Bellatrix Asset Management S.A.

# Politique de Rémunération

Date de révision : Mars 2021

BELLATRIX
ASSET MANAGEMENT

# Table des matières

Définitions ..... 3

Introduction..... 5

1. Généralités ..... 6

2. Structure de la politique de rémunération ..... 7

3. Mesure des performances ..... 9

4. Gouvernance ..... 10

5. Divulgation..... 11

6. Surveillance ..... 12

| Version | Date | Description | Revu/ Créé par |
|---|---|---|---|
| 1 | 09/11/2018 | Création procédure | Bellatrix Asset Management S.A. |
| 2 | 30/11/2020 | Révision de procédure | Phoenix Solutions Luxembourg |
| 3 | 10/03/2021 | Révision de procédure | Bellatrix Asset Management S.A. |

## Définitions

| | |
|---|---|
| AEMF | Autorité Européenne des Marchés Financiers |
| Circulaire CSSF 11/505 | Précisions relatives à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en oeuvre de politiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques saine et efficace tel que retenu par les circulaires CSSF 10/496 et CSSF 10/497 (les « circulaires CRD III »), portant transposition de la directive 2010/76/UE du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 modifiant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE en ce qui concerne les exigences de fonds propres pour le portefeuille de négociation et pour les retitrisations, et la surveillance prudentielle des politiques de rémunération (la « CRD III ») |
| Circulaire CSSF 14/585 | Transposition des orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (AEMF/ESMA) concernant les politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF) – Ajout d'une annexe V à la circulaire CSSF 07/307 |
| Circulaire CSSF 15/622 | Procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération selon l'article 94, paragraphe 1, point g)(ii) de la directive 2013/36/UE (la « directive CRD IV ») suite à sa transposition en droit luxembourgeois par l'article 19, 7°, point g) de la loi du 23 juillet 2015 |
| Circulaire CSSF 18/698 | Agrément et organisation des gestionnaires de fonds d'investissement de droit luxembourgeois Dispositions spécifiques en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement et aux entités exerçant la fonction d'agent teneur de registre |
| CSSF | Commission de Surveillance du Secteur Financier |
| AIFMD | Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs |
| Directive MIF | Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 |
| Directive OPCVM | Directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 |
| Loi du 17 décembre 2010 | Concernant les organismes de placement collectif et |

| | |
|---|---|
| | - portant transposition de la directive 2009/65/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 juillet 2009 portant coordination des dispositions législatives, réglementaires et administratives concernant certains organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) |
| Loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 | Relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et - portant transposition de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs et modifiant les directives 2003/41/CE et 2009/65/CE ainsi que les règlements (CE) n° 1060/2009 et (UE) n° 1095/2010; |
| OPCVM | Organisme de placement collectif en valeurs mobilières |
| RCSL | Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg |
| RGPD | Règlement général sur la protection des données - RGPD. 23 mai 2018. Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 |
| SFDR | 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 |
| Société | Bellatrix Asset Management S.A. |

## Introduction

Bellatrix Asset Management S.A. (la «**Société**») est une société anonyme inscrite au RCSL sous le numéro B126537, avec son siège social au 31, Boulevard Prince Henri, L-1724 Luxembourg.

La Société est agréée par la CSSF en qualité de société de gestion dans le cadre du régime prévu au chapitre 15 de la Loi du 17 décembre 2010 relative aux organismes de placement collectif. En conséquence, la Société est ce que l'on appelle communément une «société de gestion d'OPCVM». En plus de l'activité de gestion collective au sens de l'article 101(2), l'agrément couvre également un ou plusieurs services prévus par l'article 101(3) de la Loi du 17 décembre 2010 concernant les OPC.

L'objectif de cette politique de rémunération est de définir les conditions relatives à la rémunération et à l'évaluation des salariés de la Société en sa qualité de société de gestion régie par le chapitre 15 de la Loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 sur les organismes de placement collectif.

Cette politique est établie de manière à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la Société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, avec une gestion saine et bien maîtrisée des risques et s'applique à tous les employés de la Société bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Elle prend notamment en compte :

- La Loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif (articles 111bis et 111ter).
- La Loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (article 12).
- Les orientations de l'AEMF relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la Directive OPCVM et de la Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (14 octobre 2016, AEMF/2016/575 et AEMF/2016/579).
- Le Rapport Final de l'AEMF – Orientations relatives aux bonnes politiques et pratiques de rémunération au titre de la directive OPCVM et de la Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (AEMF /2016/411) du 31 mars 2016.
- La Circulaire CSSF 18/698 concernant l'agrément et l'organisation des gestionnaires de fonds d'investissement de droit luxembourgeois.
- La Circulaire CSSF 11/505 concernant les précisions relatives à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et de la mise en œuvre de politiques de rémunération compatibles avec une gestion des risques saine et efficace; la Circulaire CSSF 14/585 relative à la transposition des orientations de l'Autorité Européenne des Marchés Financiers (AEMF/ESMA) concernant les politiques et pratiques de rémunération (Directive MIF).

- La Circulaire CSSF 15/622 relative à la procédure de notification d'un ratio supérieur applicable à la politique de rémunération.
- Le 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.

## 1. Généralités

La Société établit, met en œuvre et maintient une politique de rémunération qui est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui favorise une telle gestion, et qui n'encourage pas à une prise de risque incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des OPCVM, fonds d'investissement, qu'elle gère et qui ne nuit pas à l'obligation de la Société d'agir au mieux des intérêts du fonds d'investissement.

De plus, elle est fondée sur l'idée que la rémunération individuelle du personnel ne devrait pas être en contradiction avec les profils de risque des OPCVM gérés et que donc n'encourage pas la prise de risque excessive.

La politique de rémunération s'aligne sur la stratégie économique, les objectifs, valeurs et intérêts de la Société, des fonds et des investisseurs et comprends des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La mise en œuvre de la politique de rémunération se fait en application du principe de proportionnalité, c'est-à-dire d'une manière proportionnelle à la taille et à l'organisation interne de la Société, ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités.

L'application du principe de proportionnalité est motivée par les éléments suivants :

Taille : au 31 décembre 2020, la Société, gère des fonds OPCVM pour un total de 449 millions d'euros d'actifs sous gestion (à l'exclusion de tout actif acquis grâce à l'utilisation de l'effet de levier, mais l'effet de levier moyen utilisé est généralement inférieur à 100%).

La Société a un personnel de 6 membres, et n'a pas de succursales et n'est pas cotée sur le marché.

Organisation interne : L'organisation interne de la Société est relativement simple de telle sorte que les principales activités exercées par la Société, c'est-à-dire la gestion de portefeuille et la gestion des risques, sont clairement séparées avec des lignes hiérarchiques distinctes. La fonction de gestion des risques est entièrement dédiée à la mesure, au suivi et à la gestion de l'exposition aux risques supportés par les fonds gérés, y compris les éventuels risques opérationnels.

Nature: la Société gère des OPCVM investissant principalement dans des classes d'actifs traditionnelles avec des stratégies d'investissement simples et sans instruments exotiques.

De plus, en application de ce principe de proportionnalité, la Société :

- ne dispose pas d'un comité de rémunération;

- n'offre pas de rémunération variable sous forme d'attribution d'actions ou de droits de propriété équivalents de la Société, ou d'instruments liés à ces actions ou droits de propriété équivalents;

- ne met pas en place de mécanisme d'étalement du paiement de la rémunération variable sur une durée d'au moins trois à cinq ans.

## 2. Structure de la politique de rémunération

### 2.1 Les Principes de la politique de rémunération

2.1.1 La politique de rémunération de la Société se doit de poursuivre plusieurs objectifs:

- Équité : assurant, à contribution égale, une rétribution comparable;
- Incitation : encourageant les performances individuelles et collectives;
- Compétitivité : permettant d'attirer et de retenir des collaborateurs de qualité;
- Réalisme : à un coût acceptable pour la Société;
- Conformité : en ligne avec les obligations légales, conventionnelles et contractuelles, favorisant une gestion saine et efficace des risques et privilégiant les intérêts à long terme de l'entreprise.

### 2.2 Les règles de la politique de rémunération

La rémunération totale se compose de la rémunération contractuelle et d'un complément de rémunération variable.

La mise en œuvre de la politique de rémunération de la Société est fondée sur les principes de gestion suivants:

- attirer les meilleurs collaborateurs, retenir les plus performants d'entre eux;
- offrir des salaires équitables selon l'expérience professionnelle des collaborateurs et les responsabilités qui leurs sont confiées;
- aligner les intérêts des employés avec ceux des investisseurs dans nos fonds;
- fidéliser et motiver les employés;
- ne pas encourager une prise de risque inappropriée ou une prise de risque dépassant le niveau de risque toléré par la Société;
- inclure des mesures pour atténuer les conflits d'intérêts.

### 2.2.1 Rémunération fixe

La Société, rémunère ses salariés principalement avec un salaire, c'est-à-dire un montant de rémunération fixe par mois. Cette rémunération fixe, déterminée en fonction du rôle du membre du personnel, y compris le niveau de responsabilité, la complexité du poste et les pratiques générales du marché, comprend le salaire de base annuel qui est payé mensuellement en 12 versements.

Sauf un régime complémentaire de pension dédié à ses employés, par principe, la Société n'offre pas d'autres avantages en nature.

Cependant, il convient de noter que la Société peut, à sa seule discrétion, offrir des avantages sociaux supplémentaires à certains employés tels que des places de stationnement, des voitures de société, des bourses d'études et des frais de formation / étude, des indemnités de représentation et des frais d'hébergement.

### 2.2.2 Rémunération variable

La Société entend par rémunération variable toute forme de rémunération supplémentaire qui s'ajoute au salaire de base, et ce quelle que soit sa dénomination : prime, bonus, rémunération variable ou gratification exceptionnelle.

Une rémunération variable reste l'exception au sein de la Société, et la Société ne pratique pas de rémunérations variables garanties.

La Société assure par ailleurs que les rémunérations variables des employés ne soient pas supérieures à 100% de leurs rémunérations fixes.

Dans le cas exceptionnel où il est octroyé aux employés une rémunération variable, une annexe au contrat de base est rédigée et signée entre la Société et la personne concernée.

Dans le cas où la Société octroie une rémunération variable, l'annexe dédiée précisera explicitement les modalités de cette rémunération, comme suit :

- La base et les paramètres pour la composante variable;
- Les paramètres considérés seront liés aux performances de la personne concernée, les performances du département auquel elle est attachée et enfin les performances de la Société;
- Il est précisé que les paramètres pris en compte pour la détermination de la composante variable sont à la fois quantitatifs et qualitatifs. Ainsi prennent-ils en considération des données de gestion et financières (actifs sous gestion, commissions, chiffre d'affaires, bénéfice, etc.), mais également le respect des profils d'investissement des clients, des règles du code de déontologie, la réalisation des objectifs de performance des portefeuilles des clients, les statistiques de rétention des clients, le respect des politiques de développement durable de la Société, y compris la politique sur les risques de développement durable ci-après dans son nom anglais : *Sustainability Risk Policy*;

- Concernant le responsable des fonctions Compliance et Risk Management, les paramètres de calcul de la rémunération variable sont déterminés indépendamment des résultats des métiers dont ils valident et contrôlent les opérations;

- Les niveaux et plafonds de la composante variable et donc le ratio de la rémunération variable sur la rémunération fixe (celui-ci ne pouvant excéder le rapport 1/1 établi plus haut).

Toutes les décisions visant l'octroi d'une composante variable seront motivées et soumises à l'approbation du conseil d'administration de la Société. Ce dernier sur base de l'analyse de l'assise et de la santé financières de la Société a le pouvoir de réduire les rémunérations variables initialement calculées et proposées par le comité exécutif.

Les rémunérations variables liées à des résiliations anticipées de contrat doivent correspondre à des performances effectives, et ne peuvent pas récompenser l'échec ou la faute. Les rémunérations globales liées à une indemnisation ou un rachat de contrats de travail antérieurs sont alignées aux intérêts à long terme de la Société.

Pour des raisons de confidentialité et conformément au règlement général de l'UE sur la protection des données («**RGPD**»), chaque employé ne recevra que des informations relatives à sa propre rémunération.

Le conseil d'administration de la Société a le pouvoir d'exiger des collaborateurs qu'ils remboursent en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui se sont ultérieurement avérées frauduleuses.

La Société actualise périodiquement la structure de sa politique de rémunération pour s'assurer qu'elle soit adaptée à son évolution.

## 3. Mesure des performances

Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances du collaborateur et du département opérationnel concernés et au regard de leurs risques avec celle des résultats d'ensemble de la Société lors de l'évaluation des performances individuelles, en tenant compte de critères financiers et non-financiers.

La politique de rémunération a pour but d'aligner les objectifs personnels des collaborateurs sur les intérêts à long terme de la Société. La Société prend en considération dans l'évaluation des composantes de la rémunération en relation avec les performances, celles sur le long terme et prend en compte les risques en cours qui y sont associés.

L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs du/des fonds d'investissement géré(s) par la Société, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme du/des fonds d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période.

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 présents, futurs associés aux performances sous-jacentes et tient compte du coût du capital utilisé et des liquidités requises.

La Société prend en considération pour la détermination des performances individuelles, d'autres critères tels que le respect des règles et procédures internes, la conformité aux systèmes et aux mécanismes de contrôle de la Société ainsi que la conformité aux normes régissant les relations avec les clients et les investisseurs.

L'évaluation de la conformité à la *Sustainability Risk Policy* sera effectuée par le responsable de la fonction de contrôle des risques. En termes généraux, une évaluation positive ou neutre du respect global par un employé de la *Sustainability Risk Policy,* le cas échéant, ne devrait pas en soi contribuer à l'octroi d'une rémunération variable supplémentaire. Cependant, dans des cas extrêmes, une évaluation négative du respect global par un employé individuel de la *Sustainability Risk Policy* peut entraîner une réduction du montant de la rémunération variable qui aurait autrement été attribuée à cette personne. Le montant d'une telle réduction doit être personnellement approuvé par le conseil d'administration de la Société.

## 4. Gouvernance

La politique de rémunération prévoit des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Les procédures suivies au sein de la Société pour déterminer la rémunération sont claires, documentées et transparentes sur le plan interne.

Le conseil d'administration fixe la rémunération des membres des organes d'administration et de direction de la Société. Il établit les principes généraux gouvernant la politique de rémunération de la Société et veille à sa mise en œuvre. Dans la détermination de cette politique, le conseil d'administration tient compte de l'ensemble des éléments ayant trait à la stratégie de la Société, à la stratégie en matière de prise de risque, à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de la Société. Il s'assure à intervalles réguliers, dans le respect de sa mission de surveillance, que la Société dispose d'une politique et de procédures adéquates en la matière.

Les fonctions de contrôle, (gestion des risques, contrôle interne, fonction Compliance) et le département des ressources humaines prennent part à l'élaboration de la politique de rémunération.

En pratique, la fonction de contrôle des risques, agit comme garant de l'alignement des objectifs de la société et de la gestion saine des risques.

La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le conseil d'administration.

La mise en œuvre de cette politique de rémunération est soumise, au moins une fois par an, à un examen interne, centralisé et indépendant par les fonctions de contrôle, pour en vérifier la conformité aux politiques et procédures définies par le conseil d'administration. Les fonctions de contrôle font rapport des résultats de cet examen au conseil d'administration. Une copie du rapport est tenue à la disposition de la CSSF.

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 pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la politique de rémunération.

La politique et les procédures requises en matière de rémunération ainsi que tout changement à ce sujet sont portés à connaissance des personnels concernés par le responsable de la fonction Compliance. Les collaborateurs ont accès aux principes généraux les concernant en matière de politique de rémunération. Ils sont informés par avance des critères utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation. De plus, elle est publiée sur le site Internet de la Société.

## 5. Divulgation

### 5.1 Divulgation interne

L'ensemble des informations utiles concernant la politique de rémunération, sa mise à jour en cas de modification, sont divulguées par la Société de façon claire et aisément compréhensible pour les collaborateurs concernés. La Société choisira le mode de divulgation qu'elle jugera le plus adéquat.

### 5.2 Divulgation externe

La Société, divulgue les informations qualitatives et quantitatives.

a) Divulgations quantitatives

Le rapport annuel de la Société indiquera la manière dont la politique de rémunération est structurée et appliquée.

Ce rapport comprendra :

- La rémunération totale de l'ensemble du personnel et le nombre de bénéficiaires;
- La rémunération totale des salariés qui participent totalement ou partiellement aux activités des Fonds, y compris le nombre de bénéficiaires;
- La part de la rémunération totale qui est attribuable aux Fonds et le nombre de bénéficiaires;
- Le cas échéant, la rémunération totale de l'exercice mentionnera également les intérêts reportés payés par le Fonds.

b) Divulgations qualitatives

La Société, fournit des informations générales relatives aux critères financiers et non financiers et aux pratiques de rémunération des catégories de personnel concernées afin de permettre aux investisseurs d'évaluer les incitations, de comprendre le profil de risque des Fonds et les mesures adoptées pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts.

La Société, veille à ce que les informations suivantes soient communiquées aux investisseurs :

- Informations concernant le processus décisionnel utilisé pour déterminer la politique de rémunération;
- Informations sur le lien entre la rémunération et la performance;
- Informations sur les critères utilisés pour la mesure de la performance et l'ajustement des risques;
- Des informations sur les critères de performance sur lesquels repose le droit aux actions, options ou éléments variables de rémunération;
- Les principaux paramètres et la justification de tout système de bonus annuel; et
- Les principaux paramètres et la justification de tout autre avantage non monétaire.

Les informations sont publiées dans le rapport annuel des Fonds concernés. Il est à noter que toutes les informations susmentionnées ne seront divulguées qu'à partir de la période comptable commençant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de l'année considérée.

Des informations supplémentaires sur les principes généraux relatifs aux critères financiers et non-financiers (y compris spécifiquement des informations sur la manière dont cette politique est cohérente avec l'intégration des risques de durabilité, comme l'exige le Règlement Européen (UE) 2019/2088 dit « *Sustainable Finance Disclosure* » (SFDR)) sont disponibles sur le site Internet de la Société.

Pour des raisons de confidentialité, les informations doivent être publiées de manière à ne pas révéler les conditions économiques des individus.

## 6. Surveillance

L’adoption d’une bonne politique de rémunération est considérée par la Société comme un élément de la gouvernance interne. A ce titre, son évaluation fait partie intégrante du processus de surveillance prudentielle.

Le réviseur d’entreprise rapporte au conseil d’administration, le cas échéant, les faiblesses matérielles constatées lors de l’examen de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Le compte rendu établi par le réviseur d’entreprise contient une appréciation des règles mises en place.