

Politique de rémunération

La politique de rémunération mise en œuvre par VIGIFINANCE prend en compte les « dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion » rédigées par les principales associations professionnelles représentatives de la gestion ainsi que les dispositions issues des Directives UCITS V, AIFM, MIF 2 et les orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575) en date du 14 octobre 2016.

La politique de rémunération de VIGIFINANCE est disponible sur un support durable et vise à quatre objectifs majeurs :

- Attirer, fidéliser et développer les talents pour assurer sa pérennité et son développement au sein d'un marché très concurrentiel ;
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
- Aligner les intérêts des investisseurs, de la société de gestion et des collaborateurs en accordant une attention particulière au Personnel Identifié ;
- Eviter les conflits d'intérêts.

Les employés de la Société de Gestion se voient offrir un package salarial attractif en cohérence avec le marché, cela inclue notamment le versement d'un salaire fixe comme composante principale. Par ailleurs, un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représentant une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne pas en payer.

Elle est compatible avec une gestion saine et efficace des risques, elle ne favorise ni n'encourage une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds (OPCVM ou FIA) et mandats que la Société de Gestion gère,

Elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, des fonds et des mandats qu'elle gère et à ceux des investisseurs.

Elle comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

A ce stade, la politique de rémunération de VIGIFINANCE n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques. Les critères de durabilité définis seront intégrés à la politique de rémunération des collaborateurs en vue de la prochaine campagne de fixation des objectifs annuels.

La politique de rémunération est révisée sur une base régulière et adaptée en fonction des actualités réglementaires et de celles de VIGIFINANCE.

Elle est approuvée par les organes de direction de la Société de Gestion.

Le détail de la politique de rémunération de VIGIFINANCE est disponible sur simple demande écrite auprès de la Société de Gestion. Un exemplaire papier sera mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande.