

# Politique de Rémunération Groupe

---

Département/Service	Juridique / Compliance / Ressources Humaines	
Objet	Politique de Rémunération Groupe – Socle Commun	
Diffusion	Générale/Restreinte	
Date de rédaction	19 décembre 2023	
Rédacteur	Juridique / Compliance / Ressources Humaines	
Relecteur	Juridique / Compliance / Ressources Humaines	
Validateur	Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding	
Date de diffusion	A chaque révision, par l'intermédiaire d'une publication sur le site internet des entreprises concernées	
Historique des révisions	Version 1.0 1.1 1.2 1.3 1.4	Dates de révision 19/12/2023 25/04/2024 13/12/2024 01/04/2025 12/12/2025

## Table des matières

1.	PREAMBULE.....	3
I	1.1 DISPOSITIONS GENERALES .....	3
I	1.2 PERIMETRE .....	3
2.	PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....	4
I	2.1 RESPECT DU PRINCIPE D'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.....	4
I	2.2 LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION .....	4
I	2.3 RESPECT DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE .....	4
I	2.4 PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE DURABILITE ET ENGAGEMENT SOCIETAL .....	4
3.	STRUCTURE ET COMPOSANTE DE LA REMUNERATION.....	5
I	3.1 LA REMUNERATION FIXE.....	5
I	3.2 LA REMUNERATION VARIABLE INDIVIDUELLE .....	5
I	3.3 LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE (PARTICIPATION ET PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR) .....	6
I	3.4 L'EPARGNE SALARIALE.....	6
I	3.5 L'ACTIONNARIAT SALARIE .....	7
4.	GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS.....	7
I	4.1 ROLE DE L'ORGANE DE DIRECTION.....	7
I	4.2 ROLE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE .....	8
I	4.3 ROLE DU COMITE DE REMUNERATION.....	8

## 1. PREAMBULE

Le Groupe Meeschaert (ci-après le « Groupe ») dont la holding de tête est la société LFPI AM Holding comprend différentes activités (entreprises d'investissement, société de gestion de portefeuilles agréés pour la gestion sous mandat, la gestion d'OPCVM et de FIA).

Le Groupe a mis en œuvre une politique de rémunération cohérente avec ses valeurs d'entreprise citoyenne et son engagement pour l'investissement socialement responsable.

Les principes directeurs de la Politique de Rémunération du Groupe s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

La diversité des activités déployées par le Groupe impose, en complément de ces principes directeurs, la prise en compte d'un corpus de règles différentes en fonction de l'entité considérée.

Les entités du Groupe relèvent notamment des corpus réglementaires distincts suivants :

- Les textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement : Directive n° 2019/878 du 20 mai 2019 dite « CRD V » transposée par l'ordonnance, publiée au Journal officiel du 23 décembre 2020 ;
- Les textes applicables aux entreprises d'investissement et aux sociétés de gestion en matière de durabilité : SFDR ;
- Les textes applicables aux prestataires de service d'investissement : MIF II ;
- Les textes applicables, au sein des sociétés de gestion, aux fonds d'investissement alternatifs au titre de la directive européenne AIFM et des sociétés de gestion d'OPCVM au titre de la directive européenne UCITS V.

### 1.1 Dispositions générales

La Politique de Rémunération est décidée en cohérence avec les objectifs, les valeurs et les intérêts économiques à long terme du Groupe. Elle s'inscrit, dans le cadre d'une politique responsable et pérenne et dans la continuité des objectifs en matière de durabilité, d'engagement sociétal mais également de produits et services fournis.

Elle vise à promouvoir une gestion des risques saine et efficace et elle n'encourage pas la prise de risque excessive.

Elle est conforme à la Politique de maîtrise des risques du Groupe et détermine des principes destinés à prévenir les conflits d'intérêts, et protéger l'intérêt des clients/porteurs de parts du Groupe. Elle s'inscrit ainsi en conformité avec la politique de prévention des conflits d'intérêts du Groupe.

La Politique de Rémunération est communiquée à l'ensemble du personnel et publiée sur le site Internet de Meeschaert.

Elle s'applique à compter de la date de son approbation par le Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding (ci-après le « Conseil de Surveillance ») et pourra être mise à jour au regard des évolutions réglementaires et des décisions prises par le Groupe.

### 1.2 Périmètre

La présente Politique de Rémunération constitue un socle commun et s'applique aux entités composant le Groupe :

- LFPI AM Holding ;
- Financière Meeschaert (FM) ;

- Mandarine Gestion (MG) ;
- Et de façon systématique pour toute nouvelle entité intégrant le Groupe dans le futur.

Des dispositions particulières tenant compte du cadre réglementaire spécifique de chacune des entités sont prévues dans les politiques annexées à la présente.

## 2. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La composante rémunération, parmi d'autres aspects, est un élément hautement déterminant et sensible de la relation contractuelle individuelle et collective avec les collaborateurs. Ses fondements, autant que sa clarté sont guidés par des principes qui doivent être connus de tous et reposer sur le respect de toutes les réglementations en vigueur, qu'il s'agisse de droit du travail ou d'aspects réglementaires applicables aux activités.

La présente Politique de Rémunération répond aux objectifs suivants :

### | 2.1 Respect du principe d'égalité entre les hommes et les femmes

Le Groupe assure une Politique de Rémunération fondée sur le principe de l'égalité de rémunération et de l'évolution entre les femmes et les hommes ainsi que les personnes de genres divers.

Le Groupe garantit que pour des compétences, responsabilités, qualifications, séniiorité et expériences équivalentes ainsi que pour un même travail, travail de même valeur ou un poste similaire, les rémunérations soient attribuées avec équité. L'index est établi et publié sur ces aspects chaque année.

### | 2.2 Lutte contre toutes les formes de discrimination

La Politique de Rémunération assure le respect des principes de non-discrimination.

En effet, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'Article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 en matière de rémunération pour des raisons discriminatoires telles que l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge etc...

### | 2.3 Respect du principe de proportionnalité

Le Groupe s'assure du respect du principe de proportionnalité en ayant notamment mis en place une Politique de Rémunération adaptée et proportionnée à la nature, à l'échelle et à la complexité des risques inhérents au modèle des sociétés du Groupe et de leurs activités.

Lorsque des politiques de rémunération particulières sont mises en œuvre pour différentes catégories de preneurs de risques, l'application du principe de proportionnalité doit tenir compte de l'incidence de cette catégorie de preneurs de risques sur le profil de risque de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion.

### | 2.4 Prise en compte des Risques de Durabilité et engagement sociétal

Le risque de Durabilité est défini, par le Règlement SFDR, comme un événement ou une situation dans le domaine Environnemental, Social ou de Gouvernance (ESG) qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante

sur la valeur d'un investissement effectué. Le Groupe s'assure de la prise en compte par chaque entité des enjeux/critères extra-financiers qui leur sont propres.

De même, le Groupe a défini une Politique RSE qui l'engage à promouvoir la prise en compte les enjeux environnementaux et sociétaux dans toutes les activités des sociétés qui le composent.

### 3. STRUCTURE ET COMPOSANTE DE LA REMUNERATION

La Politique de Rémunération établit une distinction claire entre les critères de fixation de la rémunération fixe de base et de la rémunération variable afin de favoriser un rapport équilibré entre ces deux types de rémunérations.

La rémunération versée aux collaborateurs du Groupe est composée des éléments suivants :

- La rémunération fixe ;
- L'éventuelle rémunération variable ;
- La rémunération variable collective (Participation et Prime de Partage de la Valeur).
- L'épargne salariale
- L'actionnariat salarié

#### | 3.1 La Rémunération fixe

La rémunération fixe, aussi appelée salaire de base, est définie au moment de l'embauche en fonction de la qualification, de l'expérience professionnelle du salarié, ainsi que des fonctions et responsabilités qu'il exerce telles qu'elles sont stipulées dans le contrat de travail. Sa fixation tient également compte de la situation de marché du métier ou des compétences exercées.

La rémunération fixe est composée d'une rémunération de base sans considération de critères de performance.

La rémunération fixe représente une part suffisamment importante de la rémunération globale du salarié. Cette composante est réexaminée chaque année ainsi qu'à l'occasion d'éventuelles évolutions professionnelles ou mobilités du salarié.

La revue de la rémunération fixe s'appuie sur un process combinant les propositions du Management en la matière et les supports d'aide à la décision disponibles. La Direction des Ressources Humaines assure la cohérence globale de cette revue pour l'ensemble des salariés du Groupe.

#### | 3.2 La Rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle, à caractère discrétionnaire, prend en compte la contribution au développement et aux résultats du Groupe. Elle n'est pas systématiquement octroyée et fait l'objet d'une réelle flexibilité. En effet, aucune rémunération variable n'est garantie, exception faite de situations particulières liées à de nouvelles embauches en cours d'année (Welcome Bonus) et exclusivement garantie pour la première année sans aucune tacite reconduction.

L'attribution d'une rémunération variable individuelle est conditionnée :

- À la réussite collective et financière de chaque entité et du Groupe ;
- À la contribution du salarié au développement de l'entité auquel il appartient.

Conformément aux règles de conformité et de déontologie définies par les procédures internes des entités du Groupe et par la réglementation applicable, le Groupe ne met pas en œuvre de dispositifs de variable liant uniquement de façon directe et mécanique le montant de variable versé à la réalisation d'objectifs chiffrés.

Les critères de performance quantitative sont systématiquement associés à des critères qualitatifs et comportementaux. De plus, la mesure des performances individuelles tient compte de l'ensemble des risques auxquels l'entité concernée du Groupe est susceptible d'être exposée. En outre, le Groupe veille à ce que le volume total des rémunérations variables individuelles n'entrave pas la capacité à renforcer ses fonds propres, afin de ne pas avoir d'impact sur la liquidité du Groupe.

Ne peuvent être retenus comme objectifs, ceux qui seraient contraires aux règles de conformité et de déontologie définies par les procédures internes des entités du Groupe.

L'évaluation managériale est déterminée à partir d'un faisceau de critères qui relèvent tant du niveau de performance individuel observé par rapport à des objectifs annuels préalablement fixés que de critères qualitatifs et comportementaux définis et intégrés dans l'évaluation du collaborateur.

L'évaluation des contributions individuelles des collaborateurs fait l'objet d'un processus d'évaluation annuelle par les managers de chaque équipe qui intègre une auto-évaluation préalable du collaborateur. Il s'agit d'un entretien retranscrit dans un outil digitalisé, assurant la traçabilité et l'historique des évaluations précédentes afin de s'inscrire dans la continuité et la cohérence des critères de contribution du collaborateur.

L'enveloppe globale de la rémunération variable au titre de l'année N, déterminée dès lors que les résultats de l'exercice en cours sont assez précisément estimés (début décembre) et sa répartition individuelle, déterminée à l'issue du processus d'évaluation, sont proposés par les organes de direction de chaque entité pour avis du Comité de Rémunération et de Nomination (ci-après le "Comité") puis pour approbation par le Conseil de Surveillance du Groupe.

Le versement de la partie variable de la rémunération au titre de l'année N s'effectue en N+ 1 dont une partie peut être différée conformément à la réglementation applicable à chaque entité.

### | 3.3 La Rémunération variable collective (Participation et Prime de Partage de la Valeur)

Le Groupe s'attache à associer ses collaborateurs aux résultats du Groupe pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, des mécanismes de rémunération variable collective (participation) ont été mis en place.

Les conditions d'accès à cette participation sont éventuellement revues chaque année et peuvent faire l'objet d'avenants à l'accord en vigueur, afin notamment d'examiner le périmètre sur lequel elle s'exerce, notamment s'agissant de l'arrivée de nouvelles structures juridiques au sein du groupe. Les principes de répartition reposent actuellement pour moitié sur le salaire brut perçu par le collaborateur au cours de l'année de référence après prise en compte d'un plancher et d'un plafond et pour la seconde partie sur la présence effective du collaborateur au cours de l'année. Par présence effective, nous assimilons le cadre des absences relevant du travail effectif référencés par le code du travail (congés payés, maternité, etc.).

La Prime de Partage de la Valeur (PPV) peut être mise en place par le Groupe, sur décision annuelle et unilatérale de la Direction, afin d'associer collectivement les collaborateurs aux résultats et à la dynamique économique de l'entreprise. Elle est attribuée aux salariés répondant aux conditions d'éligibilité définies par la réglementation en vigueur et selon les modalités arrêtées chaque année par le Groupe. Son versement bénéficie d'un régime social et fiscal spécifique, dans les limites prévues par la loi. Le cas échéant, les collaborateurs peuvent affecter cette prime, en tout ou partie, au Plan d'Épargne Groupe.

### | 3.4 L'Epargne salariale

Le Groupe a mis en place un Plan d'Épargne Groupe (PEG) permettant aux collaborateurs de constituer une épargne dans un cadre collectif et sécurisé. Peuvent en bénéficier les salariés justifiant d'au moins trois mois d'ancienneté, appréciés sur l'année en cours. Le PEG peut être alimenté par la participation, par les versements volontaires des collaborateurs ainsi que par un abondement du Groupe, dont les modalités et plafonds sont définis dans l'accord en vigueur. Les sommes versées sont investies dans une gamme de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE), incluant notamment des fonds monétaires, obligataires, diversifiés ainsi qu'un fonds d'actionnariat salarié. Les avoirs sont en principe bloqués pour une durée minimale de cinq ans, sauf cas de déblocage anticipé prévus par la réglementation.

Ce dispositif contribue ainsi à associer les collaborateurs au développement du Groupe dans une perspective d'épargne durable.

### | 3.5 L'Actionnariat Salarié

Le Groupe souhaite développer l'actionnariat salarié afin d'associer durablement les collaborateurs à sa performance et à sa création de valeur, dans une logique de fidélisation, de rétention et de mobilisation collective.

À cet effet, le Groupe pourra proposer, selon des modalités encadrées et déterminées en fonction de ses orientations stratégiques, de son calendrier et des capacités financières allouées, différents dispositifs permettant aux collaborateurs d'entrer au capital, sous réserve de la décision des organes sociaux compétents.

Ces dispositifs pourront prendre la forme :

- d'un investissement via le Plan d'Épargne Groupe (PEG), par versement volontaire ou arbitrage au sein d'un FCPE investi en titres du Groupe,
- de la participation à des véhicules d'investissement dédiés, de type NewCo, dont le capital serait ouvert aux collaborateurs volontaires,
- ou encore de l'attribution, le cas échéant, d'actions gratuites selon les conditions définies par la réglementation et les décisions des organes sociaux compétents.

L'extension de l'actionnariat salarié constitue ainsi un levier d'engagement et un signe de confiance du Groupe envers ses collaborateurs, qu'il entend associer à son développement sur le long terme.

## 4. GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS

La gouvernance mise en place en matière de rémunération permet d'assurer l'indépendance et l'objectivité des décisions prises en la matière. Elle s'appuie sur différents acteurs et instances dont les rôles et attributions sont décrits ci-dessous :

### | 4.1 Rôle de l'Organe de Direction

L'Organe de Direction de chaque entité est responsable de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération et de suivi des risques de conformité liés à cette politique. Il réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique de Rémunération.

Cette mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne, centrale et indépendante menée par le Comité de Rémunération.

L'Organe de Direction propose au Comité de Rémunération du Groupe :

- Les enveloppes de rémunération globale et individuelle, à l'exception de celles les concernant personnellement ;
- Les dispositions relatives aux rémunérations différées des preneurs de risques au titre de la réglementation en vigueur.

#### | 4.2 Rôle du Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding, holding de tête du Groupe Meeschaert est l'organe décisionnaire en matière de Politique de Rémunération au niveau du Groupe et de chacune des entités qui le compose.

Il veille à ce que la Politique de Rémunération du Groupe soit cohérente par rapport aux principes de gestion saine et efficace du risque et conformes au cadre global de gouvernance, à sa culture d'entreprise et à sa culture du risque.

Le Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding procède notamment à :

- L'adoption et au réexamen régulier des principes généraux de la Politique de Rémunération et aux modalités de sa mise en œuvre ;
- L'approbation de toute dérogation ou modification significative à cette Politique de Rémunération ;
- L'approbation de la rémunération variable globale et de sa répartition au sein des entités du Groupe, après avis du Comité de Rémunération et de Nomination ;
- La définition et la supervision de la rémunération des membres individuels de l'Organe de direction et, le cas échéant d'autres membres du personnel identifié, après avis du Comité de Rémunération.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est assisté par le Comité de Rémunération qui lui transmet chaque année un rapport sur les rémunérations, ainsi que par les fonctions de contrôle et la direction des ressources humaines.

Le Conseil de Surveillance statue autant que de besoin et à minima annuellement sur la Politique de Rémunération, sur la base des travaux et des préconisations du Comité de Rémunération.

#### | 4.3 Rôle du Comité de Rémunération

Le Groupe dispose d'un seul Comité de Rémunération pour l'ensemble des entités, nommé par le Conseil de Surveillance de LFPI AM Holding en sa qualité d'entité de tête.

Le Comité de Rémunération émane de l'organe de Surveillance du Groupe qui nomme en son sein un membre chargé de l'animer. Ce dernier n'assure pas de fonction exécutive au sein des sociétés du Groupe. En cas de pluralité de membres, le Président a voix délibérative.

Les membres du Comité de Rémunération disposent collectivement des connaissances, de l'expertise et de l'expérience professionnelle appropriées concernant les politiques et pratiques de rémunération, les activités de gestion et de contrôle des risques, notamment en ce qui concerne le mécanisme d'alignement de la structure de rémunération sur les profils de risque et de fonds propres de l'établissement.

Le Comité de Rémunération, qui se réunit à minima une fois par an, a pour principale mission de déterminer et mettre en œuvre les actions nécessaires au respect, par le Groupe, des obligations réglementaires en matière de rémunération et notamment à :

- Adopter et revoir régulièrement la rédaction et la conformité réglementaire de la Politique de Rémunération applicable au niveau de chaque entité du Groupe notamment lorsque celle-ci fait l'objet de modifications ou lorsque des évolutions réglementaires sont susceptibles de l'impacter ;
- Procéder à l'examen des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe, entité par entité ;
- Formuler un avis sur l'enveloppe globale et la répartition des rémunérations variables, entité par entité ;
- Formuler un avis sur les rémunérations des membres de l'organe de Direction, entité par entité ;
- Formuler un avis sur les rémunérations des responsables des fonctions de contrôle, entité par entité ;
- Veiller à ce que les modalités d'attribution des rémunérations variables respectent les principes fixés par les politiques de rémunération dans le cadre des réglementations afférentes aux différents métiers des entités ;
- Valider l'identification des Preneurs de risques de chaque entité ;
- Assurer la supervision de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération ;
- Rendre compte au Conseil de Surveillance.

Le Comité de Rémunération s'appuie sur la Direction des Ressources Humaines, la Direction de la Gestion des Risques, la Direction de la Conformité et du Contrôle permanent des entités concernées et la Direction juridique, qui lui fournissent les éléments pertinents requis.

Le Comité formule un avis indépendant sur les politiques et les pratiques de rémunération au regard de la gestion des risques, du capital et des liquidités<sup>1</sup>. Il reporte les conclusions de ses travaux à l'organe de Direction et au Conseil de Surveillance.

---

<sup>1</sup> Article L533-31-4

Politique de Rémunération du Groupe – Socle Commun – 1.4

Page | 9