de MAREX FRANCE SAS est considérée comme n'ayant pas d'incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion et du FIA géré. Ils ne sont donc pas assimilés au personnel identifié. Les modalités de leur rémunération ne sont donc pas soumises à la réglementation imposée par la Directive AIFM.

Les membres du Comité de pilotage de MAREX FRANCE SAS ne sont pas inclus dans le personnel identifié de la société de gestion dans la mesure où ils n'exercent que des fonctions consultatives et ne sont pas rémunérés pour la réalisation de ces missions.

1.3. RAPPEL DES OBLIGATIONS

La présente Politique de rémunération vise à garantir le respect des principes suivants :

- Ne pas encourager une prise de risque excessive ;
- Tenir compte des intérêts à long terme des investisseurs et de la réalisation des objectifs d'investissement du FIA géré ;

- Adapter les règles de rémunération à l'organisation interne, la nature, la portée et la complexité des activités de la société de gestion MAREX FRANCE SAS.

MAREX FRANCE SAS présente une structure de gouvernance simple et la société bénéficie d'un contrôle des risques renforcé déployé depuis 10 ans.

Si le montant des actifs gérés, y compris les actifs acquis par effet de levier, ne permet pas à MAREX FRANCE SAS de solliciter le bénéfice du principe de proportionnalité de manière générale, elle l'applique cependant pour les deux catégories de collaborateurs concernés par la Politique (Dirigeants et Responsable de la gestion d'une part, Gérants, d'autre part) dans la mesure où la part variable de la rémunération sera versée en numéraire et limitée à 250 000 euros par an.

En particulier, MAREX FRANCE SAS n'a pas prévu

- d'instaurer un Comité de rémunération ni de se soumettre aux obligations de verser une part substantielle de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers, ni de conserver et reporter le versement de la rémunération variable ni d'incorporer de risques, a posteriori, dans la rémunération variable.

La politique de rémunération différencie la rémunération fixe, déterminée à partir des normes de marché, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle ou collective.

2. APPLICATION DE LA PROCEDURE

2.1. REGLES LIEES AUX REMUNERATIONS VARIABLES

Les rémunérations variables des personnes concernées sont fixées en tenant compte des règles suivantes :

Critère d'attribution de la rémunération variable

La part variable de rémunération des personnes concernées repose sur les principes suivants :

- la part fixe de la rémunération globale est prépondérante pour les gérants juniors,
- la part variable de la rémunération n'est pas garantie,
- son montant dépend de la réalisation de plusieurs critères quantitatifs et qualitatifs

Le montant de la part variable de rémunération est calculé sur la base

- de critères qualitatifs individuels tels que : performance individuelle, gestion des risques, du respect des procédures internes et de l'implication dans le développement de la société ; comportement général, savoir-être,
- de la performance réalisée par le gérant individuellement,
- de la performance globale du FIA,
- d'une appréciation qualitative de la participation du gérant au bon fonctionnement général de la société.

Montants de la rémunération variable

La composante variable de la rémunération d'un gérant est versée en numéraire et :

- pour les opérateurs juniors, limitée à 250 000 euros.
- Pour les opérateurs séniors, elle n'est pas plafonnée à 250 000 euros et est calculée selon les modalités en 4.2 si son montant est supérieur à 250 000 euros.

Les dirigeants et personnes exerçant un rôle de responsable ne bénéficient pas de rémunération variable.

2.2. REGLES LIEES AUX REMUNERATIONS FIXES

Les rémunérations fixes des personnes concernées sont décidées après avis de l'organe de gouvernance et/ou l'un de ses membres :

- **Pour les opérateurs** : le Président décide de la rémunération après avis des dirigeants et des personnes exerçant un rôle de responsable
- **Pour les dirigeants et personnes exerçant un rôle de responsable non-Président** : le Président décide des rémunérations
- **Pour le Président** : la rémunération est soumise au vote de l'assemblée générale des actionnaires.

2.3. FIXATION ET VERSEMENT DE LA REMUNERATION VARIABLE

Le Président décide de la part variable de la rémunération des opérateurs, après avis des dirigeants et personnes exerçant un rôle de responsable.

- **Si la composante variable de la rémunération est inférieure à 250 000 euros**, alors elle est payée en totalité à la fin de l'exercice.
- **Si la composante variable de la rémunération est supérieure à 250 000 euros**, alors le paiement de la partie au-dessus de 250 000 euros est reporté pendant une période de trois ans (par tiers N+1, N+2, N+3)

Les modalités de versement de la rémunération variable supérieure à 250 000 euros sont les suivantes :

- 250 000 euros sont payés à la fin de l'exercice et avec VR = (rémunération variable – 250 000)
 - 33.33% de VR est différé d'un an
 - 33.33% de VR est différé de deux ans
 - 33.33% de VR est différé de trois ans
- Les versements différés (V(d)) dépendent de la performance du fonds sur les années au terme desquelles ils sont payés (Perf(d)). En cas de performance négative du FIA, le versement différé sera revu à la baisse et impacté de la performance négative.

$$V(d) = \frac{1}{3} VR * (1 + Perf(d)) \text{ si } Perf(d) < 0 \text{ sinon } V(d) = \frac{1}{3} VR$$

$$Perf(n) = \frac{\text{Valeur nette d'inventaire}(n+1) - \text{Valeur nette d'inventaire}(n)}{\text{Valeur nette d'inventaire}(n)}$$

2.4. SCENARIOS CHIFFRES

Scenario 1

Bonus à payer 100 000 euros

N	N+1	N+2	N+3
100 000	0	0	0

Scenario 2.1

Bonus à payer 280 000 euros

Performance positive

N	N+1	N+2	N+3

250 000	10 000	10 000	10 000
---------	--------	--------	--------

Scénario 2.2

Bonus à payer 280 000 euros

Performance négative -5% en N+2

Performance négative -7% en N+3

N	N+1	N+2	N+3
250 000	10 000	9 500	9 700

2.5. MISE A JOUR DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Compte-tenu de la petite taille et de l'organisation interne de MAREX FRANCE SAS, la politique de rémunération est adoptée par Conseil d'Administration de MAREX FRANCE SAS sur proposition du RCCI.

Sur proposition du RCCI, il adopte et réexamine la Politique de rémunération, et notamment ses principes généraux, au regard des dispositions réglementaires en vigueur. Il garde la responsabilité de la mise en œuvre de ces principes.

3. CONTROLES PERMANENTS

3.1. CONTROLES DE 1^{ER} NIVEAU

Le RCCI est responsable de la bonne application de la Politique de rémunération et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

Le RCCI vérifie :

- À chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail respecte les principes et les règles ;
- Annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs de MAREX FRANCE SAS concernés par la présente Politique respectent les principes et les règles.

3.2. CONTROLES DE 2^{EME} NIVEAU

Un contrôle de 2^{ème} niveau annuel est effectué par le RCCI afin de s'assurer du respect de la présente procédure.

4. REFERENCES REGLEMENTAIRES

4.1. DIRECTIVE (UE) N°2011/61 DU 8 JUIN 2011 - AIFM

La présente directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/65/CE ainsi que les règlements (CE) no 1060/2009 et (UE) no 1095/2010 va pour objectif d'instaurer un cadre réglementaire harmonisé pour les fonds alternatifs distribués dans l'Union Européenne (UE). Elle vise à réglementer les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et la distribution des fonds d'investissement alternatif (FIA) dans l'UE afin de garantir la protection des investisseurs et d'éviter les risques systémiques.

4.2. CODE MONETAIRE ET FINANCIER

Art. L533-22-2 – Dispositions particulières aux sociétés de gestion de portefeuille

Les sociétés de gestion de portefeuille des FIA et d'OPCVM déterminent les politiques et pratiques de rémunération des personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des sociétés de gestion de portefeuille ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent :

1° Les gérants ;

2° Les membres du conseil d'administration ou du directoire ;

3° Les dirigeants de sociétés par actions simplifiées et les personnes exerçant une fonction de direction ;

4° Les preneurs de risques ;

5° Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;

6° 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 ;

Les politiques et pratiques de rémunération sont compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque des FIA ou OPCVM et les éléments de leur règlement ou statuts. (...)

4.3. REGLEMENT GENERAL AMF

Art.319-10

sur la politique de rémunération dans le cadre de la gestion d'un FIA énonce les principes édictés à respecter par la société de gestion de portefeuille afin que ceux-ci soient adaptés à sa taille, son organisation interne, ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Doctrine

Directive AIFM - Guide sur les rémunérations du 05.08.2013

Le présent guide a pour objet d'accompagner les sociétés de gestion de portefeuille dans la lecture de la position AMF relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatif (« position sur les rémunérations AIFM » DOC-2013-11) qui intègre les orientations de l'ESMA sur le sujet.

ESMA – Orientations N°2013/223 du 3.07.2013 & N°2016/411 du 31.03.2016

Les présentes orientations s'appliquent aux politiques et pratiques de rémunération des GFIA et de leur personnel identifié. L'annexe II des présentes orientations détaille les orientations qui s'appliquent aux GFIA dans leur ensemble ainsi que celles qui s'appliquent uniquement à leur personnel identifié.

AMF Position n°2013-11 du 14.08.2013

relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, laquelle applique l'ensemble des orientations émises par l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232).

AMF Position n° 2013-24 du 29.11.2013

Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement visent à garantir une mise en œuvre plus cohérente des exigences actuelles de la directive MIF en matière de conflits d'intérêts et de règles de bonne conduite relatives aux problématiques de rémunérations. Les politiques et pratiques de rémunération doivent garantir d'une part le respect des exigences en matière de conflits d'intérêts fixées