

Politique de rémunération des collaborateurs

Politique de rémunération de la SGP

La société de gestion de portefeuille (SGP) s'engage à respecter les principes de rémunération définis par la directive AIFM. Notre politique vise à aligner la rémunération sur la stratégie de la SGP, les objectifs à long terme, et les intérêts de nos fonds et de leurs investisseurs, tout en assurant une gestion rigoureuse des risques.

Personnel concerné

La politique de rémunération s'applique aux collaborateurs dont les fonctions peuvent avoir un impact significatif sur le profil de risque de la SGP ou des fonds gérés. Cela inclut, notamment :

- les dirigeants et responsables de gestion ;
- le contrôleur des risques et le Responsable Conformité et Contrôle Interne ;
- tout collaborateur percevant une rémunération comparable et ayant une influence significative sur le risque.

Structure de la rémunération

La rémunération comprend :

- une part fixe ;
- une part variable, attribuée en fonction de la performance individuelle et collective, ainsi que du respect des limites de risque et de l'intérêt des investisseurs.

Certains membres de l'équipe peuvent également investir dans les fonds gérés par la SGP via le **carried interest**, qui constitue un retour sur investissement et non une rémunération.

Approche proportionnée

La SGP applique une approche proportionnée aux principes de rémunération de la directive AIFM. En raison de sa taille et de ses activités, la SGP n'a pas mis en place de comité de rémunération. De plus, la rémunération variable individuelle ne dépasse pas 200 000 € par an, ce qui permet d'adapter certaines exigences réglementaires.