

 <b>IRIS FINANCE</b>		<b>Référence</b> <b>108</b>
<h2>POLITIQUE DE REMUNERATION</h2>		
<b>Emetteur :</b> Direction Générale	<b>Destinataires :</b> Tous collaborateurs concernés	
<b>Périmètre d'application :</b> Toute l'organisation d'IRIS Finance		

### Historique du document

Version	Date	Rédacteur	Valideur	Objet de la mise à jour
V0	1 <sup>er</sup> janvier 2011	BNK	IRIS FINANCE	Version initiale
V1	6 octobre 2014	LH	IRIS FINANCE	Mise à jour
V2	6 décembre 2016	HF	IRIS FINANCE	Mise en conformité OPCVM 5
V3	7 mai 2019	HF	IRIS FINANCE	Mise à jour
V4	7 mars 2021	HF	IRIS FINANCE	Mise en conformité SFDR
V5	17 mars 2022	IP	IRIS FINANCE	Actualisation dirigeant
V6	20 mai 2022	SD	IRIS FINANCE	Nouveau format sans novation
V7	25 août 2022	SD	IRIS FINANCE	Nouveau logo

### Conservation du document

Dossier partagé IRIS Finance

### Résumé de la procédure

*Cette procédure a pour objet de*

- *présenter les mesures mises en œuvre au sein d'IRIS Finance,*
- *détailler les obligations et diligences qui en résultent pour les collaborateurs,*
- *rappeler les mesures des contrôles permanent et périodique en place,*
- *préciser les références réglementaires applicables.*

*Cette procédure est*

- *mise en œuvre sous la responsabilité du PDG et du responsable de la conformité & du contrôle Interne RCCI,*
- *actualisée autant que nécessaire, notamment en cas d'évolution réglementaire et de changement d'organisation ou de gouvernance,*
- *revue a minima une fois par an.*

**SOMMAIRE**

<b>1. Contexte de la procédure</b> .....	<b>3</b>
1.1. Périmètre de la procédure .....	3
<b>2. Application de la procédure</b> .....	<b>4</b>
2.1. Principes généraux .....	4
2.2. Comité de rémunération .....	4
2.3. Règles de fixation de la rémunération fixe des collaborateurs identifiés .....	4
2.4. Règles de fixation de la rémunération variable des collaborateurs identifiés .....	4
2.4.1. Critères d’attribution de la rémunération variable .....	4
2.4.2. Règles spécifiques relatives aux Collaborateurs identifiés .....	5
<b>3. Gouvernance</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Application et contrôle de la politique de remuneration</b> .....	<b>6</b>
<b>5. Références réglementaires</b> .....	<b>6</b>
<b>Annexe 1 - Liste des collaborateurs identifiés</b> .....	<b>7</b>
<b>Annexe 2 – Critères d’évaluation - Extrait de l’avenant OPCVM 5 aux contrats de travail</b> .....	<b>8</b>

En qualité de société de gestion de portefeuille régulée par l’Autorité des Marchés Financiers (AMF), IRIS Finance est soumise à un ensemble d’obligations définies par la réglementation en vigueur et des règles professionnelles.

**Dans le cadre de leurs fonctions, les collaborateurs d’IRIS Finance doivent accomplir les diligences définies par cette procédure.**

## 1. CONTEXTE DE LA PROCEDURE

### 1.1. PERIMETRE DE LA PROCEDURE

Les sociétés de gestion de portefeuille d'OPC doivent mettre en place des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'appliqueraient aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPC gérés.

La présente Politique de rémunération (la « Politique ») vise donc à assurer le respect par IRIS Finance des obligations en matière de rémunération de son personnel telles qu'elles résultent des dispositions législatives et réglementaires applicables aux gestionnaires d'OPCVM et de FIA.

La Politique a pour objectif de ne pas encourager une prise de risque excessive et de tenir compte des intérêts à long terme des investisseurs et de la réalisation des objectifs d'investissement de l'OPC géré, et s'assurer ainsi de l'alignement d'intérêts recherché entre les gérants financiers et les investisseurs.

La Politique s'applique à certains Collaborateurs d'IRIS Finance (dénommés par la suite « **Collaborateurs identifiés** »), à savoir :

- les membres de la Direction Générale, et, notamment, les « dirigeants responsables » au sens du Code monétaire et financier,
- les fonctions de contrôle, comprenant le RCCI et le Contrôleur des risques,
- la fonction de responsable administratif et des ressources humaines,
- les Collaborateurs en contact direct avec les clients, en lien avec les OPC gérés,
- les gérants financiers des OPC : gestion collective de FCP et gestion sous mandat,
- tous les Collaborateurs se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et tous les Collaborateurs « preneurs de risque », dont les activités habituelles sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque d'IRIS Finance ou des OPC gérés (il s'agit d'inclure tous les collaborateurs qui n'auraient pas été cités nommément, mais qui pourraient dans l'avenir avoir une influence sur le profil de risque ; il s'agit donc d'une formulation générale de précaution, qui complète la liste des collaborateurs identifiés nommément désignés par leurs fonctions.

L'activité des autres collaborateurs d'IRIS Finance est considérée comme n'ayant pas d'incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion et des OPC gérés. Ils ne sont donc assimilés au personnel identifié. Les modalités de leur rémunération ne sont donc pas soumises à la réglementation imposée par la Directive AIFM.

Les rémunérations concernées sont toutes formes de paiement ou avantages fournis directement ou indirectement par IRIS Finance aux Collaborateurs. Ne sont pas visées les rémunérations versées dans le cadre d'accords collectifs. Il est précisé que les Collaborateurs ne sont pas rémunérés par des parts ou actions de « Carried interest »

La politique est mise à jour en tant que de besoin, notamment en cas d'évolution réglementaire.

La politique de rémunération variable d'IRIS Finance a été formellement présentée à l'AMF et a été validée par elle en date du 15 juin 2017 sous le numéro de dossier 104612.

La Politique est mise à la disposition des personnes qu'elle concerne.

Le Président d'IRIS Finance est le garant de la mise en œuvre de la Politique.

## 2. APPLICATION DE LA PROCEDURE

### 2.1. Principes généraux

La Politique de rémunération d'IRIS Finance respecte les principes généraux suivants :

- adéquation à la Société,
- limitation des risques,
- prévention des conflits d'intérêt,
- indépendance des personnes en charge du contrôle,
- prise en compte de critères quantitatifs et critères qualitatifs, (cf. Annexe 2 ),
- règles de proportionnalité.

Compte tenu de sa taille, de son organisation interne et de la nature, de la portée et du niveau de complexité de ses activités, IRIS Finance fait valoir la possibilité donnée par les directives AIFM et OPCVM 5 d'appliquer le principe de proportionnalité pour certains des dispositifs de rémunération.

### 2.2. Comité de rémunération

En raison des critères de l'encours des OPC gérés et de son effectif, IRIS Finance n'est pas soumise à l'obligation de créer un comité de rémunération.

Elle n'a pas jugé opportun de créer un Comité de Rémunération et a en conséquence exercé son option de ne pas créer ledit comité.

### 2.3. Règles de fixation de la rémunération fixe des collaborateurs identifiés

Les rémunérations fixes des Collaborateurs identifiés sont décidées par le Président d'IRIS Finance.

La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le Collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue, sans possibilité de « vase communicant » entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

### 2.4. Règles de fixation de la rémunération variable des collaborateurs identifiés

Les rémunérations variables des Collaborateurs identifiés sont fixées en tenant compte des règles suivantes :

#### 2.4.1. Critères d'attribution de la rémunération variable

La Politique de rémunération autorise le versement de rémunérations variables aux Collaborateurs identifiés sous la forme, de « bonus » ou « prime » et/ou de rémunération variable dont les principes de détermination sont fixés à l'avance,

Il peut donc s'agir :

- soit de primes décidées par le Président en respect des principes généraux de la politique de rémunération,
- soit de rémunérations variables résultant d'application de clauses de contrats de travail ou d'avenants à ces contrats.

A ce jour, les seules clauses de contrats de travail définissant préalablement des règles de calcul de cette rémunération variable concernent le paiement de primes liées à la commission de surperformance (lorsque le gérant réalise une performance supérieure à l'indicateur de référence). Cette rémunération variable tient compte des sous-performances des périodes précédentes et ne peut être versée tant que le niveau de référence de la dernière performance positive n'a pas été atteint.

La détermination de la rémunération variable des Collaborateurs identifiés ne prend pas en compte des critères de durabilité.

Les rémunérations variables garanties ne sont autorisées qu'à l'embauche du Collaborateur identifié et pour une période strictement limitée à 1 an.

Du fait de la configuration capitalistique d'IRIS Finance, les rémunérations variables ne sont pas versées sous formes d'actions d'IRIS Finance (ou d'instruments adossés à des actions d'IRIS Finance ou de son Groupe d'appartenance) ou selon tout autre dispositif analogue.

Les indemnités contractuelles versées en lien avec la résiliation anticipée d'un contrat doivent correspondre à des performances effectives et être conçues de manière à ne pas récompenser l'échec.

Il s'agit d'interdire tout dispositif ayant pour effet de verser une indemnité transactionnelle ou contractuelle lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour quelque raison que ce soit et que la performance ou les risques générés par le salaire concerné n'ont pas respecté les directives internes.

A l'heure actuelle, il n'existe aucune clause dans les contrats de travail pouvant mettre en œuvre un tel dispositif.

Sont visés notamment les « parachutes dorés » qui pourraient être versés à des collaborateurs qui quitteraient la Société sans que l'ajustement prévu dans le calcul de la rémunération variable différée ait pu être prise en compte.

En revanche, cela n'empêche pas le versement d'indemnités de fin de contrat en cas de résiliation anticipée du contrat due à une modification de la stratégie de la Société ou des OPC qu'elle gère, ou en cas de fusion et/ou d'acquisition de sociétés.

#### **2.4.2. Règles spécifiques relatives aux Collaborateurs identifiés**

---

Les règles suivantes sont applicables aux Collaborateurs identifiés en matière de rémunération variable (liste de ces Collaborateurs en Annexe 1) :

- une part significative de la rémunération variable est versée sur la base de critères et indicateurs permettant de mesurer les performances individuelles ou collectives ainsi que celle d'IRIS Finance ;
- lorsque la partie variable de la rémunération du Collaborateur identifié dépasse 100 000 euros par an :
  - 50% de la rémunération variable est différée sur une durée de trois exercices postérieurs à celui de l'attribution, avec un rythme de versement qui ne doit pas être plus rapide qu'un prorata temporis ;
- lorsque la partie variable de la rémunération du Collaborateur identifié dépasse 150 000 euros par an :
  - 50 % de cette rémunération est versée sous forme de parts d'instruments financiers dont le gérant assure la gestion financière (ou, le cas échéant, par un panier d'instruments financiers gérés par la société de gestion), le nombre de parts étant déterminé selon la valeur de l'instrument financier au jour de la décision d'attribution de cette rémunération.
- La part de rémunération différée susceptible d'être versée aux Collaborateurs identifiés par les mesures de report est substantiellement réduite ou n'est pas versée lorsque, au titre de l'année de versement, une contre-performance significative (relative à IRIS Finance, à l'OPC géré ou à l'activité du Collaborateur) est constatée.

- En ce qui concerne les Collaborateurs en charge de la gestion financière d'un OPC, lorsqu'une rémunération variable liée à la surperformance d'un fonds fait l'objet d'un report, celle-ci ne peut être versée que si la performance du fonds concerné, réalisée depuis la fin de l'exercice de référence de cette rémunération, n'a pas été négative ;
- La perception de la rémunération variable peut être remise en cause partiellement ou totalement en cas d'observations de comportements non conformes à la réglementation (par exemple : non-respect de ratios réglementaires ou contractuels) ou aux procédures internes (par exemple manquement aux règles déontologiques ou entorse à l'application de la politique d'investissement, comportements non conformes aux règles de limitation des risques) ;
- Le système de rémunération des Collaborateurs en charge du contrôle des risques et du contrôle interne et de conformité est fondé sur des objectifs propres, et en aucun cas directement sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée ;
- Enfin, les Collaborateurs identifiés ne doivent pas recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance de toutes natures qui limiteraient la portée des dispositions ci-dessus.

### 3. GOUVERNANCE

La fonction de surveillance est assurée par un membre de la Direction Générale responsable de cette fonction.

La Direction Générale évalue et réexamine au moins une fois par an l'efficacité de la présente Politique et son application effective et prend les mesures appropriées pour remédier à d'éventuelles défaillances.

Elle s'appuie en particulier sur une évaluation annuelle du RCCI qui vise à vérifier notamment que le système de rémunération globale fonctionne comme prévu et qu'il respecte les réglementations et les normes.

### 4. APPLICATION ET CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Le RCCI est responsable de la bonne application de la Politique de rémunération et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

Le RCCI vérifie :

- À chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail en respecte les principes et les règles ;
- Annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs d'IRIS Finance concernés par la présente Politique en respectent les principes et les règles.

Le RCCI formalise ses contrôles par un document joint au dossier du collaborateur concerné (cf. Annexe 2).

### 5. REFERENCES REGLEMENTAIRES

- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (AIFM)
- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (OPCVM 5)
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 (SFDR)
- Orientations ESMA n°2013/232, n°2016/575 et n°2016/579
- AMF Positions n°2013-11 et n°2016-14

**ANNEXE 1 - LISTE DES COLLABORATEURS IDENTIFIES**

- **Dirigeants responsables :**
  - Michaël SELLAM,
  - Isabelle PRAS,
  
- **Responsable des fonctions administratives et RH :**
  - Béatrice DENIAU
  
- **Gérants financiers :**
  - Frédéric BENSIMON,
  - Samuel GIGNON,
  - Mathias LAHMANI,
  - Marc GONTRAN,
  - Michaël SELLAM
  
- **RCCI :**
  - Hervé FLOC'H
  
- **Contrôleur des risques :**
  - Michael DIAMENT

## ANNEXE 2 – CRITERES D’EVALUATION - EXTRAIT DE L’AVENANT OPCVM 5 AUX CONTRATS DE TRAVAIL

- Les 10 critères quantitatifs d’évaluation sont listés ci-dessous, chaque fonction reprenant ceux qui lui sont applicables pour obtenir une note totale qui est pondérée à hauteur de 60% du total de la prime annuelle de rémunération :

1. Critères quantitatifs d'évaluation (propres à chaque fonction)	Domaines d'application
Niveau de surperformance en gestion collective	Gestion actions et gestion obligataire
Niveau de surperformance en gestion sous mandat	Gestion sous mandat obligations, actions, PEA
Nombre d'actions conduites ou d'initiatives prises pour améliorer la performance	Gestion obligations et actions, gestion sous mandat
Collecte nette annuelle d'encours supérieure aux objectifs	Direction du développement
Nombre et complexité de dossiers administratifs traités	Fonctions administrative, contrôle interne et risques
Nombre d'incidents et de réclamations générés par l'activité	Tous
Nombre de situations de risque et d'incidents identifiés et/ou résolus	Tous
Nombre d'erreurs, de prises de risques indues et de manquements aux règles	Tous
Nombre d'actions correctives mises en place	Tous
Nombre de procédures métiers amendées	Tous

### Pondération du sous-total 1 : 60%.

- IRIS Finance a également sélectionné 8 critères qualitatifs d’évaluation, destinés à évaluer individuellement chacun des collaborateurs identifiés, chacun de ces critères qualitatifs étant pondéré à hauteur de 5% du total de la prime annuelle de rémunération, soit un total de 40% (cf. détail ci-après) :

2. Critères qualitatifs d'évaluation (toutes fonctions des personnels identifiés)	Domaines d'application
Respect de la réglementation et des règles déontologiques professionnelles	Tous
Niveau d'implication dans le travail	Tous
Compétences et niveau de maîtrise de l'environnement de travail	Tous
Connaissance et respect des procédures de l'entreprise	Tous
Niveau de sensibilité aux règles prudentielles et de maîtrise des risques	Tous
Capacité à manager ou à travailler en équipe, niveau d'efficacité et de fiabilité	Tous
Qualité relationnelle avec les clients et partenaires	Tous
Qualité relationnelle avec les collègues	Tous

### Pondération du sous-total 2 : 40%.