

 IRIS FINANCE		108
Politique - Rémunération		
Périmètre d’application	■ Gestion de mandat d’arbitrage en assurance vie ■ Gestion sous mandat ■ Gestion collective	
Thématique principale	☐ Abus de marchés ☐ Conflits d'intérêts ☐ Corruption ☐ Déontologie ☐ Gestion d'actifs ■ Gouvernance / organisation ☐ Informations clients ☐ Informatique ☐ LCB-FT ☐ Protection des clients ☐ Protection des données personnelles ☐ Tiers ☐ Traitement des ordres ☐ Tiers ☐ Régulateurs ☐ Tax Reporting	
Fonction en charge de la procédure	☐ [OPE-FO] ☐ [OPE-MO] ☐ [OPE-IT] ☐ [FIN] ■ [RH] ☐ [RIS] ■ [COM]	

Version	Rédacteur	Métier responsable	Date de validation	Commentaires
V.0	BNK	[COM]	01/01/2011	Version initiale
V.1	LH	[COM]	06/10/2014	Mise à jour
V.2	Hervé Floc'h	[COM]	06/12/2016	Mise en conformité avec la directive OPCVM 5
V.3	Hervé Floc'h	[COM]	07/05/2019	Mise à jour
V.4	Hervé Floc'h	[COM]	07/03/2021	Mise en conformité SFDR
V.5	Isabelle Pras	[COM]	17/03/2022	Actualisation dirigeant
V.6	CID Consulting	[COM]	20/05/2022	Nouveau format sans novation
V.7	CID Consulting	[COM]	25/08/2022	Nouveau logo

V.8	Olivier Espérance	[COM]	29/07/2025	Mise à jour de la procédure suite au contrôle effectué par le RCCI en 2024
V.9	Sandy La	[COM]	18/08/2026	Mise à jour annuelle

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
Contexte	3
1 / Réglementation applicable.....	3
2 / Gouvernance liée à la rémunération.....	3
3 / Périmètre d'application.....	3
4 / Fixation des rémunérations.....	3
5 ! Dispositions spécifiques applicables aux « preneurs de risque »	4
6 / Comité de rémunération	5
7/ Information aux investisseurs	6
8 / Modalités et niveaux de contrôle.....	6
ANNEXES.....	6
...Annexe 1 : fonctions considérées comme ayant une incidence substantielle sur le profil de risques des SGP	6
...Annexe 2 : Critères d'évaluation des collaborateurs	6

Contexte

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.

La présente Politique de rémunération vise à assurer le respect par IRIS Finance (« la Société » ou la « SGP ») des obligations en matière de rémunération de son personnel telles qu'elles résultent des dispositions réglementaires.

1 / Réglementation applicable

Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (AIFM) : Articles 13, 22, annexe II

Règlement délégué 231/2013 (AIFM) : Article 24 et 107

Règlement délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 : Article 27 (MIF 2)

Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 (SFDR) : Article 5

Orientations ESMA n°2013/232, n°2016/575 et n°2016/579

Code monétaire et financier : Article L533-22-2

RG AMF : Article 321-125 (pour les OPCVM) et 319-10 (pour les FIA)

2 / Gouvernance liée à la rémunération

La Politique de rémunération de la Société est définie par le Président **[DIR/MS]**, après consultation des fonctions Ressources Humaines **[OPE-RH]** et Conformité **[COM]**.

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.

Ces mesures permettent de prévenir d'éventuels conflits d'intérêts.

La politique de rémunération est revue annuellement par **[DIR/MS]** en lien avec **[COM]**.

3 / Périmètre d'application

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.

4 / Fixation des rémunérations

Les rémunérations fixes et variables de l'ensemble des collaborateurs sont décidées par **[DIR/MS]** sur la base de critères d'évaluation qualitatifs et quantitatifs.

A. Rémunération fixe

Les rémunérations fixes des collaborateurs sont décidées par le Président de la Société **[DIR/MS]**, à l'embauche.

[DIR/MS] 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.

B. 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 (cf. annexe 2). Elles sont versées sous la forme de « bonus » ou « prime », en complément du salaire fixe, sur une des paies mensuelles au cours du 1er trimestre.

Concernant les fonctions de contrôle **[RIS]** et **[COM]** : la rémunération variable des collaborateurs est fondée sur la réalisation de leurs propres objectifs.

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.

5 / Dispositions spécifiques applicables aux « preneurs de risque »

A. Identification des « preneurs de risque / personnel identifié »

Les « preneurs de risques » sont définis par la réglementation comme étant 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 identifiées comme « preneurs de risque » au sein de la Société sont les suivantes :

- les membres de la Direction Générale **[DIR]**, qui sont « dirigeants responsables » au sens du Code Monétaire et Financier,
- les gérants de portefeuilles **[OPE-FO]**, en charge de la gestion collective ainsi que de la gestion sous mandat,
- les fonctions de contrôle, comprenant le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne **[COM]** et le Contrôleur des risques **[RIS]**.

B. Registre des preneurs de risques

Le registre des preneurs de risque comporte la liste des fonctions / personnes qualifiés comme tel et est maintenu par **[COM]**, en lien avec les Ressources Humaines **[RH]**.

C. Recrutement

Dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur, l'Office Manager **[OPE-RH]** et/ou **[DIR]** élaborent un contrat de travail qui prend en compte les clauses liées aux rémunérations devant être intégrées en fonction du profil du collaborateur

lorsqu'il est « preneur de risques ». A l'embauche, le collaborateur est informé de sa catégorisation en « collaborateur identifié » par [OPE-RH], le cas échéant.

D. Dispositions spécifiques aux « preneurs de risques »

Limite de rémunération variable :

La rémunération variable doit rester proportionnée au profil de risque de risque et ne pas générer une prise de risque potentiellement non alignée avec les intérêts de la Société et des clients. Il n'existe pas de mécanismes de rémunération susceptibles d'inciter les équipes de gestion à privilégier des fonds ou produits gérés par IRIS Finance au détriment des clients.

Le différé de versement de la rémunération variable :

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

- le versement de 50% de cette rémunération est effectué en salaire et l'autre partie est versée en parts de fonds ou produits équivalents
- 60% de la rémunération variable est versée immédiatement et 40% est différé sur une durée de 3 an au prorata temporis soit 1/3 par an.

Concernant les gérants de portefeuilles [OPE-FO] : 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 est réalisée depuis la fin de l'exercice de référence de cette rémunération n'a pas été négative.

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.

Les clauses de « Malus » :

Le « malus » est une forme d'ajustement des risques a posteriori.

La réglementation applicable en la matière prévoit que la part reportée peut être substantiellement réduite ou ne pas être versée l'année suivante lorsque, au titre de l'année de versement, :

- le salarié a commis une faute ou une fraude
- le fonds géré subit des pertes massives dues à une mauvaise appréciation du risque.

A titre d'illustrations :

- 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.

Prévention des conflits d'intérêts :

Les mécanismes de malus participent à la prévention des conflits d'intérêts et peuvent être activés en cas de conflit d'intérêts avéré.

Critère de durabilité (SFDR) :

La détermination de la rémunération variable des collaborateurs ne prend pas en compte des critères de durabilité. Les fonds gérés sont classifiés article 6 sous SFDR.

6 / Comité de rémunération

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 :

- encours : 330 m€ au 31/12/25 (dont 42m€ en gestion collective, 241 M€ en gestion de mandat et 47m€ en gestion de mandats d'arbitrage en assurance vie au 31/12/2025)
- effectif à la date de la mise à jour du présent document : 11 collaborateurs.

7/ Information aux investisseurs

Lés éléments de rémunération devant être publiés conformément à la réglementation en vigueur dans les rapports annuels des fonds gérés sont fournis par [OPE-RH] et contrôlés par [DIR].

8 / Modalités et niveaux de contrôle

La Conformité [COM] contrôle l'application de la politique de rémunération sous forme de réconciliation, sur base des données chiffrées et anonymes fournies par la fonction Ressources Humaines [OPE-RH].

ANNEXES

...Annexe 1 : 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 2 : 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	Gérants de portefeuille

Niveau de surperformance en gestion sous mandat	Gérants de portefeuille
Taux de respect des contraintes d'investissement : nombre de dépassements de ratios actifs non régularisés après deux relances du contrôleur des risques	Gérants de portefeuille

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