



## Politique de Rémunération en vigueur au 01/01/2023

### 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 n'encourageant pas la prise de risques démesurés.

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 ce que chaque collaborateur concerné :

- Respecte les exigences réglementaires (telles que les règles de conduite) et des procédures internes,
- Respecte l'alignement de l'intérêt du client avec ceux du collaborateur et de la société de gestion,
- S'assure du traitement équitable et de la satisfaction des clients,

Dans le cadre de la rémunération variable versée aux preneurs de risques, Montaigne Capital met en place des mécanismes d'ajustement ex post de la rémunération (le report de la rémunération variable à partir d'un seuil fixe, la prise en compte du comportement du Personnel identifié et de la situation financière de la Société, de la gestion des risques et des performances du(des) portefeuille(s) gérés).

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

Article 27 du Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016