

POLITIQUE DE REMUNERATION

SOMMAIRE

1. PRINCIPES GENERAUX
2. GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS
3. SYSTEME DE REMUNERATION MIS EN PLACE
4. PROCESSUS RELATIF A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES

1. PRINCIPES GENERAUX

1.1 - Cadre réglementaire

Conformément à l'article 10 de l'instruction 66/CREPMF/ 2021_ Gestion collective, les sociétés de gestion doivent établir des politiques et des pratiques de rémunération pour les catégories de personne, y compris le directeur général, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle et tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que le directeur général et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des sociétés de gestion d'OPC ou de l'OPC qu'elles gèrent.

La SGO MALI FINANCES a mis en place une politique de rémunération pour les catégories de son personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la SGO MALI FINANCES ou de ses OPCVM.

1.2- Objectifs

La politique de rémunération est conforme et favorise une gestion des risques saine et efficace et ne favorise pas une prise de risque incompatible avec les profils de risque de la SGO MALI FINANCES et ne gêne pas l'obligation de la SGO MALI FINANCES d'agir dans l'intérêt supérieur des OPCVM. La politique de rémunération de la SGO MALI FINANCES a été conçue pour promouvoir la bonne gestion des risques et décourager une prise de risque qui dépasserait le niveau de risque qu'elle peut tolérer, en tenant compte des profils d'investissement des fonds gérés et en mettant en place des mesures permettant d'éviter les conflits d'intérêts.

La SGO MALI FINANCES a défini sa politique de rémunération afin de remplir en particulier 4 objectifs majeurs :

- Attirer, fidéliser et développer les talents pour assurer sa pérennité et son développement ;
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques, et ne pas encourager une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, l'horizon de placement, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM que la société de gestion gère ;
- Aligner les intérêts des investisseurs, de la société de gestion et des collaborateurs en accordant une attention particulière au « personnel identifié ». La composante variable de la rémunération ne doit pas conduire les gérants à prendre des risques excessifs au sein des OPCVM, sachant toutefois que la gestion est fortement contrainte par les limites de risques mises en place par la fonction permanente de gestion des risques ;
- Eviter les conflits d'intérêts.

2 - GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS

2.1 - Organe de Direction

Au sein de la SGO MALI FINANCES, le conseil d'administration en tant qu'organe de Direction est investi du pouvoir ultime de décision, comprenant les fonctions de surveillance et de gestion.

2.2 - Élaboration, approbation et supervision de la politique de rémunération

La politique de rémunération est adoptée par le Conseil d'administration de la SGO MALI FINANCES dans l'exercice de sa mission de surveillance, lequel adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de leur mise en œuvre et la supervise. Les tâches visées au présent point ne sont exécutées que par des membres de l'organe de direction qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la SGO MALI FINANCES. A noter que les membres non exécutifs du Conseil d'administration de la SGO MALI FINANCES perçoivent uniquement une rémunération fixe sous forme de jetons de présence. Dans le cadre de l'élaboration et de la supervision des politiques de rémunération de la SGO MALI FINANCES, le Conseil d'administration prend en compte les contributions fournies par toutes les fonctions compétentes de l'entreprise et le cas échéant par des consultants externes. La fonction de surveillance approuvera toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération et examinera et supervisera soigneusement ses effets.

2.3 - Examen de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre

La fonction de surveillance s'assure que la politique de rémunération de la société de gestion et sa mise en œuvre soient réexaminées au minimum une fois par an. Il importe que de tels contrôles centralisés et indépendants évaluent si le système de rémunération global :

- fonctionne comme prévu (en particulier que tous les plans/programmes approuvés sont couverts ; que les paiements au titre de la rémunération sont appropriés et que le profil de risque, les objectifs et les buts à long terme de la société de gestion sont reflétés de façon pertinente) ;
- respecte les réglementations, principes et normes nationales et internationales.

3 - SYSTEME DE REMUNERATION MIS EN PLACE

3.1 - Cadre général

La rémunération du personnel de la société de gestion se compose d'une rémunération fixe de base (paiements ou avantages sans prise en compte de quelconques critères de performance) qui pourra être complétée, le cas échéant, par une rémunération variable (paiements ou avantages supplémentaires qui dépendent des performances ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels). A noter que la SGO MALI FINANCES n'a pas mis en place de dispositifs de participation ou

d'intéressement et ne verse pas de prestations de pensions discrétionnaires. La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité. Elle a également vocation à refléter :

- le niveau d'expérience du collaborateur ;
- le degré d'expertise du collaborateur ;
- l'engagement du collaborateur ;
- les connaissances propres du collaborateur ; et
- l'effort de la société de gestion pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte de la société de gestion ou du marché.

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.

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement.

La rémunération variable n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la SGO MALI FINANCES.

3.2 - Périmètre du personnel identifié

Conformément à la réglementation en vigueur, la SGO MALI FINANCES a déterminé le personnel qui est considéré comme personnel identifié et dont la rémunération variable doit faire l'objet de mesures d'encadrement spécifiques.

Le personnel identifié comprend les « catégories de 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 tranche de rémunération de la direction générale et des preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou sur les profils de risque de l'OPCVM qu'elle gère, et les catégories de personnel de l'entité (ou des entités) à laquelle (auxquelles) des activités de gestion d'investissement ont été déléguées par la société de gestion, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque de l'OPCVM que la société de gestion gère ».

Lorsqu'elle évalue le caractère significatif de l'influence d'un collaborateur sur le profil de risque, la SGO MALI FINANCES identifie les membres du personnel ou d'un groupe dont les activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan de la société de gestion et/ou sur la performance des OPCVM qu'elles gèrent.

L'identification annuelle des nouvelles personnes incluses dans le périmètre des personnes régulées est validée par le Contrôleur Interne et approuvée par le Conseil d'administration. Dans le personnel identifié sont systématiquement inclus les membres de l'organe de Direction (exécutif et non exécutif), les gérants financiers et les fonctions de direction commerciale.

3.3 - Règles applicables au personnel identifié

3.3.1 - Mesure des performances

La SGO MALI FINANCES utilise des critères à la fois quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non financiers) aux fins de l'évaluation des performances individuelles. Les critères quantitatifs (financiers) recouvrent notamment :

- Performances absolues et relatives (indice de référence ou catégorie de fonds comparables) ou des OPCVM gérés ;
- Encours collectés.

Les critères qualitatifs (non financiers) sont notamment liés à :

- Observation des procédures, des règles internes et des instructions en vigueur du régulateur (AMF-UMOA), en particulier concernant les risques (financiers, opérationnels et non-conformité) et la déontologie ;
- Travail en équipe et coopération avec les autres collaborateurs, la direction et la fonction de contrôle ;
- Satisfaction des investisseurs ;
- Créativité ;
- Motivation.

Par ailleurs, pour déterminer l'enveloppe de rémunération ou les attributions individuelles, la SGO MALI FINANCES utilise les éléments de mesure suivants :

- La rentabilité de la société de gestion et des OPCVM qu'elle gère basée sur le revenu net, qui comprend tous les coûts directs et indirects liés à l'activité ;
- Les considérations liées au risque et au contrôle, comme des violations de la conformité, de la limite de risque et des défaillances en matière de contrôle interne (par exemple sur le fondement des résultats de contrôles internes).

4 - PROCESSUS RELATIF A LA DETERMINATION ET AU VERSEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES

La fixation des enveloppes de rémunérations variables cibles est le fruit d'un rapprochement des estimations de rémunérations individuelles avec l'enveloppe de rémunération variable globale compatible avec la situation financière de la société de gestion et les risques identifiés.

4.1 - Établissement et attribution de l'enveloppe de rémunération variable cible

4.1.1 - Détermination des rémunérations variables cibles individuelles

La rémunération variable cible individuelle résulte d'une évaluation formalisée annuellement dans le cadre d'un entretien d'évaluation de la performance. Cette évaluation conduite par la Direction Générale vise à mesurer l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés chaque début d'année. Les performances du membre du personnel sont évaluées et mesurées en vue de déterminer sa rémunération sur la période de 1er janvier au 31 décembre (période d'accumulation). L'ensemble du personnel identifié fait l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par le contrôleur Interne. Ce suivi est périodiquement revu par la Direction générale et communiqué par le contrôleur Interne à cette dernière en amont de la campagne de rémunération afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions mais également dans l'acquisition de la partie différée de la rémunération variable. Les rémunérations variables cibles individuelles peuvent être évaluées selon deux approches :

- Le montant de référence est déterminé par l'application de critères quantitatifs (ex. rémunération variable assise sur les encours apportés - % des frais de gestion), ajusté au regard d'autres critères qualitatifs quantitatifs puis fait l'objet, le cas échéant, d'un ajustement qualitatif au risque eu égard aux considérations liées au risque et au contrôle, comme des violations de la conformité, de la limite de risque et des défaillances en matière de contrôle de 1er niveau (par exemple sur le fondement des résultats de contrôles internes) ;
- La mesure des performances ajustée au risque conduit la Direction Générale à définir un montant cible de rémunération variable individuelle.

4.1.2 – Fixation de l'enveloppe globale

L'enveloppe théorique globale de rémunérations variables cibles est définie en fonction du résultat d'exploitation de la SGO MALI FINANCES hors provision pour rémunérations variables. Elle est ainsi réduite ou nulle lorsque les résultats de l'entreprise sont médiocres ou négatifs. Cette disposition prévaut sur toute autre clause des contrats de travail conclus par chacun des salariés concernés. Le rapprochement de la somme des attributions individuelles avec le montant de l'enveloppe théorique permet au Président Directeur Général de déterminer le montant de l'enveloppe de rémunération variable globale à proposer au Conseil d'administration. Le Conseil d'administration examine notamment les points suivants :

- Ratio du montant de l'enveloppe globale de rémunération variable rapporté au résultat avant impôts et provision pour rémunérations variables.
- Ratio de la masse salariale totale rapportée au chiffre d'affaire net des rétrocessions aux distributeurs et des frais de marché afférents aux fonds.

Cette revue intègre également l'appréciation du Contrôleur Interne afin d'assurer la prise en compte formelle des éléments de risques identifiés.

4.2 - Détermination des rémunérations variables individuelles

Après validation du Conseil d'administration, la rémunération variable cible individuelle au titre d'une année N est versée en N+1 durant le mois suivant l'arrêté des comptes de l'exercice N par le Conseil d'administration de la SGO MALI FINANCES.