


| Politique de rémunération |            |                                |            |                    |  |
|---------------------------|------------|--------------------------------|------------|--------------------|--|
| Nom du document           | Version N° | Créé/ Modifié par              | Validé par | Date création/ MAJ | Non et Signature   |
| Politique de rémunération | V2         | Pierre 1 <sup>er</sup> Gestion | RCCI       | 28/05/2020         | Joseph CHATEL<br> |

Références réglementaires :

- Article 33, 42, 43 et 107 du RD 231/2013,
- Directive 2011/61/UE,
- Orientation ESMA/2013/232,
- Article L. 533-22-2 CMF,
- Article 319-10 à 319-20 du RGAMF

Table des matières :

|   |   |
|---|---|
| 1. Détermination de la rémunération fixe.....     | 2 |
| 2. Détermination de la remuneration variable..... | 3 |
| 3. Revue de la politique de rémunération.....     | 3 |

Préambule :

En qualité de société de gestion de FIA, Pierre 1<sup>er</sup> Gestion applique les principes posés par les dispositions du Règlement Général de l’Autorité des Marchés Financiers et du Règlement Délégué 231/2013 en matière de fixation des rémunérations.

La politique de rémunération concerne l’intégralité des collaborateurs de la société de gestion et reprend les principes énoncés au paragraphe 2.8 du programme d’activité de la société de gestion.

Les collaborateurs de Pierre 1<sup>er</sup> Gestion perçoivent :

- une rémunération annuelle fixe, payable mensuellement ;
- une rémunération variable éventuelle.

Afin de répondre à l’objectif d’une politique de rémunération saine et prudente, Pierre 1<sup>er</sup> Gestion a fixé un certain nombre de principes en matière de fixation des rémunérations.

Ces principes sont les suivants :

- la part fixe de la rémunération est prépondérante pour les collaborateurs de Pierre 1<sup>er</sup> Gestion, y compris pour les collaborateurs « preneurs de risque » ;
- elle doit permettre aux collaborateurs de disposer d'un niveau de rémunération en cohérence avec leurs fonctions et responsabilités, même dans l'hypothèse du non-versement de la partie variable ;
- la part variable envisagée est au maximum de 30% du salaire fixe ou 200 000 euros ; au-delà, les principes de la directive AIFM sont appliqués pour la définition éventuelle du surplus de la rémunération variable ;
- la part variable est déterminée en partie en fonction de critères collectifs de performance ;
- la part variable repose sur des critères individuels de performance qui seront à la fois quantitatifs et qualitatifs (notamment le respect des procédures et règles de l'entreprise et l'atteinte des objectifs) ;
- l'indépendance entre les rémunérations des fonctions de contrôle et de conformité et des hauts responsables chargés de la fonction de gestion des risques de celles des métiers contrôlés ou supervisés ;
- la part variable est versée en numéraire ;
- l'interdiction pour les preneurs de risques (dirigeants, gérants, l'évaluateur interne indépendant, le RCCI ainsi que les membres de la direction) d'utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans la politique de rémunération.

Le Contrôle Interne est chargé de contrôler la bonne application de la politique de rémunération de Pierre 1<sup>er</sup> Gestion.

### 1. Détermination de la rémunération fixe

Les rémunérations fixes sont décidées par la Direction Générale annuellement en respectant la politique de rémunération.

Elles dépendent d'un certain nombre de critères objectifs parmi lesquels :

- le poste en question,
- le niveau de responsabilités du poste,
- l'existence de missions manageriales,
- l'expérience du collaborateur (expérience globale et au sein de Pierre 1er Gestion)...

## 2. Détermination de la rémunération variable

Au début de chaque exercice, la Direction Générale propose au comité de direction une enveloppe globale de rémunération variable.

Cette enveloppe est déterminée conformément aux dispositions et limites fixées dans la politique de rémunération conformément au programme d'activité. Le cas échéant, cette enveloppe globale de rémunération variable peut subir une réduction significative en cas de pertes constatées durant un exercice.

Son montant est fixé en fonction du résultat de l'exercice écoulé, de l'atteinte des objectifs collectifs, du budget prévisionnel et des projets de développement.

L'enveloppe est ensuite répartie sur l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion selon des critères qualitatifs et des objectifs individuels définis en début d'année par le supérieur hiérarchique.

Afin de garantir une gestion saine et efficace du risque, la rémunération variable de chaque collaborateur ne pourra pas être déterminée uniquement en fonction de l'atteinte d'objectifs quantitatifs (par exemple la collecte pour les commerciaux ou le volume d'investissement pour les gérants).

A cet effet, en début d'année N+1, l'ensemble des collaborateurs doit compléter une fiche d'entretien comprenant les critères pris en compte pour l'attribution d'une rémunération variable ainsi qu'une auto-évaluation. Celle-ci mentionne les actions entreprises par le collaborateur tout au long de l'année précédente et revient sur ses objectifs préalablement définis.

Cette fiche est ensuite complétée par le responsable hiérarchique au regard de l'année réalisée par le collaborateur sur la base des critères d'attribution des bonus pré-définis.

Un entretien d'évaluation annuelle est ensuite fixé entre chaque collaborateur et son responsable hiérarchique aux cours du premier trimestre de l'année N+1.

Un second entretien peut également être fixé avec un membre de la Direction.

Suite à ces entretiens d'évaluations et sur la base des critères qualitatifs et quantitatifs pris en compte, la Direction Générale décide, le cas échéant, d'une rémunération variable, en accord avec la politique de rémunération.

Le collaborateur est ensuite informé de l'éventuelle attribution d'une rémunération variable aux cours d'un second entretien.

## 3. Revue de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue annuellement par la Direction Générale.

La politique est considérée valable jusqu'à la publication d'une mise à jour future qui sera diffusée et ajoutée sur le drive commun de Pierre 1<sup>er</sup> Gestion.