

Version :  
2021\_V1

# Politique de Rémunération

Rédacteur :  
Guillaume Carriou

Validation :  
21/07/2021

## 1- Préambule :

La politique de rémunération mise en œuvre par Axiom AI est cohérente avec les risques , notamment de durabilité, auxquels elle est susceptible d'être exposée. En effet, les principes retenus ne favorisent pas la prise de risque au détriment des intérêts des clients.

La rémunération est individuelle et négociée lors de la signature du contrat par la direction d'Axiom.

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération globale est donc composée d'une part fixe et d'une part variable :

- la partie fixe rémunère la compétence, l'expérience, le niveau de qualification et l'implication dans les tâches confiées
- la partie variable rémunère les réalisations quantitatives et/ou qualitatives mesurées à partir des performances constatées et des évaluations individuelles, au regard des objectifs fixés. Elle est déterminée en fonction du marché (local et/ou métier), des résultats dégagés par l'activité et des réalisations par rapport aux objectifs. Elle ne constitue pas un droit et est fixée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur. Les objectifs sont fixés de façon individuelle et/ou collective et sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs. Ils sont discutés et validés avec le collaborateur concerné et la direction
- La participation : Un accord de participation peut être conclue. Cet accord de participation a pour but la redistribution d'une partie des bénéfices de la société, au profit de leurs collaborateurs comptant au minimum trois mois d'ancienneté au 30 décembre de l'exercice considéré. Les modalités de calcul permettant de déclencher le versement de la participation sont détaillées dans l'accord de participation.
- L'intéressement : Comme pour la participation, un accord d'intéressement peut être conclu pour permettre aux collaborateurs de bénéficier de la bonne marche et des résultats de la Société de Gestion. Les modalités de calcul d'atteinte des objectifs économiques et financiers sont précisées au sein de l'accord d'intéressement.

Un dispositif de participation et intéressement aux résultats est également établi, ainsi que la mise en place d'un PEE. Ces rémunérations ne sont pas assimilées à des rémunérations soumises à la directive OPCVM V ou AIFM.

La rémunération des collaborateurs est revue annuellement, par le comité de rémunération, à partir des évaluations annuelles réalisées par les responsables hiérarchiques.

Cette politique est formalisée et fait partie intégrante du recueil de procédures. Elle est mise à jour annuellement pour tenir compte notamment des évolutions réglementaires.

Les 16 principes « généraux » présents à l'annexe II de la Directive AIFM seront respectés par Axiom AI.

## 2- Gouvernance et Création d'un comité de rémunération

Le Comité de rémunération est composé de 3 membres du Conseil de Gérance élus pour 3 ans. Il applique la politique de rémunération qui prévoit pour chaque salarié la fixation d'une rémunération variable en fonction des résultats, ainsi que de l'analyse approfondie des entretiens annuels d'évaluation. Le Comité des Rémunérations sera en charge de déterminer les rémunérations des salariés et des gérants de la société pour chaque année civile.

Le Comité soumettra au vote de l'Assemblée Générale les propositions de rémunérations des Gérants au titre de chaque année civile.

## 3- Personnes identifiées comme concernées

Le personnel identifié se compose de l'ensemble des membres du conseil de gérance qui occupent, pour la plupart, des fonctions opérationnelles relevant également de la catégorie de « personnel identifié ».

Entrent également dans la catégorie de « personnel identifié » le RCCI-secrétaire général, le contrôleur des risques ainsi que les gérants de portefeuille.

Aucun salarié ne perçoit de rémunération variable forfaitaire et discrétionnaire, qui serait incluse dans son contrat de travail. Le cas échéant, pour tout nouveau collaborateur, une telle rémunération variable contractuelle ne serait prévue qu'au titre de la 1ère année suivant l'embauche.

### i) Le personnel identifié en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité

La rémunération variable (hors dispositif PEE) du personnel en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est déterminée indépendamment de la performance des OPCVM. Elle tient compte de la performance individuelle de l'individu, à savoir sa capacité à atteindre les objectifs préalablement fixés par son responsable hiérarchique au titre desquels figurent nécessairement l'efficacité de la gestion des risques au regard notamment de la surveillance continue et de l'évaluation de la politique globale de rémunération de la société (y compris les risques en matière de durabilité). Elle est également déterminée en considération de la situation financière globale de la société.

### ii) Le personnel identifié qui n'est pas en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité

La rémunération variable (hors dispositif PEE) du personnel identifié qui n'est pas en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est déterminée au terme d'une évaluation multifactorielle. Sont ainsi prises en considération :

- la performance et le comportement individuels (vis-à-vis entre autre de la conformité, des valeurs ESG, de l'esprit d'entreprise, etc.)
- la gestion appropriée des risques y compris de risques en matière de durabilité, le cas échéant.
- la performance du ou des OPCVM gérés ou de l'unité opérationnelle concernée
- la rentabilité financière de la société

En outre, cette catégorie de personnel peut se voir attribuer pendant un an au plus et exclusivement au moment de l'embauche, une rémunération variable garantie.

#### 4- Modalités de versement de la rémunération variable

La composante variable de la rémunération allouée au personnel identifié reflète des performances durables et ajustées aux risques.

Dès lors que la rémunération brute variable attribuée à un collaborateur identifié comme preneur de risque est supérieure à 200,000€ et représente plus de 30% de sa rémunération fixe annuelle, Axiom applique à la totalité de la rémunération variable correspondante les règles exposées ci-dessous.

Le paiement des rémunérations variables des preneurs de risques est effectué en tenant compte de deux principes issus de la réglementation :

- En prenant en compte un mécanisme de différé de paiement qui s'articule comme suit :
  - 60% de la rémunération variable versée au terme immédiat de la période d'accumulation (avant la fin du 4<sup>ème</sup> mois suivant l'exercice écoulé)
  - 40% versés en différé sur 3 années (1/3 par année, après une durée de rétention d'une année). Si la composante variable représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60% de ce montant est reporté
- En prenant en compte un versement de 50% du variable en cash, et 50 % complémentaires :
  - Soit en parts d'OPC (le ou les OPC à l'origine de rémunération variable)
  - soit en cash indexé sur un ou deux fonds représentatifs de l'activité individuelle du possible bénéficiaire

La combinaison de ces deux principes conduit à verser les variables selon les modalités suivantes :

- 60 % payables en cash immédiatement
- 40% payable en différé sur 3 ans
  - Soit en parts d'OPC (le ou les OPC à l'origine de rémunération variable)
  - soit en cash indexé sur un ou deux fonds représentatifs de l'activité individuelle du possible bénéficiaire

##### Le Mécanisme d'acquisition de la rémunération variable différée

Il convient de considérer que la partie variable de la rémunération différée est définitivement acquise par le collaborateur seulement au moment du versement par l'entreprise et si les conditions d'acquisition de la rémunération variable différée stipulées au paragraphe suivant sont réunies. Axiom AI met en place un mécanisme de report de la partie de la rémunération variable différée qui sera définitivement acquis et payé au collaborateur si les conditions suivantes sont réunies :

- L'absence de licenciement pour cause réelle et sérieuse du collaborateur à la date de versement de la partie de la rémunération variable différée,
- L'absence de licenciement du collaborateur pour insuffisance professionnelle à la date de versement de la partie de la rémunération variable différée,
- L'absence de démission du collaborateur à la date de versement de la partie de la rémunération variable différée.
- La situation financière : si les résultats de la société lui permettent de verser la rémunération variable différée à la date de versement prévue.

#### 5- Alignement sur le risque

Axiom n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires (y compris lors de départ(s)).

AXIOM n'a pas mis en place de dispositif permettant l'attribution de parachutes dorés et s'interdit de verser ce type d'indemnité.

La partie en numéraire de la rémunération variable qui est reportée peut faire l'objet d'un ajustement à la baisse pouvant aller jusqu'à 100% de son montant si, à la date de son versement théorique, l'une ou l'autre des conditions ci-dessous est remplie :

- Le résultat d'exploitation enregistré par AXIOM au titre de l'exercice précédent est négatif
- L'encours moyen sous gestion a diminué de plus de 50% au titre de l'exercice précédent
- Le rendement annuel moyen des parts d'OPCVM tel qu'enregistré au titre de l'exercice précédent l'acquisition est inférieur à - 30%.

*Dispositif de malus et de récupération (rémunération variable au-delà des seuils de proportionnalité)*

Le dispositif de malus permet de prévenir l'acquisition de tout ou partie de la somme d'une rémunération différée en fonction des résultats de risques ou de performance du membre du personnel bénéficiant de l'octroi d'une rémunération variable, mais également celle de son unité ou direction opérationnelle, celle des fonds d'actifs gérés, celle de l'entreprise et celle du groupe. Un dispositif de récupération permet d'obtenir de la part du membre du personnel concerné la restitution de la propriété d'un montant de la rémunération variable attribuée, acquise, mais non encore versée. Ces dispositifs sont appliqués dans les cas suivants :

- la preuve d'un comportement frauduleux ou d'une erreur grave du membre du personnel ;
- le constat de la baisse significative des performances financières du fonds géré par le membre du personnel, de l'unité opérationnelle dans laquelle le membre du personnel est affecté ou de l'entreprise ou du groupe ;
- le constat de l'insuffisance grave de gestion du risque du fonds géré par le membre du personnel, de l'unité opérationnelle dans laquelle le membre du personnel est affecté ou de l'entreprise ;
- une évolution importante de la situation financière globale de l'entreprise ou de celle du groupe.

A ce jour la société de gestion n'a pas mis en place de politique de pensions discrétionnaires versable en numéraire ou instruments financiers et interdit toute forme de couverture des variations de rémunération induites par les instruments de paiements.

## **6- Reporting**

AXIOM déclare se conformer et avoir pris toutes les mesures nécessaires pour se conformer aux exigences de publication, prévues aux articles 411-107, 411-113 et 411-121 du règlement général de l'AMF et à l'article 33 ainsi qu'aux annexes XIII et XIV de l'instruction AMF n°2011-19.

## 7- Déclaration de conformité

La société de gestion de portefeuille déclare se conformer aux points 1 à 12 et 16 à 18 du I de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF et à l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

## 8- Contrôle du respect de la politique et mise à jour

Cette politique est formalisée et fait partie intégrante du recueil de procédures. Elle est mise à jour annuellement pour tenir compte notamment des évolutions réglementaires.

La politique de rémunération suit les recommandations de l'AMF et des associations professionnelles en la matière et prend en considération les nouvelles normes introduites par la Directive AIFM, sous réserve de l'application du principe de proportionnalité.

En effet, l'équilibre des rémunérations entre les parties fixe et variable est d'ores et déjà respecté. Les critères de la rémunération variable sont fondés sur une performance à la fois collective et individuelle. La politique mise en place n'encourage pas la prise de risque du personnel concerné et évite toute mesure de contournement à la réglementation.

Le contrôle de son respect est effectué annuellement par la direction générale et le RCCI notamment

- contrôle du respect des diligences ;
- contrôle des décisions prises en matière de rémunération en comité de rémunération;
- contrôle de la mise à jour de la politique de rémunération annuellement.

## 9- Références Règlementaires

Directive 2009/65/CE (consolidée)

Article L.533-22-2 du code monétaire et financier

Article 314-85-2 du règlement général de l'AMF

Guide OPCVM 5 pour les sociétés de gestion de portefeuille

Orientations de l'ESMA en matière de rémunération

\*\*\*\*\*