



Politique de Rémunération En vigueur au 15/12/2021

Principes

Conformément à la réglementation applicable, Montaigne Capital a mis en place une politique de rémunération, visant à promouvoir une gestion saine et efficace du risque en accord avec les intérêts de ses clients et porteurs de parts de ses OPC. En particulier :

- Les rémunérations des collaborateurs de Montaigne Capital sont composées d'une partie fixe, suffisante au regard des responsabilités confiées et d'une partie variable qui n'encourage pas les prises de risques démesurées.
- Les rémunérations des dirigeants et des collaborateurs concernés (preneurs de risques, fonctions de contrôle) sont décidées en accord avec le conseil de surveillance, organe indépendant, sur la base du respect de critères financiers et non financiers, communiqués annuellement au sein d'une lettre de mission. Le conseil de surveillance révisé et approuve annuellement la politique de rémunération.
- Les objectifs et autres déterminants de la partie variable éventuelle contribuent nécessairement à l'alignement de l'intérêt du client avec celui du collaborateur et de la société de gestion. Ainsi, en cas d'attribution de rémunération corrélée à la performance financière d'un fonds géré, Montaigne Capital mettrait en place des mécanismes contraignants (fraction différée d'un pourcentage significatif du versement sur une durée équivalente à la politique d'investissement du fonds, avec possibilité de ne pas la verser en cas de non réalisation des objectifs fixés ou mise en risque de la santé financière de la Société de Gestion) et tiendrait compte de la prise de risque et de la performance à long terme du portefeuille géré. Toutefois, en vertu du principe de proportionnalité, ces caractéristiques ne s'appliqueront pas aux rémunérations variables situées sous un certain seuil.
- Montaigne Capital interdit aux collaborateurs de mettre en place une stratégie de couverture ou d'assurance susceptible de contrecarrer l'incidence de l'alignement de la rémunération avec l'intérêt des clients.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail du collaborateur, les personnes impliquées dans le contrôle ou la gestion des fonds gérés pourraient ne pas recevoir la part de la rémunération variable différée, à l'appréciation du conseil de surveillance de la société.

Le détail de la politique de rémunération de Montaigne Capital est disponible sur simple demande écrite, à l'adresse suivante : Montaigne Capital – 33, avenue de l'Opéra – 75002 Paris.

Références réglementaires

- Publication AMF / AFG du 23/11/2010
- Position AMF du 02/08/2013
- Guide AMF OPCVM 5 du 3/08/2016
- Article L533-22-2 du Code monétaire et financier