



Politique de rémunération

iM Global Partner SAS

17/06/2021

Interne

Contents

| | |
|---|---|
| Préambule | 3 |
| 1. Personnel identifié | 3 |
| 2. Principes de rémunération du personnel | 3 |
| 3. Gouvernance | 3 |
| 4. Attribution de la rémunération variable | 4 |
| 5. Mode de paiement de la rémunération variable | 4 |

Préambule

Conformément à la réglementation issue de la directive 2014/91 / CE («UCITS V»), aux lignes directrices de l'Autorité européenne des marchés financiers ESMA / 2016/5799 et à l'annexe II de la directive 2011/61 / UE, iM Global Partner Asset a mis en place cette politique de rémunération. Ses objectifs sont de favoriser l'alignement des intérêts entre les investisseurs, la société de gestion et ses employés, ainsi qu'une gestion saine et efficace des risques des portefeuilles gérés et de la société de gestion, en tenant compte de la nature, de la portée et de la complexité de l'activité de iM Global Partner.

Ce document est disponible sur www.imgp.com

1. Personnel identifié

Conformément à la réglementation en vigueur, le Personnel Identifié comprend les salariés dont l'activité professionnelle peut avoir une influence significative, par leurs décisions, sur le profil de risque de la société de gestion et / ou des produits gérés.

Le personnel identifié comprend:

- l'équipe de gestion de portefeuille,
- l'équipe commerciale,
- l'équipe de contrôle des risques et de la conformité.

2. Principes de rémunération du personnel

La rémunération du personnel d'iM Global Partner comprend les éléments suivants:

- une rémunération fixe,
- une rémunération variable, qui récompense les performances individuelles et collectives.

Le cas échéant, un plan de participation aux bénéficiaires pour la création de valeur de la société peut être mis en place sous la forme d'actions gratuites, d'options ou d'autres systèmes équivalents.

La rémunération fixe est une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour qu'une politique de flexibilité totale puisse être exercée en termes de rémunération variable, y compris la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.

La période de référence utilisée pour l'évaluation des salariés et la mesure de leur performance individuelle et collective afin de déterminer la rémunération variable correspond à l'année civile.

3. Gouvernance

La politique de rémunération est définie et adoptée par la direction générale de la société de gestion.

La mise en œuvre de la Politique de rémunération est soumise, au moins une fois par an, à une évaluation interne par le responsable de la conformité, qui vérifie que cette mise en œuvre est conforme à la Politique de rémunération.

Le conseil de surveillance de la société de gestion, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et révisé les principes généraux de la politique de rémunération au moins une fois par an et est responsable de sa mise en œuvre.

Conformément à l'article 321-125 du règlement général de l'AMF, et en application du principe de proportionnalité, la société de gestion n'a pas mis en place de comité des rémunérations.

4. Attribution de la rémunération variable

La politique de rémunération prévoit l'attribution de la variable rémunération au Personnel Identifié sur une base discrétionnaire décidée par la direction générale.

Le respect de la réglementation interne, des procédures et des politiques organisationnelles est pris en compte pour l'attribution de la rémunération variable.

La rémunération variable prend en compte des critères qualitatifs et quantitatifs propres à chacune des personnes et fonctions concernées et fait l'objet d'une évaluation annuelle lors de l'entretien de fin d'année. Lors de l'évaluation annuelle, l'alignement des actions avec les valeurs d'iM Global Partner (ESPRIT ENTREPRENEURIAL / LONG TERME/ RESPECT / INTÉGRITÉ) est évalué. En particulier, l'alignement sur la valeur LONG TERME prend également en compte les réalisations qualitatives liées aux caractéristiques environnementales ou sociales des investissements et au risque de durabilité des portefeuilles gérés complétés par des critères quantitatifs pour les portefeuilles ayant des objectifs et des contraintes de risque de durabilité spécifiques. La Société s'assure que la mesure de la performance utilisée pour calculer le montant de la rémunération variable à allouer aux membres du personnel est déterminée en tenant compte de l'ensemble des risques actuels et potentiels liés aux activités exercées. Le montant total de la rémunération sera basé sur une combinaison de l'évaluation des performances de l'individu et de l'équipe ou du fonds concerné et des résultats globaux de la société et du groupe.

L'équipe commerciale peut également bénéficier d'une rémunération variable indexée sur la collecte.

5. Mode de paiement de la rémunération variable

Au-delà d'un seuil de deux cent mille euros (200 000 €), ou équivalent dans une devise locale, la rémunération variable sera étalée sur une période d'au moins 3 ans pour au moins 50% de son montant. La direction générale se réserve le droit de réduire (voire d'annuler) le montant de l'indemnité différée en cas de faute ou d'incompétence du salarié concerné ou de situation financière grave de la société.

La société n'a pas l'intention de verser une rémunération variable garantie bien qu'elle puisse accepter de le faire dans des circonstances exceptionnelles lorsqu'un candidat exceptionnel est recruté et qu'il exige une prime minimale pour la première année.

Le personnel est tenu de ne pas recourir à des stratégies de couverture ou d'assurances pour diminuer les effets d'alignement des risques créé par leur mode de rémunération.