

Mise à jour de la procédure

Version	Date	Statut	Rédacteur	Résumé de la mise à jour
V3	03/2024	Validé	Eléonore CALANDRE	Mise à jour

Table des matières

1.	Champs d'application de la politique de rémunération	1
2.	Périmètre	2
a)	Rémunérations.....	2
b)	Personnel identifié.....	2
c)	Composantes de la rémunération	3
3.	Organisation de la politique de rémunération.....	3
a)	Gouvernance (organe compétent).....	3
b)	Application du principe de proportionnalité	4
4.	Dispositif mis en œuvre	4
a)	Cohérence avec la gestion des risques	4
b)	Conflits d'intérêts.....	4
c)	Evaluation.....	4
d)	Information	5
e)	Principes directeurs	5
f)	Intégration des risques en matière de durabilité.....	6

1. Champs d'application de la politique de rémunération

Conformément à la réglementation, Picardie Investissement Gestion doit mettre en place, des politiques et des pratiques de rémunération visant à aligner les risques pris par les collaborateurs avec ceux des investisseurs. Cette politique de rémunération doit être compatible avec une gestion saine et efficace des risques et ne pas encourager une prise de risque excessive et incompatible avec les profils de risque ou les documents constitutifs des FIA (« fonds ») gérés.

L'obligation s'applique aux gestionnaires de FIA à l'exclusion des organismes de titrisation et des gestionnaires dont les encours gérés se situent sous les seuils de la directive AIFM.

2. Périmètre

a) Rémunérations

La Politique de Rémunération s'applique aux éléments suivants (ou équivalents) reçus par les salariés en contrepartie de services professionnels rendus :

- Toutes les formes de paiements ou d'avantages payés par Picardie Investissement Gestion
- Tout montant payé par les fonds eux-mêmes, y compris le « carried interest »,
- Tout transfert de parts ou d'actions de fonds.

Les paiements ou avantages annexes (intéressement, PEE...) faisant partie d'une politique de rémunération générale non discrétionnaire et n'ayant aucun impact sur la prise de risque sont exclus du champ d'application de la politique de rémunération, au titre de la Directive AIFM.

Toutes les formes de rémunération en contrepartie de services professionnels rendus par le personnel identifié entrent dans la politique de rémunération.

La rémunération concernée consiste dans toute forme de paiement ou d'avantages payés par la SGP, toute somme payée par le FIA lui-même, y compris certains types de carried interest, ainsi que tout transfert de parts/actions du FIA.

Il n'existe aucun seuil de rémunération de minimis pour l'application de la directive.

Sont exclus des rémunérations :

- Les remboursements de frais et dépenses ;
- Les paiements consistant en un retour sur investissement au prorata de tout investissements réalisés par le personnel dans le FIA (carried interest qui remplissent les conditions) ;
- Les dividendes aux actionnaires de la SGP.

b) Personnel identifié

Conformément aux orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées en juillet 2013, Picardie Investissement Gestion doit déterminer le « personnel identifié ».

Il s'agit, en premier lieu, des catégories de personnel qui peuvent exercer une influence substantielle (significative) sur le profil de risque des fonds gérés ou de la SGP :

- La direction générale (Membres du comité d'investissement, Directeurs Généraux délégués) ;
- Les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société ou les profils de risque du fonds qu'il gère ;
- Les catégories du personnel de l'entité à laquelle les activités de gestion du portefeuille ou de gestion des risques ont été déléguées, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur les profils de risque du ou des fonds.

Sont visés :

- Les gérants ;
- Les membres du conseil d'administration ou du directoire ;
- Les dirigeants de sociétés par actions simplifiées et les personnes exerçant une fonction de direction ;
- Les preneurs de risques ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Les personnes placées sous l'autorité de la SGP, qui au vu de leur rémunération globale se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et les preneurs de risques.

En revanche, les personnes affectées à des fonctions support de services administratifs ou logistiques qui, par nature n'ont aucun lien avec le profil de risques, ne doivent pas être considérées comme des preneurs de risques.

Les mesures relatives à la rémunération s'appliquent aussi en cas de délégation des activités de gestion de portefeuille ou de gestion des risques, afin d'éviter tout contournement de la réglementation relative à la rémunération.

c) Composantes de la rémunération

La rémunération comprend une partie fixe et une partie variable.

- La partie fixe recouvre les paiements (salaires, pensions), les avantages sans prise en compte de critères de performance.
- La partie variable (prime, bonus) consiste en les paiements ou avantages supplémentaires qui dépendent des performances ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels.

Ces deux composantes peuvent inclure des avantages monétaires (numéraires, actions, cotisations de pensions, annulation de prêt en cas de licenciement) et non directement monétaires (discount, allocations spéciales pour la voiture, le téléphone portable, etc.)

3. Organisation de la politique de rémunération

a) Gouvernance (organe compétent)

Dans l'exercice de sa fonction de surveillance, l'organe dédié de Picardie Investissement Gestion adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération.

La politique de rémunération est définie par les dirigeants qui s'assurent de la conformité réglementaire et veille à la mise en œuvre effective au regard de la nature, de l'activité, de la taille et des risques auxquels Picardie Investissement Gestion est susceptible d'être exposée.

La politique de rémunération est contrôlée par le RCCI/RCCI délégataire qui s'assure que les principes généraux sont respectés.

Picardie Investissement Gestion peut soumettre l'approbation de la politique de rémunération relative à la rémunération des dirigeants ou des membres de direction à l'assemblée générale des actionnaires. Le vote des actionnaires peut être consultatif ou contraignant, et le vote est conditionné à la remise des informations nécessaires aux actionnaires.

Picardie Investissement Gestion n'a pas l'obligation de créer un Comité de rémunération.

b) Application du principe de proportionnalité

En raison de sa taille et de la taille des fonds gérés, de son organisation interne et de ses activités, Picardie Investissement Gestion applique le principe de proportionnalité pour la mise en œuvre de cette politique de rémunération.

En conséquence :

- Absence de Comité de rémunération ;
- Les exigences suivantes, relatives au versement de la rémunération variable, ne sont pas mises en œuvre :
 - Paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
 - Rétention des parts ou des actions des fonds concernés ;
 - Report de la rémunération variable pendant une période de 3 à 5 ans ;
 - Ajustement de la rémunération variable, y compris reportée, en cohérence avec la situation financière du gestionnaire et les performances constatées (mécanismes de malus et de restitution) de la société.

4. Dispositif mis en œuvre

a) Cohérence avec la gestion des risques

Picardie Investissement Gestion applique une politique de rémunération qui est compatible avec une gestion saine et efficace des risques et qui n'encourage pas une prise de risque incompatible avec le profil de risque des FIA gérés ou leur documentation interne.

Ainsi, la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée que si elle est compatible avec la situation financière de Picardie Investissement Gestion dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle du FIA et de la personne concernée.

b) Conflits d'intérêts

Picardie Investissement Gestion applique une politique de rémunération qui est conforme aux intérêts du FIA ou des investisseurs.

Ainsi, Picardie Investissement Gestion s'assure que :

- Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des activités contrôlées ;
- La rémunération des dirigeants en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le Conseil d'administration.

c) Evaluation

La politique de rémunération est réexaminée régulièrement par l'organe de direction. La mise en œuvre fait l'objet au moins une fois par an d'une évaluation indépendante afin de vérifier que la politique et les procédures respectent les principes adoptés par l'organe de surveillance.

d) Information

Le rapport annuel doit comporter :

- Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versés par le gestionnaire à son personnel, et le nombre de bénéficiaires et le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interest) vers par le FIA ;
- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel du gestionnaire dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA.

Lorsque les informations sont communiquées au niveau du gestionnaire, elles sont réparties ou ventilées par FIA dans la mesure où les informations nécessaires existent et sont aisément accessibles.

Picardie Investissement Gestion fournit également des informations concernant les critères financiers et non financiers des politiques et pratiques de rémunération des catégories de personnel concernées, pour permettre aux investisseurs d'évaluer les incitations créées.

Picardie Investissement Gestion publie au moins les informations nécessaires à la compréhension du profil de risque du FIA et les mesures adoptées pour éviter ou gérer les conflits d'intérêts.

Picardie Investissement Gestion s'assure que la politique de rémunération est accessible à tous les membres du personnel. Les critères de rémunérations doivent être connus à l'avance par les membres du personnel et la procédure d'évaluation doit être documentée et transparente à l'égard du membre du personnel concerné.

e) Principes directeurs

Picardie Investissement Gestion applique les principes directeurs fixés par l'annexe II de la directive AIFM.

De fait, Picardie Investissement Gestion :

- Interdit plusieurs pratiques de rémunération :
 - Les indemnités de départ ou parachutes dorés ;
 - Les rémunérations variables garanties (bonus garantis) sauf dans le cas d'embauche d'un nouveau collaborateur.
- Obtient du personnel un engagement à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque et la baisse de sa rémunération ;
- N'autorise pas le versement de la rémunération variable par le biais d'instrument ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive (création de structures ad hoc pour le versement, externalisation de prestation à des entreprises en dehors du champ de la directive).

Picardie Investissement Gestion s'attache à ce qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixes et variables de la rémunération globale.

Ainsi la partie fixe doit être suffisante pour que Picardie Investissement Gestion, dans un exercice souple de la composante variable, ne puisse pas payer la composante variable. La partie fixe doit correspondre (en prix de marché) à la rémunération

des services rendus conforme au niveau de formation, d'expertise et de compétences, au rang hiérarchique et aux difficultés de l'expérience professionnelle.

Afin de limiter les prises de risque excessives, la composante variable doit être basée sur les performances et ajustées aux risques. Picardie Investissement Gestion doit inclure un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques pertinents actuels et futurs. Picardie Investissement Gestion doit avoir recours à des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non financiers).

Les performances non financières négatives, telles qu'un comportement contraire à l'éthique ou non conforme à la réglementation doivent l'emporter sur les bonnes performances financières.

L'évaluation s'inscrit dans un cadre pluriannuel et la prime variable peut comprendre une partie « composante à court terme » et une partie « composante à long terme ».

Picardie Investissement Gestion verse la rémunération variable en numéraire (principe de proportionnalité).

Picardie Investissement Gestion ne verse pas de pension.

Picardie Investissement Gestion applique un plafond de rémunération variable de 200 K€/an.

Picardie Investissement Gestion n'applique pas de report de paiement de la rémunération variable.

f) Intégration des risques en matière de durabilité

Le Règlement (UE) 2019/2088 dans son article 5 exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées et sont compatibles avec l'intégration des risques en matière de durabilité.

Pour rappel, à ce jour, Picardie Investissement Gestion n'assure la gestion d'aucun fonds article 8 ou 9. Les deux fonds historiques gérés sont classifiés en article 6.

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