



**anax**

**Politique de rémunération**

Cette politique vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risques des produits gérés par la société. Elle vise également à assurer une cohérence entre le comportement des professionnels employés et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise.

Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts entre les intérêts de la société de gestion et des OPCVM et ceux des investisseurs des OPCVM.

**Personnes en charge :** Le comité de direction est en charge de déterminer et de mettre en œuvre la politique interne de rémunération. Il réexamine et éventuellement met à jour au moins annuellement les principes généraux de la politique de rémunération et en assure la communication au sein de l'entreprise.

**Composition de la rémunération :** La rémunération des collaborateurs se compose d'une partie fixe et d'une partie variable.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, de son niveau de compétence et d'expérience, et de la responsabilité exercée. La rémunération est par ailleurs déterminée en fonction du marché et du principe de cohérence au sein de la société.

La partie variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel.

En l'état, la partie variable ne peut dépasser la somme de 200 000 euros par an et par collaborateur. Dans les cas où cette partie variable dépasse la somme de 200 000 euros, la présente politique de rémunération devra être adaptée en intégrant l'ensemble des prérogatives prévues par la directive OPCVM V, notamment au regard du versement en instruments financiers et du versement différé d'une partie de la rémunération variable.

Pour les collaborateurs ne faisant pas partie des cas spécifiques développés ci-après, la rémunération variable est fixée de manière discrétionnaire chaque année, en fonction de la réalisation des objectifs fixés lors des évaluations individuelles et des résultats qualitatifs et quantitatifs obtenus. Ces objectifs sont déterminés à partir d'indicateurs quantifiables ou factuels.

Les objectifs fixés et l'évaluation des performances individuelles tiennent compte des fonctions, des missions et du niveau de responsabilité du collaborateur. Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, y compris les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, sont définis en cohérence avec les objectifs globaux de la société de gestion.

Les critères généraux suivants sont également pris en considération : esprit d'équipe et contribution à une ambiance de travail efficace et harmonieuse, initiative personnelle, motivation et créativité, apport à la réflexion et à la mise en œuvre du développement stratégique de la société.

La rémunération discrétionnaire n'est pas un droit. Elle dépend des résultats de la société de gestion. L'enveloppe totale pour l'ensemble des collaborateurs est fixée annuellement par le comité de direction. En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, le comité de direction peut

décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles. De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité (événement ou situation ayant une incidence négative significative et durable sur la valeur des portefeuilles sous gestion), l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite ou annulée.

Plus particulièrement :

- Pour les gérants, la société détermine et attribue annuellement un bonus en fonction des éléments suivants :

#### Critères globaux

- performances réalisées,
- croissance des encours,
- évolutions qualitatives de la société en termes de notoriété et d'image,
- contribution personnelle du salarié sur les points précédents.

#### Performance individuelle

- participation aux comités de gestion,
- qualité des rapports d'activité et de gestion,
- partage de l'information avec l'équipe, les comités, le contrôleur de risques et le RCCI,
- performance réalisée dans le respect du couple rendement-risque propre à chaque fonds,
- maîtrise des risques dans les activités quotidiennes,
- respect de la réglementation et des prospectus,
- contribution à la communication avec les investisseurs.

#### Durabilité

- prise en compte des objectifs de durabilité dans la gestion (y compris ceux résultant des engagements ou de la politique globale de la société de gestion),
- prise en compte adéquate des risques de durabilité,
- respects des règles et bonnes pratiques en vue de limiter les risques de *greenwashing*.

Dans le cadre de l'application de notre politique ESG, le système d'incitation de la société de gestion est aligné avec la promotion de l'intégration de l'ESG dans ses processus transversaux. Ainsi, les critères relatifs à la durabilité ont une influence significative dans l'attribution de la rémunération variable. Plus précisément, 30 % de la rémunération variable des gérants sera directement liée à ces critères.

La partie variable est déterminée à l'occasion d'un entretien annuel.

Afin de dissuader la prise de risque excessive pour la société de gestion, la rémunération variable ne sera payée qu'après vérification que, sur la période considérée, il n'y a pas eu d'incident sérieux concernant le respect des contraintes de gestion, des procédures applicables et des engagements en matière de durabilité.

- Pour les commerciaux, la rémunération variable de chaque commercial(e) est calculée sur la base du montant des souscriptions nettes levées, de l'encours détenu par les clients suivis et du niveau des frais de gestion net de rétrocessions encaissés par la société de gestion sur ces encours.

Afin de dissuader la prise de risque excessive pour la société de gestion, la rémunération variable ne sera payée qu'après vérification que, sur la période considérée, l'ensemble des dossiers des nouveaux clients ou distributeurs sont complets et que les procédures applicables ont été scrupuleusement respectées, avec une attention particulière aux risques de blanchiment d'argent, de financement du terrorisme, de conflits d'intérêts, d'inadéquation des produits proposés, ou encore de *greenwashing*.

## **Anaxis AM Paris**

9 rue Scribe

75009 Paris

France

Tel: +33 (0)9 73 87 13 20

## **Anaxis Genève**

19 rue du Mont-Blanc

1201 Genève

Suisse

Tel: +41 (0) 22 716 18 20

**[info@anaxis-am.com](mailto:info@anaxis-am.com)**

**[www.anaxis-am.com](http://www.anaxis-am.com)**

