

Procédure 1.06 : Politique de Rémunération

Rédacteur : SG

Mise en place : 20/02/2017

Dernière mise à jour/révision : 17/01/2023

Historique des mises à jour : 20/02/2017, 21/01/2020,03/03/2021

Numéro de version : 04

Références Règlementaires

- Dispositions communes en matière de rémunération approuvées par l'AFG - AFIC - ASPIM et par le collège de l'AMF le 23/11/2010.
- 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 rémunération¹ ESMA/2016/575
- Position AMF Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs – DOC 2013-11 modifié le 20/12/16 applicable le 01/01/17
- Position AMF Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières – DOC 2016-14

Contexte réglementaire :

Article 321-125 du RG AMF

I. - Lorsqu'elle définit et met en œuvre les politiques de rémunération, portant notamment sur les composantes fixes et variables des salaires et des prestations de pension discrétionnaires, pour les catégories de personnel mentionnées à l'article L. 533-22-2 du code monétaire et financier, la société de gestion de portefeuille respecte les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à sa taille et son organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de ses activités :

1° La **politique de rémunération 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 OPCVM que la société de gestion de portefeuille gère ;

2° La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et à ceux des porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM, et comprend des **mesures visant à éviter les conflits d'intérêts** ;

3° **L'organe de direction** de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance ou, lorsque les fonctions de gestion et de surveillance sont séparées, le conseil de surveillance de la société de gestion ou tout autre organe ou personne exerçant des fonctions de surveillance équivalentes dans une société ayant une autre forme sociale **adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération, est responsable de sa mise en œuvre et la supervise**. Les tâches mentionnées au

¹ Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD

[https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-411_final_report_on_guidelines_on_sound_remuneration_policies_under_the_ucits_directive_and_aifmd.pdf)

[411_final_report_on_guidelines_on_sound_remuneration_policies_under_the_ucits_directive_and_aifmd.pdf](https://www.esma.europa.eu/sites/default/files/library/2016-411_final_report_on_guidelines_on_sound_remuneration_policies_under_the_ucits_directive_and_aifmd.pdf)

présent paragraphe ne sont exécutées que par des membres des organes précités qui n'exercent aucune fonction exécutive au sein de la société de gestion de portefeuille concernée et sont spécialisés dans la gestion des risques et les systèmes de rémunération ;

4° La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, **au moins une fois par an, d'une évaluation interne** centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par les organes mentionnés au 3° ;

5° Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;

6° La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération, lorsqu'un tel comité existe ;

7° Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi lors de l'évaluation des performances individuelles en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou de l'OPCVM concernés et au regard des risques qu'ils prennent avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion de portefeuille et en tenant compte de critères financiers et non financiers ;

8° **L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux porteurs de parts** ou actionnaires des OPCVM gérés par la société de gestion de portefeuille, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme de l'OPCVM et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période ;

9° **La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau salarié et est limitée à la première année d'engagement ;**

10° Un **équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale** et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;

11° Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;

12° La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs ;

13° En fonction de la structure juridique de l'OPCVM et de son règlement ou de ses documents constitutifs, **une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné**, en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents présentant des incitations aussi efficaces que les instruments mentionnés au présent paragraphe, à moins que la gestion d'OPCVM ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par la société de gestion de portefeuille, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.

Les instruments mentionnés au présent paragraphe sont soumis à une **politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère et sur ceux des porteurs ou actionnaires de cet OPCVM.**

Le présent paragraphe s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au 14° qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;

14° Le **paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée** compte tenu de la période de détention recommandée aux porteurs de parts ou actionnaires de l'OPCVM concerné. Cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés à l'OPCVM en question.

La période mentionnée à l'alinéa précédent devrait être **d'au moins trois ans**. La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata. Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;

15° La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPCVM et de la personne concernés.

Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque la société de gestion de portefeuille ou l'OPCVM concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de restitution ;

16° La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de la société de gestion de portefeuille et des OPCVM qu'elle gère.

Si le salarié quitte la société de gestion de portefeuille avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion de portefeuille pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au 13°.

Dans le cas d'un salarié qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées au salarié sous la forme d'instruments définis au 13°, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;

17° Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération ;

18° La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion de portefeuille.

II. - Les principes énoncés au I s'appliquent à tout type de rémunération versée par la société de gestion de portefeuille, à tout montant payé directement par l'OPCVM lui-même, y compris les commissions de performance, et à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPCVM, effectué en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur son profil de risque ou sur le profil de risque de l'OPCVM qu'elle gère.

III. - Les sociétés de gestion de portefeuille qui sont importantes en raison de leur taille ou de la taille des OPCVM qu'elles gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

Le comité de rémunération est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la société de gestion de portefeuille ou de l'OPCVM concerné, et que les organes mentionnés au 3° du I sont appelés à arrêter dans l'exercice de leur fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre des organes mentionnés au 3° du I qui n'exerce pas de fonctions exécutives auprès de la société de gestion de portefeuille concernée. Les membres du comité de rémunération sont des membres des organes mentionnés au 3° du I qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de la société de gestion de portefeuille concernée.

Lorsque la représentation des travailleurs au sein des organes mentionnés au 3° du I est prévue, le comité de rémunération comprend un ou plusieurs représentants des travailleurs.

Lors de la préparation de ses décisions, le comité de rémunération tient compte des intérêts à long terme des porteurs de parts ou actionnaires des OPCVM et des autres parties prenantes ainsi que de l'intérêt public.

Objectifs et Périmètre d'Application

La politique de rémunération a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur chez Auxense Gestion.

La politique de rémunération repose sur l'évaluation des compétences et des critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs. Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et d'Auxense Gestion. Cette politique **s'applique à l'ensemble du personnel identifié**.

La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération. Elle distingue la rémunération fixe, déterminée à partir de normes de marché, du contenu du poste et de l'expérience, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle et/ou collective.

Les principes généraux de la politique de rémunération font l'objet d'une information annuelle aux membres de la Direction Générale (Président et Directeur Général) et à l'ensemble du personnel.

La Politique de rémunération vise à promouvoir une gestion qui n'encourage pas une prise de risque incompatible avec l'intérêt des clients de la société de gestion.

Champ d'application de la politique de rémunération

La politique s'applique à l'ensemble du personnel d'Auxense Gestion et peut prévoir des spécificités pour le « personnel identifié » selon les critères de la Directive OPCVM V.

Le périmètre de salariés soumis à cette réglementation spécifique a été défini afin de couvrir, outre les professionnels de marché, l'ensemble du personnel dont les activités ont potentiellement une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et des OPCVM gérés (incluant les personnes exerçant une fonction de contrôle).

En conséquence, Auxense Gestion a dressé la liste suivante des fonctions entrant dans le champ d'application de la Directive OPCVM V en tant que « personnel identifié » :

- La Direction Générale
- Les gérants
- Le RCCI (Responsables Conformité, Contrôle Interne) et le cas échéant les contrôleurs des risques

Principe de proportionnalité

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive OPCVM V, Auxense Gestion applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la politique de rémunération.

En effet, Auxense Gestion est agréée pour une activité de gestion d'OPCVM (exclusivement multigestion) et de gestion sous mandat. L'encours global sous gestion est inférieur à 50M€.

L'effectif de la société de gestion est inférieur à 5 personnes. Les gérants ne bénéficient pas d'une rémunération variable et les OCPVM gérés suivent des stratégies d'investissement non complexes.

En conséquence de quoi, Auxense Gestion n'applique pas les principes suivants :

- La création d'un comité de rémunération,
- Le paiement en parts ou actions d'OPCVM d'au moins 50% de la rémunération variable,
- Une politique de rétention,
- L'étalement dans le temps d'au moins 40% de la rémunération variable.

Composition de la rémunération

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel d'Auxense Gestion se compose des éléments suivants :

- Une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante,
- Eventuellement, une part variable discrétionnaire fondée sur une évaluation qualitative des contributions individuelles.

Auxense Gestion veille à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de la rémunération de manière à ce que la partie fixe représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale.

Principes applicables à la part fixe de la rémunération

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité. Elle dépend également de plusieurs paramètres :

- Le niveau d'expérience du collaborateur,
- Le degré d'expertise du collaborateur,
- L'implication du collaborateur.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle fait l'objet d'une révision périodique.

Principes applicables à la part variable de la rémunération

Les rémunérations variables individuelles sont attribuées de manière discrétionnaire et tiennent compte des éléments suivants :

- L'atteinte des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs,
- La santé financière de la société de gestion.

Le montant de la rémunération variable individuelle, attribué à un collaborateur en N+1 au titre de l'année N, ne saurait dépasser 25.000 €.

Par ailleurs, il n'est pas prévu de rémunération variable garantie. Si cela devait changer, celle-ci resterait exceptionnelle et ne s'appliquerait que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur avec une limite à la première année.

Autres éléments de rémunération :

Primes : Auxense Gestion peut octroyer un complément de rémunération par le biais de primes discrétionnaires déterminées en fonction de critères aucunement liés à la gestion de portefeuilles.

Epargne Salariale : un accord d'intéressement et/ou de participation et/ou d'abondement pourra(ont) être mis en place.

En ce qui concerne les gérants, ils sont également actionnaires de la Société de Gestion et ne bénéficient pas d'une rémunération autre que les éventuels dividendes.

Gouvernance

La direction générale est responsable de la détermination et du respect de la politique de rémunération de la Société de Gestion. Elle supervise sa mise en œuvre et réexamine au moins une fois par an les ses principes généraux.

Le RCCI est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et en définit les procédures qu'il soumet pour approbation à la direction générale. Il veille à l'information du personnel identifié des principes qui gouvernent cette politique ainsi que les critères utilisés pour déterminer leur rémunération et les modalités de leur évaluation.

Par ailleurs, le RCCI analyse, chaque année, l'incidence de la politique de rémunération sur la conformité de la société de gestion aux dispositions légales et réglementaires et son adéquation avec l'objectif de maîtrise des risques. Le contrôleur périodique effectue un audit annuel indépendant de l'élaboration, de la mise en œuvre et des conséquences de la politique de rémunération au sein de la société de gestion.

Transparence vis-à-vis des investisseurs

La présente politique de rémunération est mise à la disposition des investisseurs sur le site internet de la société de gestion à l'adresse : <http://www.auxense.com/informations-reglementaires/>.

La politique peut aussi être obtenue par l'investisseur dans un délai de huit (8) jours ouvrés sur simple demande écrite auprès de la société de gestion : Auxense Gestion 26 rue Marbeuf 75008 PARIS.

La documentation réglementaire des OPCVM gérés (DICI et Prospectus) contient des informations relatives à la présente politique.

Le rapport annuel de chaque OPCVM géré et le rapport de gestion de la Société de Gestion communiquent les informations suivantes aux investisseurs :

- les principes de la politique de rémunération,
- l'effectif total de la société de gestion,
- leur rémunération totale,
- la ventilation entre part fixe et part variable et entre chaque catégorie du personnel identifié.

Politique de rémunération et intégration des risques de durabilité

La détermination des rémunérations est actuellement indépendante des critères de durabilité et des éventuels risques liés.