

## **POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE AUX ACTIVITES DE GESTION D'OPCVM AU SENS DE LA DIRECTIVE OPCVM 5**

### **Généralités**

La Directive OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a fixé les principes des politiques de rémunération que les sociétés de gestion UCITS se doivent de respecter. La France a transposé cette directive via l'ordonnance de l'Autorité des marchés financiers (AMF) n°2016-312 du 17 mars 2016.

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la société de gestion.

Mirabaud Asset Management (France) (la « Société ») a défini et applique une politique de rémunération qui est cohérente avec la nature et la diversité de ses activités mais également avec une gestion efficace de ses risques afin de ne pas encourager une prise de risque excessive. Plus particulièrement, la politique de rémunération vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et les objectifs à long terme de la Société et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la Société.

Mirabaud Asset Management (France) a intégré dans sa politique de rémunération les directives émises par l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (AEMF / ESMA) dans son document « Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411 » du 31 mars 2016.

Mirabaud Asset Management (France) met en œuvre le principe de proportionnalité retenu par ESMA prenant en compte la taille, l'organisation interne de la Société tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

De ce point de vue, la Société considère que son activité est à la fois limitée dans son périmètre, simple dans les instruments financiers utilisés, tous listés et liquides, non complexe dans ces stratégies. En raison de la nature de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant de règles de gestion des risques de marché et de contrepartie, cette dernière est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs.

Par ailleurs, à la fois le nombre des collaborateurs, la taille de l'organisation tout comme la taille des actifs sous gestion justifie pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

### **Gouvernance**

La Société n'ayant atteint aucun des seuils de 50 employés ou de 1.25 milliard d'euros d'actifs sous gestion, n'est pas tenue à mettre formellement en place un comité de rémunération, conformément aux directives émises par ESMA.

La mise en place et le suivi de la politique de rémunération se fait sous la supervision et la responsabilité de la Direction Générale de la Société, avec une prise en compte adaptée et spécifique de la présence des conflits d'intérêt dans ce processus.

### **Distribution de rémunération variable**

En application des dispositions légales, réglementaires et déontologiques applicables aux sociétés de gestion, le montant du variable est conditionné aux résultats de l'entreprise et s'appuie sur les performances quantitatives et qualitatives de chaque collaborateur.

La politique de rémunération de la Société détermine chaque année le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques.

Au titre de la maîtrise des risques, la Société se réserve la possibilité de ne payer aucune composante variable (variable acquis) et/ou différée (variable annoncé) dans le cas d'un résultat déficitaire de la Société au titre de l'exercice clos au titre duquel la rémunération variable est calculée et provisionnée.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, n'étant compatible ni avec une bonne gestion des risques, ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats, et ne peut s'appliquer que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur – gérant, commercial ou membre de la Direction – et est limitée à la première année seulement.