Politique de rémunération
mise en œuvre par FASTEA CAPITAL

FASTEA CAPITAL applique dans sa politique de rémunération les principes suivants, énoncés par les associations professionnelles :

- La partie fixe de la rémunération doit être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération doit être absolue. Il ne doit pas y avoir de vase communiquant entre l'une et l'autre partie de la rémunération.

- Il convient d'interdire les bonus garantis sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Conformément aux préconisations de l'AMF et de l'AFG, la société a opté pour une rémunération variable qui dépendra d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, aussi bien individuels que collectifs. Ils seront fixés en fin d'année civile par la direction lors de l'entretien annuel.

Ils ne seront calculés qu'en année pleine. Aucune rémunération variable ne sera due avec une arrivée en cours d'année.

La Politique de rémunération détaillée est accessible auprès de la Société sur simple demande.