POLITIQUE DE REMUNERATION DE MIDI 2i

Document mis à jour le 24/11/2022

Conformément aux dispositions légales et réglementaires issues de la transposition, en France, de la Directive 2011/61/UE (« Directive AIFM »), MIDI 2i a établi la présente politique de rémunération qui a pour objet de déterminer les **principes**, les **valeurs** ainsi que les modalités de détermination, de communication et de contrôle de la rémunération de ses Collaborateurs.

1. PRINCIPES GENERAUX

Cette politique vise à s'assurer que les Collaborateurs de MIDI 2i sont rémunérés en n'encourageant pas la prise de risque mais en les incitant à agir en toute circonstance dans **l'intérêt des investisseurs et de la Société**.

La politique de rémunération de MIDI 2i est **un élément clé dans la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise**. Elle a pour but d'attirer et de retenir les meilleur(e)s compétences/talents et d'encourager l'engagement et les bons comportements des collaborateurs. Aussi, elle tient compte des conditions de marché et du niveau de responsabilité.

La politique de rémunération de MIDI 2i englobe toutes les composantes de la rémunération, qui comprennent la **rémunération fixe** et la **rémunération variable**.

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.

2. DEFINITION DE LA PERFORMANCE

L'évaluation de la performance des collaborateurs sur la base d'**objectifs prédéfinis** est le prérequis de l'application de la politique de rémunération de MIDI 2i.

L'évaluation de la performance tient compte de la fonction du Collaborateur, de ses missions et de son niveau de responsabilité. Cette évaluation s'effectue par le biais de **critères qualitatifs et quantitatifs** déclinés dans les entretiens annuels descollaborateurs. L'appréciation de la performance pourra être pondérée si le manager relève un défaut de respect majeur des procédures internes et notamment celle encadrant les risques de durabilité.

3. LES COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

La Politique de rémunération s'applique aux rémunérations suivantes :

La rémunération fixe : elle rémunère les compétences, l'expérience professionnelle, le niveau de responsabilité et l'expertise attendus sur une fonctions. Elle doit être suffisamment importante et cohérente avec les pratiques du marché, eu égard à la nature et au niveau de responsabilité du poste.

Les éléments de rémunération variable : ils représentent un supplément de rémunération, versé en fonction de la performance collective et de la performance individuelle, avec la possibilité de ne payer aucune composante variable.

La rémunération en cas de départ anticipé : Les dispositifs de type « parachute doré » ne tenant pas compte des risques et de la performance de MIDI 2i sont prohibés..

4. LE PERSONNEL IDENTIFIE

⇨ **Périmètre :**

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, le périmètre du « Personnel identifié » de MIDI 2i comprend les catégories de Collaborateurs suivantes :

- Les membres du Comité Exécutif (C.O.M.E.X.),

- Les membres du Comité de Direction (C.O.D.I.R.),
- Le R.C.C.I.,
- Ainsi que tout employé qui au vu de sa rémunération globale (salaire brut et variable versé), se situe dans la même tranche de rémunération que les membres du C.O.M.E.X., dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de MIDI 2i et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

⇨ **Revue du périmètre :**

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, le Directeur Général-Pôle Finance détermine le périmètre du « Personnel identifié » en lien avec le R.C.C.I. Le périmètre est ensuite validé par les membres du C.O.M.E.X.

⇨ **Dispositif applicable au personnel identifié**

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les Collaborateurs et les investisseurs et MIDI 2i, la rémunération variable du « Personnel Identifié », dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée sur une période de 3 ans minimum, avec une acquisition prorata temporis. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments financiers.

Ces rémunérations variables seront étalées, dès le 1er Euro de la façon suivante :

- Jusqu'à 99 999 € de rémunération variable : pas de différé
- Entre 100 000 € et 199 999 € rémunération variable : 40% de différé au 1er Euro
- Entre 200 000 € et 499 999 € de rémunération variable : 50% de différé au 1er Euro
- A partir de 500 000 € de rémunération variable : 60% de différé au 1er Euro.

5. GOUVERNANCE

MIDI 2i est doté d'un comité des rémunérations qui a pour mission d'apprécier les politiques et pratiques de rémunération non incitatives à la prise de risque. Le comité de rémunération se tient au moins une fois par an et a pour principales missions :

- Effectuer l'examen annuel de la politique de rémunérations et de l'adopter.
- Assurer le contrôle de sa bonne application au sein de MIDI 2i.

Par ailleurs, le dispositif de gouvernance de MIDI 2i est également assurée par le Comité Stratégique dirigé par un mandataire de la C.E.M.P. qui a pour missions principales :

- L'approbation de l'enveloppe annuelle dédiée aux rémunérations ainsi que son suivi budgétaire.
- La détermination de la rémunération du Président de MIDI 2i.

6. COMMUNICATION

Les Collaborateurs de MIDI 2i sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

MIDI 2i se conforme également à l'ensemble de ses obligations en matière de publicité externe.