

Politique de rémunération de Montpensier Finance

- **Préambule**

La politique de rémunération de Montpensier Finance vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque, qui soit compatible avec les profils de risque des OPC gérés. Ce dispositif est mis en place pour garantir au mieux l'alignement des intérêts de la société, de ses collaborateurs et des souscripteurs des véhicules.

La politique de rémunération est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de Montpensier Finance ; elle prend en compte des critères de durabilité.

La présente politique s'applique à l'activité de gestion AIFM et OPCVM.

- **Périmètre du personnel identifié**

Le Personnel Identifié comprend les membres de la direction générale de la société, les « preneurs de risques » et les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale de la société et les « preneurs de risques » et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de Montpensier Finance ou les profils de risque des FIA ou OPCVM gérés.

- **Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel Identifié**

Types de rémunération versées par Montpensier Finance

Les différents types de rémunérations versées par Montpensier Finance sont une rémunération fixe et une rémunération variable versée en numéraire et sous forme de numéraire indexé sur un panier de fonds gérés par Montpensier Finance.

Les principes de rémunération de Montpensier Finance s'articulent selon les modalités suivantes :

- Un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable, la composante fixe représentant une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour laisser une grande marge de manœuvre dans la détermination des rémunérations variables ;
- Une rémunération fixe qui permet aux collaborateurs de disposer d'un niveau de rémunération en cohérence avec leurs fonctions et responsabilités, même dans l'hypothèse du non-versement de la partie variable ;
- Une rémunération variable qui vise à reconnaître la performance individuelle et la participation à la performance globale de la société ; la détermination de cette rémunération variable repose sur une appréciation de la qualité du travail fourni et de l'esprit collectif.

La part variable est également déterminée en partie en fonction des résultats de la société.

Nature des rémunérations variables versées

Le Personnel Identifié a une rémunération variable discrétionnaire en numéraire et sous forme de numéraire indexé sur un panier de fonds gérés par Montpensier Finance.

Modalités de versement de la rémunération variable

Procédures de versement de la rémunération variable :

- La durée de report est fixée à trois ans avec un calendrier d'acquisition par tiers annuels. Le paiement de la rémunération variable reportée s'effectuera donc sur 3 ans par tiers en année N+2, N+3 et N+4.
- Proportion de rémunération variable reportée : 50% de la part variable de la rémunération sera reportée.
- Forme de rémunération variable reportée : La rémunération variable reportée sera constituée sous forme de numéraire indexé sur un panier de fonds gérés par Montpensier Finance.

L'indexation envisagée pour la composante variable de la rémunération reportée sera effectuée dès l'attribution de cette dernière. Ainsi, les collaborateurs concernés seront exposés pendant trois exercices suivants celui d'attribution de la rémunération variable, année N.

- La partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement ; La période de rétention expire à l'issue du versement du dernier tiers de la rémunération variable.
- Des modalités d'ajustement au risque a posteriori peuvent être proposées dans certains cas par le Comité des rémunérations.

• **Comité des rémunérations**

Montpensier Finance a un comité des rémunérations en conformité avec les directives 2011/61/UE et 2014/91/UE.

Le comité des rémunérations est présidé par un membre du Conseil de Surveillance indépendant. Ainsi le comité des rémunérations peut faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation de la Politique de rémunération et les pratiques de rémunération de Montpensier Finance.

Le comité des rémunérations réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la politique de rémunération. Il veille à ce que la politique de rémunération soit appliquée de manière cohérente et équitable et à ce qu'elle soit conforme aux réglementations et recommandations en vigueur en matière de rémunération.

Lorsqu'il revoit les décisions en matière de rémunération, le Comité de Rémunération tient compte des intérêts à long terme de la société et de ses clients.

Le Comité des rémunérations peut conseiller le conseil de Surveillance concernant toute questions sur la structure et la politique des rémunérations.

Cette politique de rémunération est examinée tous les ans par le Conseil de Surveillance.