



Politique de Rémunération

Au sens de la Directive n°2011/61/UE (AIFM) la société Picardie Investissement Gestion est en dessous des seuils et a indiqué ne pas opter pour l'application de la Directive AIFM.

A ce titre, Picardie Investissement Gestion n'est pas assujettie aux exigences AIFM en matière de politique de rémunération.

Même si Picardie Investissement Gestion n'a pas fait le choix de d'être assujettie à la directive AIFM, elle s'inspire des positions-recommandations/directives de l'AMF en matière de rémunération des membres de son équipe.

Champ d'application

Compte tenu de la taille des effectifs de Picardie Investissement Gestion la procédure de rémunération mise en œuvre s'applique à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion.

Principes

Picardie Investissement Gestion recherche une gestion saine et efficace du risque pour prévenir les prises de positions inconsidérées ou contraires aux intérêts des investisseurs actionnaires des FIA gérés.

La politique de rémunération vise à aligner les objectifs/intérêts long termes des membres de l'équipe avec ceux des FIA gérés et ceux de Picardie Investissement Gestion.

L'objectif de la politique de rémunération mise en œuvre est d'établir un équilibre entre les composantes fixes et variables de celle-ci.

Composition de la rémunération

La part fixe de la rémunération est suffisamment importante pour rémunérer le membre de l'équipe au regard du contenu de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

En cas d'existence d'une part variable à la rémunération, celle-ci discrétionnaire est fondée sur une évaluation qualitative de la contribution individuelle du membre de l'équipe.

A date, Picardie Investissement Gestion n'intègre pas de critère de matière de durabilité dans sa politique de rémunération.

Bien que n'ayant pas fait le choix de d'être assujettie à la directive AIFM, la société de gestion s'inspire du principe de proportionnalité fixé par l'AMF pour les membres de l'équipe dont la part de rémunération variable brute annuelle n'excède pas 200.000 euros.

Sous ce seuil, les versements peuvent être opérés sans délai ou report en numéraire au collaborateur.

Au-delà de ce seuil, dès le premier euro,

- 50% de la rémunération variable supérieure à 200.000 euros est acquise et versée sur l'exercice au collaborateur sans délai ou report en numéraire,
- 50% de la rémunération variable supérieure à 200.000 euros est échelonnée sur les 5 exercices suivants sous forme d'attribution d'instruments financiers (part de FIA géré / actions de la SGP) ou d'un montant équivalent en numéraire si les décisions des gouvernances des sociétés concernées ne l'autorisent pas.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses compétences et de ses performances.