

POLITIQUE DE REMUNERATION

Version : 24/10/2024

1 Préambule :

En qualité de société de gestion de FIA, Pierre 1^{er} Gestion applique les principes posés par les dispositions du Règlement Général de l’Autorité des Marchés Financiers, du Règlement Délégué 231/2013 en matière de fixation des rémunérations ainsi que de la Directive 2011/61/UE dite directive AIFM et des Orientations de l’ESMA (ESMA 2016/579 et ESMA/2013/232).

2 Identification des catégories de collaborateurs et de rémunérations concernées

2.1 Catégorie de collaborateurs concernées

Le personnel concerné correspond aux collaborateurs qui sont considérées comme preneurs de risques, au sens de la réglementation, et sont soumis aux mécanismes de rémunération de la Directive AIFM du fait de leur incidence substantielle (impact significatif) sur le profil de risque de la société de gestion ou des FIA gérés par Pierre 1^{er} Gestion.

Pierre 1^{er} Gestion a identifié le personnel concerné au sein de ses effectifs au travers d’une méthodologie de détermination par fonction, reposant sur deux axes d’analyse :

- les responsabilités (existence d’un impact décisionnel de la fonction dans la prise de risque pour la société ou les FIA gérés) ; et
- le niveau de la rémunération.

Les collaborateurs « preneurs de risque » au sens de la directive AIFM sont :

- les dirigeants ;
- Les responsables des fonctions support (Marketing, RH, Administratif, juridique,développement, Financier) ;
- les gérants financiers ;
- Contrôleur des risques, Contrôleur interne, et RCCI ;
- Tout collaborateur qui se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la SGP ou des FIA.

2.2 Types de rémunérations concernés

La politique s’applique donc aux rémunérations suivantes :

- La part fixe des rémunérations du collaborateur concerné qui rétribue la capacité du collaborateur à répondre aux critères définis à son poste de manière satisfaisante. Les rémunérations fixes sont des paiements ou avantages sans prise en compte de quelconque critères de performance¹.

¹ point 11 Version corrigée datée du 30.01.2014 des Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d’investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 03.07.2013

- La partie variable (primes annuelles) de la rémunération du collaborateur concerné, qui vise à reconnaître la performance de la SGP, la performance individuelle, la contribution et le comportement du collaborateur. Les parties variables sont des paiements ou avantages supplémentaires qui dépendent des performances ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels¹.

Ces deux composantes de rémunération (fixe et variable) peuvent inclure des paiements ou des avantages monétaires (tels que numéraires, actions, options, annulation de prêts à des membres du personnel en cas de licenciement, cotisations de pension discrétionnaires, rémunération par les FIA, p. ex. par le biais de certains types de « carried interest ») ou non (directement) monétaires (tels que des « discounts », des prestations annexes ou des allocations spéciales pour la voiture, le téléphone portable, etc.). Les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire de Pierre 1^{er} Gestion et n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques peuvent être exclus de cette définition de la rémunération aux fins des exigences relatives à l'alignement de la rémunération sur les risques spécifiques définies dans la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires de parts ou d'actions de la société de gestion **ne sont pas visés** par la procédure de rémunération car le paiement de ces dividendes n'aboutit pas à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

La participation et l'intéressement sont des dispositifs permettant d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de leur entreprise ils sont ainsi **exclus** de la définition de la rémunération couverte par la procédure. La participation et l'intéressement font partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion et n'est donc pas incitative à une prise de risques.

Le Carried Interest provenant du co-investissement et correspondant à un « retour sur investissement au prorata de l'investissement consenti » (c'est-à-dire, celui provenant d'un engagement capitalistique du salarié et non pas correspondant à une compensation pour la gestion du fonds et s'ajoutant à la part de rendement proratisé) **n'est pas assimilé** aux types de rémunérations visés et ne sera pas soumis aux dispositions de cette procédure.

Cependant, le Carried Interest provenant d'un « excédent du rendement » (c'est-à-dire correspondant à une compensation pour la gestion du fonds et s'ajoutant à la part de rendement proratisé) doit être **inclus** dans le périmètre des types de rémunérations visées et soumis aux dispositions de cette position.

le Carried Interest provenant d'un « un excédent de rendement », possèdent généralement les caractéristiques suivantes :

- l'obligation d'une prise de risque financier personnel entre 0,25% et 1% minimum de la taille du fonds ;
- la subordination du paiement de l'excédent de rendement de ces parts au rendement positif minimum des parts ordinaires des investisseurs (du fait de l'existence d'un seuil communément désigné Hurdle) ;
- le caractère conditionnel de l'accès aux plus-values (conditionné à un rendement de très long terme et potentiellement assez élevé).

3 Principes de la politique de rémunération

Afin de répondre à l'objectif d'une politique de rémunération saine et prudente, Pierre 1^{er} Gestion a fixé un certain nombre de principes en matière de fixation des rémunérations.

Ces principes sont les suivants :

- La situation financière de Pierre 1^{er} Gestion ne doit pas être affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.
- la part fixe de la rémunération est prépondérante pour les collaborateurs de Pierre 1^{er} 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
 - o au maximum 200 000€ brut annuel . Dans le cas où la rémunération variable ne dépassera pas 200K€, le paiement se fera intégralement en numéraire en année N. Dans le cas exceptionnel où une rémunération variable annuelle versée excèderait le seuil de 200 000 €, le montant excédant cette somme serait versée sur une période de 3 ans. 50 % de cette rémunération excédentaire pourrait être attribuée en parts ou actions de FIA gérés par Pierre 1^{er} Gestion.
 - o est déterminée en partie en fonction de critères collectifs de performance ;
 - o 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) ;
 - o s'aligne avec les profils de risque définis des véhicules, la stratégie d'investissement et les contraintes réglementaires ou contractuelles des véhicules gérés ;
- 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 ;
- 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.

Exemple :

4 Principes de proportionnalité

Le principe de proportionnalité permet à la société de ne pas appliquer certaines règles comme :

- le paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers,
- la conservation de la rémunération variable ,
- le report d'une partie de la rémunération variable,

- l'incorporation des risques et l'obligation de créer un comité des rémunérations

Les critères pertinents pour l'application de la proportionnalité sont la taille de Pierre 1er Gestion et des FIA gérés, son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Les critères peuvent être les suivants :

- **Taille** : montant des fonds propres, montant des actifs sous gestion, l'exposition aux risques et aux dettes des FIA qu'il gère, la taille des effectifs, structure (nombre de succursales ou de filiales).
- **Organisation interne** : complexité de la structure de gouvernance interne, cotation sur le marché ou non.
- **Nature, portée et complexité des activités** : le caractère national ou international des activités économiques, le type de politiques et de stratégies d'investissement des FIA

Eu égard à la taille et à la nature des activités envisagées, Pierre 1er Gestion peut bénéficier du principe de proportionnalité conformément aux principes énoncés à l'article 319-10 du Règlement général de l'AMF pour les raisons suivantes :

- Pierre 1er Gestion gère des FIA investis directement ou indirectement, majoritairement ou non en actifs immobiliers;
- Les actifs sont majoritairement en France
- Les actifs nets gérés sont inférieurs à 1 milliard
- Les FIA ou la société de gestion n'ont pas de cotation sur le marché
- Le nombre de salarié est inférieur à 50
- Aucune filiale ou succursale à l'étranger
- Une seule filiale en France
- Aucune complexité de la structure de gouvernance

5 Intégration du risque de durabilité

Le risque de durabilité est défini comme suit : « un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement ».

La Société de gestion intègre ce risque de durabilité dans sa politique de rémunération conformément à l'article 5 du Règlement UE 2019/2088.

Ainsi, la politique de rémunération de Pierre 1^{er} Gestion n'encourage pas une politique de risque incompatible avec les risques de durabilité car notre gestion des actifs est sur le long terme.

Cependant, elle n'intègre pas encore de critères qualitatifs ou quantitatifs liés aux risques de durabilité.

6 Revue de la politique de rémunération

La politique de rémunération est revue a minima annuellement par la Direction Générale lors du Comité de Conformité et de Contrôle interne ou lors Détermination de la rémunération variable.

La politique est considérée valable jusqu'à la prochaine mise à jour et disponible sur le drive commun de Pierre 1^{er} Gestion.

7 Publication et Archivage

La politique de rémunération est disponible librement sur le site de Pierre 1^{er} Gestion (www.pierrepremiergestion.com).

La société de gestion publie les rémunérations ventilées en rémunérations fixes et variables de la société de gestion et les rémunérations affectées aux fonds. Cette donnée est mentionnée dans les rapports annuels des fonds.

La présente politique de rémunération de la société de gestion est accessible par tous les membres du personnel sur le drive commun.