

 IRIS FINANCE	
Politique de rémunération	
Périmètre d'application	■ Gestion de mandat d'arbitrage en assurance vie ■ Gestion sous mandat ■ Gestion collective
Validation	■ Direction Générale 29/07/2025

SOMMAIRE

SOMMAIRE	1
CONTEXTE REGLEMENTAIRE	2
PARTIE 1 : GOUVERNANCE	2
PARTIE 2 : REGLES DE FIXATION DES REMUNERATIONS	3
PARTIE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX COLLABORATEURS « PRENEURS DE RISQUE »	3
PARTIE 4 : CONTRÔLE DES REMUNERATIONS.....	4
ANNEXES	4
...Annexe 1 : Références réglementaires	4
...Annexe 2 : fonctions considérées comme ayant une incidence substantielle sur le profil de risques des SGP	5
...Annexe 3 : Critères d'évaluation des collaborateurs	5

CONTEXTE REGLEMENTAIRE

Les Sociétés de Gestion de Portefeuille sont tenues de mettre en place des politiques et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'appliquent 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 vise à assurer le respect par IRIS Finance (« la Société ») des obligations en matière de rémunération de son personnel telles qu'elles résultent des dispositions réglementaires.

Pour certains collaborateurs identifiés comme « preneurs de risque » au regard l'article 533-2-2 du Code Monétaire et Financier, des dispositions spécifiques sont mises en œuvre en termes d'évaluation et de rémunération.

La Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs.

PARTIE 1 : GOUVERNANCE

La Politique de rémunération de la Société est définie par le Président après consultation des fonctions Ressources Humaines ainsi que la Conformité. Elle respecte les principes suivants :

- adéquation à la Société (règles de proportionnalité)
- promotion d'une gestion des risques compatible avec le profil de risque de la Société et des portefeuilles gérés
- alignement des intérêts entre la Société, les collaborateurs et les clients
- indépendance des personnes en charge des fonctions de contrôle

La Politique s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la Société, qui sont tous liés par un contrat de travail. Des règles s'appliquent spécifiquement à certains collaborateurs « preneurs de risques », qui ont une influence significative sur le profil de risque de la Société, des OPC et des portefeuilles gérés.

Dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur, les Ressources Humaines élaborent son contrat de travail, qui prend en compte les clauses liées aux rémunérations, en fonction du profil du collaborateur (« preneur de risques » ou non). Elles s'appuient sur le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) à cet effet. A l'embauche, le collaborateur est informé dans sa catégorisation en « collaborateur identifié » par les Ressources Humaines, le cas échéant.

Les rémunérations fixes et variables de l'ensemble des collaborateurs sont décidées par le Président sur la base de critères d'évaluation qualitatifs et quantitatifs.

Compte tenu de sa taille en termes d'encours gérés et d'effectif, IRIS Finance n'est pas tenue à l'obligation de créer un comité de rémunération.

Les rémunérations sont contrôlées par le RCCI à fréquence annuelle.

La politique de rémunération est revue annuellement par le Président en lien avec la Conformité.

PARTIE 2 : REGLES DE FIXATION DES REMUNERATIONS

Rémunération fixe

Les rémunérations fixes des collaborateurs sont décidées par le Président de la Société, à l'embauche.

Il veille à la cohérence entre les parties fixe et variable de la rémunération. La partie fixe est 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 rémunération peut être augmentée de manière discrétionnaire en fonction des performances financières de la Société et de l'évaluation du collaborateur.

Rémunération variable

Les rémunérations variables des collaborateurs sont fixées en fonction des performances financières de la Société au cours de l'année écoulée ainsi que de l'évaluation du collaborateur, basée sur des critères qualitatifs et quantitatifs. Elles sont versées sous la forme de « bonus » ou « prime », en complément du salaire fixe.

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

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. Ainsi, la rémunération fixe ne peut baisser d'une année à l'autre.

PARTIE 3 : DISPOSITIONS SPECIFIQUES APPLICABLES AUX COLLABORATEURS « PRENEURS DE RISQUE »

Identification des « preneurs de risque »

Les « preneurs de risques » sont, d'après la réglementation, les collaborateurs se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale ainsi que ceux exerçant dans des fonctions identifiées dans la réglementation. Ces fonctions ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société.

Les fonctions et personnes suivantes sont concernées au sein de la Société :

- les membres de la Direction Générale, qui sont « dirigeants responsables » au sens du Code Monétaire et Financier,
- l'équipe de gestion, en charge de la gestion collective des FCP ainsi que de la gestion sous mandat,
- les fonctions de contrôle, comprenant le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne et le Contrôleur des risques

Le registre des preneurs de risque est maintenu par le RCCI, en lien avec les Ressources Humaines.

Dispositions spécifiques aux « preneurs de risques »

La rémunération variable ne dépasse pas 100,000 EUR afin de rester proportionnée au profil de risque de risque et de ne pas générer une prise de risque potentiellement non alignée avec les intérêts de la Société et des clients.

Dans le cas où elle excède le seuil 100,000 EUR :

- le versement de 50% de cette rémunération est effectué en cash, l'autre partie est versée en parts de fonds ou produits équivalents
- 50% de la rémunération variable est versée immédiatement, 40% sont étalés sur une durée de 3 années, au prorata temporis, soit 1/3 par an.

La part reportée peut être substantiellement réduite ou n'est pas versée l'année suivante lorsque, au titre de l'année de versement, une contre-performance significative du collaborateur est constatée dans le cadre de l'évaluation du collaborateur concerné. Ce « malus » est une forme d'ajustement des risques a posteriori qui peut être activé dans les cas suivants :

- non-respect des règles de déontologies (transactions personnelles, cadeaux & avantages, intérêts extérieurs)
- non-respect des contraintes d'investissement : dépassements de ratios caractérisés comme actifs et non régularisés malgré 2 relances
- dégradation significative des performances financières de la Société

Concernant l'équipe de gestion : 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.

Concernant les fonctions de contrôle : la rémunération variable des collaborateurs est fondée sur des objectifs propres, non pas sur les performances de l'équipe de gestion.

Les « preneurs de risques » ne doivent pas recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance de toutes natures qui limiteraient la portée des dispositions ci-dessus. A son embauche, tout nouveau collaborateur le déclare par message écrit envers les Ressources Humaines ainsi que la Conformité.

PARTIE 4 : CONTRÔLE DES REMUNERATIONS

La Conformité contrôle l'application de la politique de rémunération, en lien avec les Ressources Humaines.

ANNEXES

...Annexe 1 : Références réglementaires

- CMF : article 533-22-2 (liste des personnes et fonctions considérées comme ayant une incidence substantielle sur les profils de risque des sociétés de gestion de portefeuille ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent)
- RG AMF : Article 321-125 (pour les OPCVM) et 319-10 (pour les FIA)
- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (AIFM)
- Règlement délégué (UE) du 25 avril 2016, article 27
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 (SFDR)
- Orientations ESMA n°2013/232, n°2016/575 et n°2016/579

...Annexe 2 : fonctions considérées comme ayant une incidence substantielle sur le profil de risques des SGP

D'après l'article L533-22-2 du CMF, sont concernées :

- I. – Les sociétés de gestion de portefeuille des FIA mentionnés aux 1° et 2° du
- II du présent article et les sociétés de gestion de portefeuille d'OPCVM
- déterminent les politiques et pratiques de rémunération des personnes suivantes, lorsque leurs activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques des sociétés de gestion de portefeuille ou des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent :
- 1° Les gérants ;
- 2° Les membres du conseil d'administration ou du directoire ;
- 3° Les dirigeants de sociétés par actions simplifiées et les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de
- l'article L. 532-9 ;
- 4° Les preneurs de risques ;
- 5° Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- 6° Les personnes placées sous l'autorité de la société de gestion de portefeuille qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction au sens du 4° du II de l'article L. 532-9 et des preneurs de risques.

...Annexe 3 : Critères d'évaluation des collaborateurs

- Les critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs sont pondérés chacun à hauteur de 50% de l'évaluation de chaque collaborateur

Critères quantitatifs	Fonctions concernées
Niveau de surperformance en gestion collective	Equipe de gestion
Niveau de surperformance en gestion sous mandat	Equipe de gestion
Non-respect des contraintes d'investissement : nombre de dépassements de ratios actifs non régularisés après deux relances du contrôleur des risques	Equipe de gestion

Critères qualitatifs	Fonctions concernées
Respect de la réglementation et des règles déontologiques : participation aux formations obligatoires, déclarations des transactions personnelles (si applicable), déclaration des cadeaux & avantages reçus, déclaration des intérêts extérieurs	Toutes
Affectio societatis : engagement envers la Société	Toutes
Niveau d'implication dans le travail	Toutes
Capacité à manager ou à travailler en équipe, niveau d'efficacité et de fiabilité	Toutes
Qualité relationnelle avec les clients et partenaires	Toutes
Qualité relationnelle avec les collègues	Toutes