

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE LA FOX

Références réglementaires :

- **Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014, dite « directive OPCVM 5 »**
- **Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411 (31 mars 2016)**
- **Règlement général de l'AMF :**
 - Article 314-85-2 du règlement général de l'AMF
- **Doctrine AMF :**
 - Position AMF n°2016-14 « Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières »
 - OPCVM 5 - Guide « sociétés de gestion » Juillet 2016
 - Position AMF n°2013-24 « Politiques et pratiques de rémunération des prestataires de services d'investissement »

Préambule :

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2014/91/UE sur les gestionnaires d'organismes de placement en valeurs mobilières (ci-après désignée « **Directive OPCVM V** »), la Financière de l'Oxer s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir un dispositif normatif lié à la rémunération de ses collaborateurs.

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les prospectus/règlements ou autres documents constitutifs des fonds gérés.

La politique de rémunération de la Financière de l'Oxer est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion de portefeuille, des fonds et des clients, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts. Elle tient compte, en outre, des exigences organisationnelles et opérationnelles de la Financière de l'Oxer ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Ainsi, elle précise les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de Direction¹ de la Société de Gestion au titre d'un exercice donné, aux collaborateurs concernés, cette enveloppe globale comprenant la rémunération fixe et la rémunération variable.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion ;
- supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère ;
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel.

La politique de rémunération a vocation à définir les critères utilisés par la SGP pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

¹ On entend par « organe de direction » : « l'organe investi du pouvoir ultime de décision au sein d'une société de gestion comprenant les fonctions de surveillance et de gestion, ou uniquement la fonction de gestion lorsque ces deux fonctions sont séparées. »



I. Identification des collaborateurs concernés

La Financière de l'Oxer a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la présente politique. Il a été décidé que les collaborateurs qui n'ont pas un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds gérés ne sont pas visés par la présente politique.

Sont donc concernés :

- La Direction générale :
 - o Le Président – RCCI – Gérant financier
 - o Le Directeur Général – Contrôleur des risques
- Les preneurs de risques :
 - o Le gérant de portefeuilles

Aucun autre collaborateur n'a un impact significatif sur le profil de risque de la société ou les fonds gérés, et n'a un salaire significatif, justifiant de l'intégrer aux collaborateurs concernés.

II. Adoption et réexamen de la politique de rémunération

La présente politique est validée par la Direction de la Financière de l'Oxer, dans sa fonction de surveillance, puis est annuellement réévaluée et validée.

Les principes de la politique de rémunération seront adaptés en fonction de l'évolution réglementaire.

L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte la politique de rémunération, réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération.

Il doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la politique de rémunération, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

III. Contrôle de la mise en œuvre effective de la politique

L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, s'assure, a minima annuellement, de la mise en œuvre effective de la présente politique.

Il est responsable de sa mise en œuvre et la supervise.

Les fonctions de contrôles (contrôle des risques, conformité) sont impliquées dans l'examen du système de rémunération mis en place par la Financière de l'Oxer, la fonction de surveillance conserve néanmoins la responsabilité du contrôle des politiques et pratiques de rémunération et veille au suivi des résultats de l'examen.

Le RCCI délégué a prévu un point spécifique aux rémunérations dans son plan de contrôle annuel.



IV. Les activités et rémunérations concernées

A. Les activités concernées

La présente politique s'applique dans le cadre de l'activité de **gestion d'OPCVM**.

Lorsque la Société de Gestion propose un des services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 3 de la directive OPCVM (**service de gestion de portefeuille pour compte de tiers ou un service de conseil en investissement financier**), les principes exprimés dans la présente politique s'appliquent également et les rémunérations variables liées à ces services auxiliaires devront respecter les principes de la Directive OPCVM 5 et les principes définis dans la Directive sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF).

B. Les rémunérations concernées

La politique s'applique donc aux rémunérations suivantes :

- **La part fixe** des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante,
- **La partie variable** de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance individuelle, ses contributions et son comportement.

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail par la Direction Générale de la Financière de l'Oxer. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la Société de Gestion, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération. Un équilibre approprié est établi entre la part fixe et la part variable de la rémunération globale du collaborateur.

Les **dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la présente politique** dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique.

Sont également exclus de la politique de rémunération car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques :

- les Plan Epargne Entreprise (PEE), Plan Epargne Inter-entreprises (PEI) et Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco),
- les plans de retraite complémentaire « article 39 »,
- le contrat retraite dit « article 83 ».

La Société de Gestion ne propose pas de rémunération sous forme de *carried interest*.



V. Information des collaborateurs et des porteurs de parts sur la politique de rémunération

A. Information des collaborateurs

Les collaborateurs de la Financière de l'Oxer sont informés, au préalable et de façon claire, des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que des étapes et du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

B. Information des porteurs de parts d'OPCVM

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la société de gestion de portefeuille.

Le DICI des fonds précise que les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur le site Internet de la société de gestion, ainsi qu'en version papier sur demande de l'investisseur.

Le prospectus des fonds mentionne un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur un site internet, ainsi qu'une référence à ce site internet, et qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

Le rapport annuel mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

VI. Les principes de la politique de rémunération

A. Application du principe de proportionnalité

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Conformément aux dispositions réglementaires de la Directive OPCVM V, la Financière de l'Oxer applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Famille de critères	Résultat de l'analyse
Taille	<ul style="list-style-type: none">- Le montant de fonds propres réglementaire de la société de gestion est confortable.- Le montant des actifs sous gestion est inférieur à 300 millions d'euros.- La société de gestion emploie moins de 10 personnes.
Organisation interne	<ul style="list-style-type: none">- La société de gestion est une société par actions simplifiée- La gouvernance interne de la société de gestion est pilotée par les deux Dirigeants
Nature et complexité des activités	<ul style="list-style-type: none">- La société de gestion est agréée pour gérer des OPCVM et des mandats de gestion. A titre accessoire elle peut exercer les activités de conseil en investissement financier, de courtage et de gestion de mandat d'arbitrages- Dans le cadre de la gestion financière, la Financière de l'Oxer utilise uniquement des instruments financiers simples (actions cotées, obligations listées, OPCVM) et ne recourt pas aux instruments financiers à termes simples (contrats financiers)
Les différentes catégories de personnel	<ul style="list-style-type: none">- La société de gestion est de taille entrepreneuriale- Seuls les mandataires sociaux peuvent contracter pour le compte de la société



Au regard de la taille, de l'organisation, de la nature et de la complexité de ses activités, la Financière de l'Oxer n'appliquera pas les principes de paiement en instruments, de conservation des instruments, de report et de malus pour les **rémunérations variables annuelles inférieures à 100 000 €**.

B. Les principes fondateurs de la politique de rémunération

Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations variables totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par la Financière de l'Oxer sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

La Financière de l'Oxer s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

Directive OPCVM V	Règlement Général de l'AMF	Principes	Guidelines de l'ESMA
Article 14 ter, paragraphe 1, point a)	314-85-2 I. 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 ;	80 à 83
Article 14 ter, paragraphe 1, point b)	314-85-2 I. 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 ;	80 à 83 40 à 53
Article 14 ter, paragraphe 1, point c)	314-85-2 I. 3°	L'organe de direction de la société de gestion de portefeuille, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, 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 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 ;	40 à 53
Article 14 ter, paragraphe 1, point d)	314-85-2 I. 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° ;	50 à 53
Article 14 ter, paragraphe 1, point e)	314-85-2 I. 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 ;	72 à 78
Article 14 ter, paragraphe 1, point f)	314-85-2 I. 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 ;	72 à 78
Article 14 ter, paragraphe 1, point g)	314-85-2 I. 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 ;	103 à 108 112 à 115
Article 14 ter, paragraphe 1, point h)	314-85-2 I. 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 ;	101 à 103 129 à 133
Article 14 ter, paragraphe 1, point i)	314-85-2 I. 9°	La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année d'engagement ;	
Article 14 ter, paragraphe 1, point j)	314-85-2 I. 10°	Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable ;	96
Article 14 ter, paragraphe 1, point k)	314-85-2 I. 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 ;	89 à 91
Article 14 ter,	314-85-2 I.	La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la	109 à 111



paragraphe 1, point l)	12°	rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs ;	119 à 126
Article 14 ter, paragraphe 1, point p)	314-85-2 I. 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 et des OPCVM qu'elle gère. Si le salarié quitte la société de gestion avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par la société de gestion pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments visés au point m). 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 visés au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;	80 à 88
Article 14 ter, paragraphe 1, point q)	314-85-2 I. 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 ;	92 à 94
Article 14 ter, paragraphe 3	314-85-2 II.	Les principes énoncés au paragraphe 1 s'appliquent à tout type d'avantage payé par la société de gestion, 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, effectués 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 salarié qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur leur profil de risque ou sur le profil de risque de l'OPCVM qu'ils gèrent.	11 à 21

C. Les principes propres à la part variable de la rémunération

Ces principes s'appliquent uniquement pour les rémunérations variables annuelles supérieures à 100 000 €.

Directive OPCVM V	Règlement Général de l'AMF	Principes	Guidelines de l'ESMA
Article 14 ter, paragraphe 1, point m)	314-85-2 I. 13°	Au moins 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions de l'OPCVM concerné, en une participation équivalente, 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 ;	134 à 149
Article 14 ter, paragraphe 1, point n)	314-85-2 I. 14°	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 ;	127 à 133
Article 14 ter, paragraphe 1, point o)	314-85-2 I. 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 ;	36 à 38 119 à 126 150 à 160
Article 14 ter, paragraphe 1, point r)	314-85-2 I. 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.	14 à 17



VII. Les critères d'attribution de la rémunération

A. Les critères pour les collaborateurs non mandataires

La rémunération devra être définie, sous la responsabilité de l'organe de surveillance de la Financière de l'Oxer, au regard de :

Critères quantitatifs (financiers)

Les collaborateurs non mandataires de la Financière de l'Oxer ne perçoivent pas de rémunération variable indexée sur les montants des encours détenus dans les OPCVM gérés ou sur la performance des fonds.

Néanmoins, les gérants de portefeuilles peuvent se voir attribuer une rémunération variable indexée sur l'évolution de la collecte en gestion sous mandat et/ou sur les performances strictement positives desdits mandats.

Les gérants de portefeuilles peuvent ainsi percevoir un pourcentage de la commission de surperformance (10% de la commission) obtenue par la Société de gestion dans le respect des termes et conditions définis au sein des mandats de gestion signés par les clients.

Les gérants de portefeuilles peuvent également percevoir une rémunération variable correspondant à une fraction de la collecte nette (0.25%) défini selon les modalités de calcul suivantes : la collecte nette est égale au montant des versements effectués sur les comptes des clients sous mandats de gestion en N-1 diminués des retraits et/ou rachats opérés sur les comptes des clients sous mandats de gestion en N-1.

La commission sur la collecte nette n'est versée qu'à la condition que la différence des termes de l'opération se révèle être un nombre positif.

Les dirigeants analysent chaque année si les critères sur l'année N-1 sont réunis pour verser l'une ou l'autre des rémunérations variables aux collaborateurs non mandataires.

NB : Les mesures quantitatives couvrent une période suffisamment longue pour cerner correctement le risque relatif aux actions des collaborateurs (la société de gestion alignera l'horizon de mesure du risque et de la performance sur la période de détention recommandée aux investisseurs des OPCVM ou des profils de gestion sous mandat)

Critères qualitatifs (non financiers)

Aucune rémunération variable n'est garantie. L'assiette des rémunérations variables pourra ainsi être minorée ou majorée en fonction du résultat global de la Financière de l'Oxer et du degré de prise de risque du collaborateur non mandataires.

La rémunération variable pourra notamment, sans que cette liste ne soit exhaustive, être majorée en fonction de la qualité du travail du collaborateur non mandataires, de sa capacité de travail en équipe, de son respect des directives hiérarchiques, de son partage collectif de l'information. La Financière de l'Oxer veille à ce que l'établissement de cette évaluation repose sur des critères objectifs applicables d'une même manière à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Corrélativement une réduction de la rémunération variable pourra être opérée de manière significative, voire complète, en cas de perte conséquentes, de prises de risques en matière de gestion jugées inconsidérées ou qualifiée d'inappropriée par les dirigeants.

Une méconnaissance des clients, de l'ensemble des règles édictées dans le corpus réglementaire interne de la Financière de l'Oxer, notamment le livre des procédures, le code de déontologie et les modes opératoires afférents à l'exercice de l'activité ou une insuffisance en matière de contrôle de premier niveau pourront également entraîner une diminution voir une suppression totale de la rémunération variable.


L'évaluation de l'ensemble de ces critères est formalisée lors de l'évaluation annuelle obligatoire de chaque salarié et le respect de chacun des critères est évalué objectivement par la direction pour donner lieu à une éventuelle rémunération supplémentaire discrétionnaire.

NB : Les performances non financières négatives, en particulier un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, doivent l'emporter sur les bonnes performances financières, et se traduire par une réduction de sa rémunération variable



Equilibre adéquat entre ces 2 critères



Critères relatifs (pairs externes)		Critères absolus
<i>NB : Il s'agit des mesures qui comparent les performances avec les pairs externes. Ces mesures peuvent cependant présenter l'inconvénient d'engendrer des conséquences procycliques.</i>	 Equilibre adéquat entre ces 2 critères	<i>NB : Il s'agit des mesures définies par la FOX sur le fondement de sa propre stratégie. La stratégie de la Financière de l'Oxer comprend le profil de risque et la propension au risque de la société de gestion et des fonds qu'elle gère. Ces critères de performance contribuent à créer une incitation à long terme et servent notamment à atténuer le risque d'attribution d'une rémunération qui ne serait pas justifiable au regard des performances de la société de gestion ou des fonds gérés.</i>
Critères internes collectifs		
Résultats / bénéfices		
NEANT		

B. Les critères pour l'organe de direction et de la fonction de surveillance

Compte tenu de la taille de la société de gestion, de son organisation interne et de la nature, la portée et la complexité de ses activités, l'organe de direction fixe sa propre rémunération.

Les éventuelles rémunérations (fixes ou variables) seront cependant portées à la connaissance et surveillées de manière spécifique par les actionnaires de la Financière de l'Oxer, réunis une fois par an lors de l'assemblée des actionnaires de la société de gestion. Les dirigeants de la Financière de l'Oxer veillent à ce que les actionnaires disposent des informations nécessaires afin d'assurer leur surveillance en connaissance de cause.

VIII. Organe interne responsable de l'attribution des rémunérations

La Financière de l'Oxer, applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de Rémunération (encours sous gestion inférieur à 1.25 milliards € et effectifs inférieurs à 50 salariés).

En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui supervise annuellement les rémunérations sont les Dirigeants - mandataires sociaux.

Dans le cas où les Dirigeants venaient à devenir salariés de la société de gestion, les rémunérations variables seraient indiquées à l'Assemblée Générale pour information.

A l'issue de ces entretiens individuels, les Dirigeants de la Financière de l'Oxer déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs. Les Dirigeants de la Financière de l'Oxer sont responsables 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 et des fonds gérés.