POLITIQUE DE REMUNERATION

Mise à jour : Mai 2025

1. CONTEXTE REGLEMENTAIRE

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 risques,
- 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.

Cette politique de rémunération est mise en place conformément à l'annexe 2 de la directive et à l'article 319-10 du Règlement Général de l'AMF.

2. POLITIQUE DE REMUNERATION AU SEIN DE IGEA FINANCE

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 géré ainsi que sur le contrôle des risques des différents véhicules. La société de gestion ne prend en compte aucun critère de durabilité dans la fixation de sa rémunération.

En pratique, il s'agit :

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

- Par extension, de l'ensemble des fonctions support/middle.

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 et des équilibres financiers de la structure, dont sa capacité bénéficiaire.

Cette politique de rémunération a donc pour objectif d'asseoir les rémunération