POLITIQUE DE REMUNERATION MANCO.PARIS

Revue et mise à jour le 01/06/2023

La politique de rémunération de MANCO.PARIS a été élaborée par la Direction Générale de la société.
Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive AIFM et de la Directive OPCVM V, MANCO.PARIS adopte une approche proportionnelle permettant de ne pas avoir de comité de rémunération, ni de dispositif de différé d'attribution de la rémunération variable.
La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et à promouvoir l'alignement des intérêts des clients avec ceux de la société et de ses collaborateurs.
La rémunération applicable à l'ensemble du personnel MANCO.PARIS se compose des éléments suivants :

- Une part fixe
- Une part variable

La part fixe de la rémunération est établie lors de l'intégration du collaborateur, et peut être revue à rythme annuel, lors d'entretiens/bilans de fin d'année.
La part variable est basée sur le résultat global de la société et répartie de manière discrétionnaire.
MANCO.PARIS n'exerçant pas la gestion financière des encours dont elle a la responsabilité, il n'y aura pas de rémunération variable basée sur la performance des fonds ou des mandats.
De même, MANCO.PARIS ne peut tenir compte dans sa politique de rémunération des risques de durabilité énoncés dans le Règlement UE n°2019/2088 (SFDR) sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.
La Direction Générale réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique de rémunération.

Le résumé de notre politique de rémunération décrit ci-dessus est mis à jour dès que la politique est actualisée. Celle-ci peut être obtenue dans sa totalité sur simple demande à la société de gestion.