

**Politique de rémunération**

*Mise à jour Août 2024*

Massena Partners (« Massena », « la Société »), en tant que Société de Gestion habilitée en vertu du chapitre 15 de la loi luxembourgeoise modifiée du 7 décembre 2010 relative aux organismes de placement collectif (« OPC ») et en tant que gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs (« AIFM ») en vertu du chapitre 2 de la loi luxembourgeoise modifiée du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« Loi AIFM ») transposant la directive UE 2011/61/UE (« AIFMD »), est tenu d'établir, de mettre en œuvre et de maintenir une politique de rémunération globale solide (la « Politique »). Ce cadre réglementaire est complété par le Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur financier et toutes orientations applicables de l'ESMA (la « Réglementation »).

Cette Politique englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable.

Par ailleurs, elle s'applique à l'ensemble du personnel de Massena, en ce compris sa succursale française.

### **Principes généraux**

Afin de refléter les valeurs fondamentales de Massena et de se conformer aux exigences réglementaires en termes de politiques et de principes de rémunération, la Politique a été définie autour des piliers suivants :

1. Maintenir un cadre de gestion des risques solide et efficace
2. Attirer et retenir les talents grâce à des rémunérations compétitives
3. Assurer la primauté des intérêts des clients La présente politique vise en outre à aligner les objectifs personnels des membres du personnel sur les intérêts à long terme de la Société.

La Politique reflète les objectifs de Massena en matière de bonne gouvernance d'entreprise ainsi que de création de valeur soutenue et à long terme. Elle veille à ce que Massena soit en mesure d'attirer, de former et de retenir des employés hautement performants et motivés dans un marché du travail concurrentiel en agissant dans le meilleur intérêt des investisseurs des fonds et de ses clients.

### **Politique de rémunération applicable au personnel identifié**

La Politique couvre la rémunération du personnel identifié : les catégories d'employés dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur les profils de risque de Massena et des fonds gérés, y compris le comité de direction, les fonctions de contrôle et tout employé percevant une rémunération totale qui le place dans la même tranche de rémunération que les cadres supérieurs et les preneurs de risques.

La structure de rémunération du personnel des fonctions de contrôle ne compromettra pas leur indépendance ni ne créera de conflits d'intérêts dans leur rôle consultatif. Lorsque le personnel qui exerce des fonctions de contrôle reçoit une rémunération variable, celle-ci est basée sur des objectifs spécifiques à la fonction et ne sera pas déterminée uniquement par les performances à l'échelle du groupe.

Tout conflit d'intérêts potentiellement lié à la rémunération variable sera traité de manière appropriée. La performance et l'atteinte des objectifs sont prises en compte par une évaluation formelle dont les résultats contribueront à la détermination de la rémunération et du niveau d'une éventuelle prime de performance discrétionnaire.

## **Gouvernance**

Le Conseil d'administration veille annuellement au respect de la politique de rémunération. Cela comprend l'alignement sur la stratégie commerciale, les objectifs, les valeurs et les intérêts de Massena et des fonds qu'elle gère, ainsi que des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Par ailleurs, chaque année, le Conseil d'administration procède à une évaluation des activités de la Société et de son organisation conformément à la directive AIFM et aux Guidelines de l'ESMA, qui permettent l'application d'un principe de proportionnalité qui conduit, sous certaines conditions, à alléger les règles, pour les collaborateurs considérés comme « Personnel identifié ».

La Société reporte également au Comité des rémunérations de NATIXIS.

## **Intégration des risques de durabilité dans la rémunération**

Selon les articles de la norme SFDR, « les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration des risques de durabilité, et publient ces informations sur leurs sites web ».

Massena ne promeut en aucun cas la prise d'un risque excessif de durabilité, que ce soit dans la gestion de la Société ou dans la manière dont ses portefeuilles des clients ou des fonds sont gérés. En outre, la rémunération variable n'est pas liée à la performance spécifique d'un portefeuille ou d'un fonds et, par conséquent, il n'y a pas d'incitation explicite ou implicite à assumer un risque indu en matière de durabilité.

Sans préjudice des dispositions relatives à la confidentialité et à la protection des données, les informations pertinentes sur la Politique et toute mise à jour en cas de modification de la Politique sont transmises par Massena de manière claire et facilement compréhensible aux parties prenantes concernées, y compris aux auditeurs externes et à la CSSF, sur demande. Les investisseurs peuvent trouver plus de détails sur la politique de rémunération dans les rapports annuels de Massena ou des fonds sous gestion et peuvent demander gratuitement des informations supplémentaires ainsi qu'une copie papier de la politique de rémunération en contactant directement la Société.