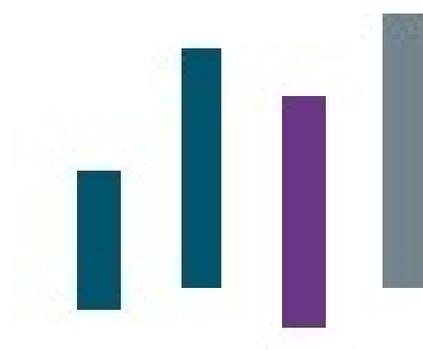


Politique de rémunération de Flexstone Partners SAS (résumé)

Mars 2021



Sommaire

1. Cadre réglementaire	1
2. Composition et détermination de la rémunération	1
2.1. Principes généraux	1
2.2. La détermination des preneurs de risque	2
2.3. Modalités de rémunération variable des preneurs de risques.....	2
3. Gouvernance - Comité de rémunération	3

1. Cadre réglementaire

Flexstone Partners SAS dispose d'une politique de rémunération qui détaille les principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs, les principes spécifiques applicables aux preneurs de risques et le dispositif de gouvernance. Cette politique ne s'applique pas aux collaborateurs des filiales de Flexstone Partners SAS, lesquelles n'entre pas dans le champ d'application des Directives et Règlements mentionnés ci-après.

Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par NATIXIS et elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants, ainsi que dans les orientations de l'European Securities and Markets Authority (ESMA) et les positions de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) qui en découlent :

- Directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2013-676 du 27 juillet 2013 (« Directive AIFM »)
- Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »)
- Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers

Le présent document constitue un résumé de la politique de rémunération de Flexstone Partners SAS publiée en application de la section III de la Recommandation de la Commission Européenne du 30 avril 2009.

2. Composition et détermination de la rémunération

2.1. Principes généraux

La politique de rémunération de Flexstone intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- Elle est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés.
- Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des produits qu'elle gère et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble des composantes de la rémunération, c'est-à-dire à toutes les formes de paiements ou d'avantages payés à un collaborateur par la société de gestion ou par un FIA y compris certains types de « carried interest », et tout transfert de parts ou d'actions de FIA.

La rémunération se décline en une composante fixe et, le cas échéant, en une composante variable.

La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Elle tient compte des conditions de marché.

La rémunération variable est fonction de la performance :

- du collaborateur, sur base de critères quantitatifs et qualitatifs ;
- de l'unité opérationnelle ou des FIA concernés ;
- de l'ensemble de la société de gestion.

Des critères spécifiques intègrent les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance

2.2. La détermination des preneurs de risque

Les grands principes de la politique de rémunération mise en place par la société de gestion, qui s'engage à respecter les principes de rémunération prévus par la Directive AIFM, concernent l'ensemble de son personnel et plus particulièrement les catégories de personnel concernées par les orientations de l'ESMA dont les preneurs de risque.

La liste des preneurs de risque est revue annuellement préalablement à la tenue du Comité des Rémunérations.

L'ensemble des dispositions de la section 2.3 s'applique aux preneurs de risque : ces derniers sont identifiés au regard des fonctions exercées mais également de leur niveau de rémunération globale, en particulier si cette dernière se situe dans la même tranche de rémunération que celle des autres preneurs de risque.

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres de l'organe de direction
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne)
- Les responsables des activités de support ou administratives
- Les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques

2.3. Modalités de rémunération variable des preneurs de risques

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable des preneurs de risques, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil (défini en fonction des standards de place et des indications fournies par le régulateur), est pour partie différée (à hauteur de 40 à 60% de la rémunération variable globale) et pour moitié attribuée sous forme d'instruments financiers (ou équivalent) détenus pendant une période minimale de 3 ans avec une acquisition prorata temporis. Des parts de carried interest pourront, sous réserve du respect de certaines conditions, être utilisées comme mécanisme de report et de paiement en instrument.

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée, est soumise à des conditions de présence, de performance financière de la société de gestion et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de Flexstone Partners et/ou des produits gérés.

En outre, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée.

Aucune garantie contractuelle n'encadre les rémunérations variables, à l'exclusion parfois de rémunérations variables attribuées pour une première année d'exercice dans le cadre d'un recrutement externe.

3. Gouvernance - Comité de rémunération

La politique de rémunération est établie sous la responsabilité des dirigeants de Flexstone Partners SAS. Ce sont également eux qui en première instance déterminent la rémunération fixe des collaborateurs, l'enveloppe de rémunération variable ainsi que la répartition individuelle de cette enveloppe.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS est établi et agit en conformité avec la réglementation tant dans sa composition (indépendance et expertise de ses membres) que dans l'exercice de ses missions. Un comité est également tenu au niveau de Flexstone Partners SAS et de ses filiales afin d'effectuer une revue intermédiaire, dont un compte rendu est adressé au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Enfin, le responsable du contrôle permanent et des risques de Flexstone Partners SAS a pour sa part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération et intervient dans la détermination du périmètre des preneurs de risque.