

Sommaire

1. Objectifs	2
2. Personnel concerné	2
3. Activités et rémunérations concernées	3
3.1. Les activités concernées	3
3.2. Les rémunérations concernées	3
4. Principes de la Politique	4
4.1. Fondement de la Politique	4
4.2. Dispositif d'attribution des rémunérations variables	4
4.3. Dispositions sur la rémunération variable et principe de proportionnalité	5
▪ Exigences arbitrées	5
▪ Justification du principe de proportionnalité	6
▪ Paiement sous forme d'instruments, conservation et report des rémunérations variables	6
▪ Comité de rémunération	6
4.4. Intégration du risque de durabilité (art. 5 SFDR)	7
5. Informations	7
5.1. Information des collaborateurs	7
5.2. Information des porteurs	7
6. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique	8
6.1. Adoption	8
6.2. Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique	8
Annexe 1 : Principe de la politique de rémunérationsErreur ! Signet non défini.
Annexe 2 : Principes sur les rémunérations variablesErreur ! Signet non défini.

ELKANO ASSET MANAGEMENT	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 1.0
-------------------------	--	----------------------------------

1. Objectifs

La Politique a pour objectif de préciser les modalités de détermination et de versement de l'enveloppe globale des rémunérations allouées par l'organe de direction de ELKANO ASSET MANAGEMENT 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 ELKANO ASSET MANAGEMENT;
- assurer l'attractivité, le développement et la fidélisation du personnel ;
- aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des clients.

La Politique à vocation à définir les critères utilisés pour l'évaluation des performances des personnes concernées et la détermination des rémunérations fixes et variables.

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

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

2. Personnel concerné

ELKANO ASSET MANAGEMENT a réalisé une évaluation de son personnel et a ainsi déterminé quels sont les collaborateurs ciblés par la Politique (ci-après les « **Preneurs de risques** »). 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 :

Fonctions concernées	
Direction Générale	2 Dirigeants effectifs
Preneurs de risques	Les gérants financiers (portfolio managers ayant droit de vote au comité d'investissement)

Il est anticipé que tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion et/ou des fonds gérés et dont le salaire se situe dans la même tranche que les Preneurs de risques soit également considéré comme Preneur de risque.

A ce jour, aucun autre collaborateur n'a un impact significatif sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les fonds gérés, et ne perçoit un salaire significatif, justifiant de l'intégrer aux cercles des Preneurs de risques.

Cette liste sera mise à jour au fur et à mesure des évolutions de personnel au sein de la Société de Gestion.

Les dispositions de la Politique s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de ELKANO ASSET MANAGEMENT.

Les personnes concernées se verront appliquer les dispositions de la Politique pour la part variable de leur rémunération.

3. Activités et rémunérations concernées

3.1. Les activités concernées

La Politique s'applique dans le cadre de l'ensemble des activités de ELKANO ASSET MANAGEMENT:

- activités de gestion collective ;
- fourniture des services auxiliaires prévus à l'article 6, paragraphe 3, de la directive OPCVM ou à l'article 6, paragraphe 4, de la directive AIFM.

3.2. Les rémunérations concernées

La Politique s'applique aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur ;
- La partie variable de la rémunération du collaborateur ;

La rémunération est individuelle et négociée lors du contrat de travail. 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 les parts fixe et variable de la rémunération globale d'un collaborateur.

La pratique de bonus garanti non lié à la performance du collaborateur salarié est interdite, sauf à titre exceptionnel, lors de l'embauche d'un collaborateur, auquel cas la garantie est limitée à un an à compter de la date d'embauche.

Cette politique de rémunération a pour but d'aligner la rémunération des salariés avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place comprend une rémunération fixe suffisamment élevée afin de donner la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la Société de Gestion ne sont pas visés par la 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 aux bénéfices de la Société de Gestion n'entrent pas dans le champ d'application de la Politique.

Sont également exclus de la Politique 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 ».

Les primes exceptionnelles versées aux collaborateurs notamment lorsque ces primes viennent récompenser un apport d'affaires sont exclues du présent dispositif.

ELKANO ASSET MANAGEMENT	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 1.0
-------------------------	--	----------------------------------

ELKANO ASSET MANAGEMENT ne propose pas de rémunération sous forme de carried interest.

La politique de ELKANO ASSET MANAGEMENT est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du gestionnaire et des fonds qu'il gère.

En cas de prestations de pensions discrétionnaires, comme composante d'une rémunération variable, aucun membre du personnel ne saurait partir à la retraite ou quitter la société de gestion en ayant acquis ces prestations, sans qu'il soit tenu compte de la situation économique des fonds gérés par la société de gestion ou des risques pris par le collaborateur sur le long terme.

Si un collaborateur quitte ELKANO ASSET MANAGEMENT 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 définis ci-dessous :

- Des parts ou actions du FIA concerné, ou
- Une participation équivalente, ou
- Des instruments liés aux actions, ou
- Des instruments non numéraires équivalents.

Dans le cas d'un collaborateur qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées à ce dernier sous la forme d'instruments définis ci-dessus, sous réserve d'une période de rétention de cinq ans.

4. Principes de la Politique

4.1. Fondement de la Politique

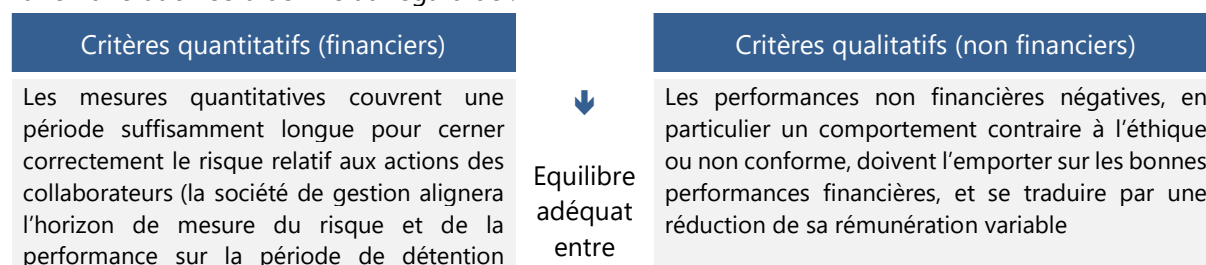
Ces règles sont élaborées de telle sorte que le niveau des rémunérations totales attribuées soit en lien avec la richesse créée par ELKANO ASSET MANAGEMENT sur le long terme, et que ces règles permettent également un alignement d'intérêts entre la Société de Gestion et ses clients.

Le détail des principes est présenté en annexe 1.

4.2. Dispositif d'attribution des rémunérations variables

La rémunération variable est attribuée en tenant compte de critères qualitatifs et quantitatifs afin d'éviter notamment les prises de risques à court terme.

La rémunération sera définie au regard de :



recommandée aux investisseurs des FIA ou des profils de gestion sous mandat)

ces 2 critères

Critères relatifs (pairs externes)

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.



Equilibre adéquat entre ces 2 critères

Critères absolus

Il s'agit des mesures définies par ELKANO ASSET MANAGEMENT sur le fondement de sa propre stratégie.

La stratégie de ELKANO ASSET MANAGEMENT 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.

Critères internes collectifs

Résultats / bénéfices

Les critères appliqués sont variables selon les fonctions exercées par les collaborateurs au sein de la Société de Gestion. Aucun collaborateur n'a de rémunération variable explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des fonds, effectués directement par la Société de Gestion ou par le fonds lui-même à son profit, ou indexé sur son chiffre d'affaires personnel.

Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs est réalisé par chacun des responsables hiérarchiques / Direction suivant l'organisation afin d'apprécier les résultats en matière de performances individuelle et collective. Cette évaluation est visée par le collaborateur concerné ainsi que par la direction.

Elle fixe des objectifs quantitatifs, qualitatifs et managériaux à atteindre en début d'année. Elle peut éventuellement prendre en compte une performance pluriannuelle.

4.3. Dispositions sur la rémunération variable et principe de proportionnalité

- Exigences arbitrées

ELKANO ASSET MANAGEMENT applique les principes de proportionnalité pour les exigences suivantes :

Exigences pouvant faire l'objet de l'application du principe de proportionnalité :	
Le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments	<input checked="" type="checkbox"/>
La « conservation » de la rémunération variable telle que définie par l'ESMA	<input checked="" type="checkbox"/>
Le « report » d'une partie de la rémunération variable, également défini par l'ESMA	<input checked="" type="checkbox"/>
L'incorporation de risques à posteriori pour la rémunération variable	<input checked="" type="checkbox"/>
L'obligation de créer un comité de rémunération.	<input checked="" type="checkbox"/>

ELKANO ASSET MANAGEMENT	Politique de rémunérations des collaborateurs	Référence : I-2 Version : 1.0
-------------------------	--	----------------------------------

▪ **Justification du principe de proportionnalité**

ELKANO ASSET MANAGEMENT justifie l'application du principe de proportionnalités pour les raisons suivantes :

Critères justifiant l'application du principe de proportionnalités	Justifications	
Taille	Société de moins de 50 collaborateurs	<input checked="" type="checkbox"/>
Organisation interne	Société de gestion entrepreneuriale	<input checked="" type="checkbox"/>
Nature, portée et complexité des activités	Encours de moins de 1,25Md€ Encours totaux de moins de 500M€	<input checked="" type="checkbox"/>

▪ **Paiement sous forme d'instruments, conservation et report des rémunérations variables**

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

Conformément aux dispositions réglementaires, ELKANO ASSET MANAGEMENT applique le principe de proportionnalité pour la mise en application pratique de la présente politique de rémunération.

Au regard de la taille, de l'organisation, de la nature et de la complexité de ses activités, ELKANO ASSET MANAGEMENT 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 200 000 €. Au démarrage de l'activité, il n'est pas prévu de verser une rémunération supérieure à 200 000 €.

Si les rémunérations variables annuelles à verser pour un ou plusieurs collaborateurs devaient dépasser le seuil de 200 K€ bruts, ELKANO ASSET MANAGEMENT prendrait préalablement attache avec l'AMF afin d'amender la présente politique de rémunération.

▪ **Comité de rémunération**

ELKANO ASSET MANAGEMENT applique le principe de proportionnalité et n'a pas mis en place de Comité de rémunération

A l'issue des entretiens individuels, les Dirigeants de ELKANO ASSET MANAGEMENT déterminent le montant de la part variable et des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

En vertu du principe de proportionnalité, la Direction réalise les évaluations. Elle formalise les modalités d'attributions des rémunérations et leurs contrôles.

4.4. Intégration du risque de durabilité (art. 5 SFDR)

L'Union Européenne a publié en décembre 2019 une législation sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers qui entre en application le 10 mars 2021.

Cette législation exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration « des risques en matière de durabilité ».

[ELKANO ASSET MANAGEMENT n'est pas en mesure de prendre en considération ni les risques ni les incidences négatives en matière de durabilité dans le cadre de sa politique d'investissement de façon quantitative et traçable, sur l'ensemble de son périmètre d'activité.

L'indisponibilité de ces données s'explique principalement par le fait qu'Elkano Asset Management possède un unique fonds nommé Elkano Global Fund. C'est un fonds multi-classes d'actifs international qui met en œuvre une gestion active et discrétionnaire sur l'ensemble des classes d'actifs accessibles (actions, taux, crédit, monétaire, etc.), l'ensemble des zones géographiques, l'ensemble des secteurs et l'ensemble des devises.

Tous les sous-jacents dans lesquels la société de gestion investit ne prennent pas nécessairement en considération (à l'échelle du produit) les incidences négatives sur les facteurs de durabilité ou alors sont impossible à mettre en place. Dès lors, nous considérons que la consolidation d'indicateurs sur un périmètre aussi hétérogène en matière de stratégies d'investissement, d'outils et de sources de données ESG se heurterait à une problématique de cohérence de méthode et ne fournirait pas une vision juste et pertinente à nos clients en matière de performance extra-financière. [

Pour plus d'information relative à l'intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique suivante du site Internet de ELKANO ASSET MANAGEMENT : Ekanoam.com

5. Informations

5.1. Information des collaborateurs

Les collaborateurs de ELKANO ASSET MANAGEMENT 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.

Cette information peut être communiquée lors des évaluations annuelles, lors de la détermination des objectifs annuels ou à tout moment en cours d'exercice. Les critères d'évaluation sont communiqués oralement et par mail afin d'assurer leur traçabilité.

La Politique de rémunération est tenue à la disposition de l'AMF et de l'ensemble des collaborateurs sur le réseau.

5.2. Information des porteurs

Site Internet : La politique de rémunération est disponible sur le site Internet de ELKANO ASSET MANAGEMENT.

Rapport annuel des OPC : Le rapport annuel mentionne les principes de la Politique, le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés (Preneurs de risques / non Preneur de risques) et toute modification de la Politique. Les rapports annuels peuvent être transmis sur simple demande auprès de ELKANO ASSET MANAGEMENT.

6. Adoption, contrôle de la mise en œuvre et réexamen de la Politique

6.1. Adoption

La Politique est validée par la Direction Générale de ELKANO ASSET MANAGEMENT puis est annuellement réévaluée. Les principes de la Politique seront mis à jour en fonction de l'évolution réglementaire.

La Direction Générale réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la Politique. Il doit également approuver toute dérogation ou modification significative apportée ultérieurement à la Politique de rémunération, et examiner et superviser soigneusement ses effets.

6.2. Contrôle de la mise en œuvre effective de la Politique

Le dirigeant-RCCL, en s'appuyant sur le cabinet délégataire, s'assure a minima annuellement de la mise en œuvre effective de la Politique. Il est responsable de sa mise en œuvre et la supervise.

Il est chargé :

- de valider la méthode de calcul et le montant global de l'enveloppe de la partie variable à attribuer ;
- de valider les principes à appliquer en matière d'augmentation de salaires, de changement de fonctions et d'attribution de la partie variable ;
- de valider le montant individuel de la partie variable de la rémunération en fonction des objectifs fixés et des critères qualitatifs et quantitatifs à appliquer ;
- de veiller à ce que la rémunération variable ne soit pas le fait d'instruments ou de méthodes qui permettraient de contourner la présente politique de rémunération.