



# POLITIQUE

---

## DE REMUNERATION

**REFERENCE DE LA PROCEDURE**      **6.13**

**DATE DE MISE A JOUR**                      *07/02/2024*

**DATE DE MISE A JOUR**                      *19/02/2025*

<b>Direction(s) concernée(s)</b>	<b>Responsable de la procédure</b>
PRAEMIA REIM France	Directoire
Politique validée par le Comité des rémunérations de PRAEMIA REIM France en date du 19 février 2025.	

# SOMMAIRE

---

<b>SOMMAIRE</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>CHAMP D'APPLICATION</b>	<b>3</b>
<b>REMUNERATION VISEE</b>	<b>4</b>
<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>	<b>4</b>
<b>RESILIATION ANTICIPEE D'UN CONTRAT</b>	<b>6</b>
<b>INTERDICTION DES MESURES DE CONTOURNEMENT</b>	<b>7</b>
<b>PENSION DISCRETIONNAIRE</b>	<b>7</b>
<b>GOVERNANCE</b>	<b>7</b>
<b>PUBLICATION</b>	<b>7</b>
<b>CONTROLE DU RESPECT DE CETTE POLITIQUE</b>	<b>8</b>

# INTRODUCTION

---

Le présent document vise à définir les modalités de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion de portefeuille PRAEMIA REIM France (ci-après « PREIM France »).

Cette politique ne concerne pas les prestataires externes qui seraient mis à la disposition de PREIM France via un contrat de prestation de services.

L'objectif recherché est de mettre en place un dispositif de rémunération (y compris variable) qui soit en lien avec la richesse créée par l'entreprise sur le long terme, et qui permette un alignement entre l'intérêt de l'entreprise, de ses collaborateurs et de ses clients, et tout en limitant les risques de conflits d'intérêts potentiels.

PREIM France prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques, y compris les risques de durabilité, auxquels elle est susceptible d'être exposée.

La présente politique de rémunération est revue régulièrement par le Conseil de Surveillance, a minima une fois par an, sur proposition du Comité des Rémunérations.

Le Directoire veille à son respect et à sa correcte application.

Le présent document intègre les dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion adhérentes à l'AFG, l'ASPIM et l'AFIC et est établie dans le respect de la directive Européenne sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs n°2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil en date du 8 juin 2011 et de la position AMF 2013-11 du 14 août 2013 relative aux rémunérations versées par les gestionnaires de FIA.

# CHAMP D'APPLICATION

---

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel de PREIM France.

La population dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de PREIM France, des fonds gérés et des clients (les preneurs de risques), fait l'objet d'une procédure d'identification et de surveillance particulière.

Annuellement, une revue des fonctions et attributions de l'ensemble du personnel est menée afin d'arrêter la liste des preneurs de risques. Cette liste est revue chaque année par le Comité des Rémunérations après adoption par le Directoire.

Il est vérifié à cette occasion que les rémunérations attribuées à cette population respectent strictement les principes régissant la politique de rémunération de la société.

<b>PREIM France</b> <b>Politique de rémunération</b>	
Date de la dernière version :	19/02/2025
	Page 3 sur 8

# REMUNERATION VISEE

---

Ces dispositions concernent toute forme de rémunération versée par l'employeur, fixe et/ou variable payés par PREIM France.

## DISPOSITIONS GENERALES

---

### *Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération :*

PREIM France définit et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques et n'encourage pas une prise de risque excessive. Elle a été revue en 2021 pour que les risques de durabilité et de leurs impacts soient intégrés aux processus de décision d'investissement.

Ainsi, la rémunération variable, n'est pas liée à la réalisation d'un investissement en particulier, mais prend en compte les risques et performances globales de la société de gestion et des fonds qu'elle gère. Elle tient en outre compte des risques de conflits d'intérêts potentiels et le respect des règles de bonne conduite.

PREIM France détermine le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ces risques. Au titre de la maîtrise des risques, la société de gestion peut être amenée à réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des performances financières médiocres ou négatives enregistrées par la société de gestion ou les fonds qu'elle gère. Ainsi, des critères chiffrés pourraient être définis pour déterminer une enveloppe de variable qui pourrait, le cas échéant, être réduite sur la base de critères qualitatifs (satisfaction du client, respect des procédures internes, participation aux formations, prise en compte des critères E/S/G,...).

PREIM France veille à ne pas verser de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les présentes dispositions.

### *Composition de la rémunération (fixe/variable)*

La rémunération est individuelle, elle est négociée lors de la signature du contrat de travail par le responsable hiérarchique du futur collaborateur avec l'accord d'un membre du Directoire de PREIM France et en lien avec la Direction des Ressources Humaines.

Cette rémunération pourra être révisée en fonction de l'évolution des fonctions du collaborateur et de PREIM France, et ce dans les limites fixées par la politique globale de rémunération.

La rémunération des collaborateurs occupant des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations et tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

<b>PREIM France</b> <b>Politique de rémunération</b>	
Date de la dernière version :	19/02/2025
Page 4 sur 8	

La revue des principes de rémunération applicables aux responsables des fonctions de contrôle, ainsi que la revue de leur rémunération sont placées sous la responsabilité du Comité des rémunérations.

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération se décompose en une part fixe et une part variable :

- La partie fixe de la rémunération des collaborateurs de PREIM France est déterminée de manière à rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Elle est fixée au regard des pratiques du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence au sein de PREIM France ;
- La séparation entre la partie fixe et la partie variable de la rémunération est absolue. Il n'y a pas de vase communicant entre l'une et l'autre partie de la rémunération ;
- PREIM France n'accorde pas de bonus garanti sauf, le cas échéant, à l'embauche du collaborateur et dans ce cas, la garantie est limitée à un an ;
- La rémunération variable vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe en considération des performances du collaborateur (sur la base de critères tant qualitatifs que quantitatifs), ainsi que des performances financières et extra-financières de PREIM France ;
- La rémunération variable est déterminée chaque année dans le respect de la politique de rémunération de l'année considérée et des principes de gouvernance en vigueur. Elle tient compte du droit du travail et de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

**NB : la rémunération variable peut être nulle.**

### *Evaluation de la performance*

PREIM France met en œuvre un processus d'évaluation de ses collaborateurs basé sur des critères qualitatifs et quantitatifs résumés dans le formulaire d'entretien annuel d'évaluation. Depuis la campagne d'évaluation 2021, ce formulaire d'évaluation tient compte de la prise en compte d'objectifs en matière d'ESG.

### *Assiette et versement de la rémunération variable*

PREIM France définit l'assiette des éléments variables en vue de s'assurer de la cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion.

Les équipes de PREIM France sont rémunérées sur une enveloppe globale et non directement liée à la collecte ou la performance réalisée sur un unique produit ou une gamme de produits, mais bien selon une approche globale.

Ainsi, la quote-part de la masse salariale affectée aux primes et bonus ne doit pas être à même de déséquilibrer la situation économique de la société de gestion.

PREIM France accorde enfin une grande vigilance au respect de ses obligations réglementaires en matière de niveau de fonds propres.

<b>PREIM France</b> <b>Politique de rémunération</b>	
Date de la dernière version :	19/02/2025
Page 5 sur 8	

## *Les Modalités de paiement*

Lorsqu'elle existe, la partie de la rémunération variable non différée est payée après la tenue du Comité des rémunérations statuant sur les rémunérations à percevoir au titre de l'exercice passé.

PREIM France prévoit qu'une part de la rémunération variable des personnels concernés soit différée lorsque cette dernière est supérieure à 200 000 €.

Pour les rémunérations variables supérieures à ces seuils :

- 50 % seront versés de manière immédiate,
- 10 % seront versés après une période de rétention de 6 mois,
- 40% seront versés de manière différée sur les 3 exercices suivants l'année d'attribution de la rémunération variable.

Le versement de la part différée se fera donc à hauteur de 33,33% en N+2, N+3 et N+4 (N étant l'exercice au titre duquel la performance est rémunérée et N+1 l'année de versement effectif).

Il est prévu que la part de la rémunération variable différée puisse ne pas être versée en partie ou en totalité.

Aucun mécanisme de restitution des sommes déjà versées aux collaborateurs (claw-back) n'est prévu.

Par ailleurs, la Directive AIFM prévoit que 50% de la rémunération variable soit versée sous forme d'instruments financiers ou équivalents.

Compte tenu de la nature des FIA gérés par PREIM France, la quote-part de la rémunération payée en instruments financiers ou équivalents sera versée en numéraire indexé sur l'ensemble des FIA gérés par la société de gestion. Un indice synthétique annuel est constitué à cet effet.

La composition de l'indicateur synthétique est soumise annuellement à la revue du Comité de Rémunération.

## **RESILIATION ANTICIPEE D'UN CONTRAT**

---

Les paiements éventuellement octroyés lors de la résiliation anticipée d'un contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

<b>PREIM France</b> <b>Politique de rémunération</b>	
Date de la dernière version :	19/02/2025
Page 6 sur 8	

# INTERDICTION DES MESURES DE CONTOURNEMENT

---

PREIM France veille à ne pas verser de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent le contournement de la réglementation applicable.

Le personnel concerné par les mesures de différé de la rémunération variable est tenu de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contourner la réglementation applicable.

## PENSION DISCRETIONNAIRE

---

Les collaborateurs de PREIM France ne bénéficient pas de prestations de pension discrétionnaire.

Dans l'éventualité où de telles pensions viendraient à être mises en place, PREIM France veillerait au respect des exigences réglementaires en la matière.

## GOUVERNANCE

---

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte la politique adoptée par le Comité des Rémunérations et le Conseil de Surveillance.

## PUBLICATION

---

### **Publication externe**

Les informations sur la rémunération des collaborateurs au sein de la société de gestion seront divulguées dans le rapport annuel de chaque Fonds d'Investissement Alternatif géré.

### **Publication interne**

La société s'assure que chacun de ses employés soit régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance ainsi que du lien entre performance et rémunération. Cette communication harmonisée est notamment assurée par la Direction des Ressources Humaines.

# CONTROLE DU RESPECT DE CETTE POLITIQUE

---

Le Responsable des Ressources Humaines de PREIM France, en lien avec la Direction des Ressources Humaines et le Directoire de PREIM France assurent un contrôle du respect de cette politique de rémunération lors du recrutement de tout collaborateur concerné et tout au long de l'exercice de ses activités au sein de la société, ainsi qu'à l'occasion de la détermination du montant global de sa rémunération. Ce contrôle est adapté à l'occasion de chaque révision de la politique de rémunération.