

# POLITIQUE DE REMUNERATION

*Mis à jour : Novembre 2018*

## Contexte réglementaire

Les dispositions de la directive AIFM 2011/61/UE du parlement Européen et du conseil du 8 juin 2011 complété par le Règlement délégué N°231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012 imposent, pour les gestionnaires de FIA soumis ou non à la directive AIFM, la mise en place d'une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques.

Cette politique de rémunération doit concerner les catégories de personnel, suivantes :

- La direction générale,
- Les preneurs de risque,
- Les personnels exerçant une fonction de contrôle,
- Et tout employé qui au vu de sa rémunération se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale ou les preneurs de risques et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risque des gestionnaires ou des FIA qu'ils gèrent.

## 1. Politique de rémunération au sein de IGEA Finance

### Principes

La politique de rémunération au sein d'IGEA Finance s'applique à l'ensemble du personnel de la société de gestion ayant une implication sur la gestion du FIA ou des OPCVM gérés ainsi que sur le contrôle des risques des différents véhicules.

En pratique, il s'agit

- Du président et directeur général de la société de gestion, tous deux gestionnaires du FIA IGEA Patrimoine,
- Du contrôleur des risques du FIA.

Cette politique de rémunération tient compte de différents éléments propres à la société de gestion et en particulier :

- Du fait que pour le FIA IGEA Patrimoine, les gestionnaires sont porteurs significatifs des fonds,
- De la taille de la société de gestion.

Cette politique de rémunération a donc pour objectif d'asseoir les rémunérations des salariés concernés sur plusieurs critères et en particulier :

- La performance qualitative de chaque salarié dans l'ensemble des tâches qui lui sont affectées,
- Le développement de la société de gestion dans son ensemble et en particulier l'évolution de l'actif sous gestion,
- La performance du véhicule géré pour les gestionnaires.

En pratique, la Politique de Rémunération s'applique à chaque salarié de la manière suivante :

### **Personnel preneur de risque**

#### Pour le président et Directeur Général, tous deux gestionnaires du FIA :

A ce jour, les gérants, dirigeants de la société de gestion ne perçoivent et n'ont jamais perçus de rémunération variable.

La mise en place d'une rémunération fixe ou variable significative reposerait avant tout sur le développement de la société de gestion et en particulier sur une croissance significative des actifs sous gestion.

La prise en compte de la performance du FIA resterait secondaire dans l'évaluation d'éventuelles rémunérations.

Enfin, l'exposition financière directe des deux dirigeants dans les actifs du FIA reste le meilleur garant d'une gestion saine et efficace des risques de la part des deux gestionnaires.

#### Pour le contrôleur des risques :

La rémunération du contrôleur des risques est constituée d'une part fixe et d'une composante variable minoritaire dans la rémunération globale.

Cette composante variable est déterminée annuellement par les dirigeants de la société de gestion en fonction de différents critères :

- La performance et la réalisation des objectifs qualitatifs qui lui sont assignées dans ses différentes fonctions et en particulier dans sa mission de contrôle des risques,
- L'apport sur les due diligences des fonds et sur la base de données de fonds tiers utilisable par les gestionnaires du FIA.,
- Les fonctions support complémentaires exercées.

En aucun cas, la rémunération variable du contrôleur des risques n'est directement indexée à la performance du FIA.

### **Personnel non preneur de risques :**

Le gestionnaire middle-office est qualifié de personnel non-preneur de risques.



Le système de rémunération variable du personnel non preneur de risque est fondé sur des objectifs propres et indépendants de celui dont ils valident ou vérifient les opérations. La détermination reste discrétionnaire et tient compte de la performance globale de la société de gestion.

Au même titre que pour le personnel preneur de risque, la rémunération variable est versée après la clôture des comptes de l'exercice de la société.

## **2. Suivi des rémunérations**

La société de gestion tient un relevé annuel des décisions prise en termes de rémunérations. Ce relevé intègre les différents critères d'appréciation utilisés.