

SYNTHESE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Conformément à la position AMF 2013-11 et à la Directive européenne AIFM, la politique de rémunération de Normandie REIM vise à promouvoir une gestion saine et efficace du risque, qui soit compatible avec les profils de risque des FIA gérés. Ce dispositif est mis en place pour garantir au mieux l'alignement des intérêts de la société, des collaborateurs et des souscripteurs des véhicules.

Ainsi Normandie REIM s'engage, conformément aux principes édictés par les associations professionnelles, à mettre en œuvre pour l'ensemble de ses collaborateurs, une politique de rémunération n'encourageant pas la prise de risque excessive dans le but d'améliorer la protection des investisseurs et d'éviter les éventuels conflits d'intérêts.

Normandie REIM s'est fixé un objectif de rémunération saine et prudente appliquant notamment les principes suivants :

- La part fixe de la rémunération sera prépondérante pour tous les collaborateurs de Normandie REIM,
- Elle doit permettre aux collaborateurs de disposer d'un niveau de rémunération cohérent avec leurs fonctions et responsabilités, même dans l'hypothèse du non-versement de la partie variable,
- La part variable envisagée sera au maximum de 30% du salaire fixe ou 100 000 euros.

Par ailleurs, la politique de rémunération de la SGP Normandie REIM doit être notamment :

- Conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion ;
- Conforme au respect de l'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes (article L1142 à 1144 et L3221 du Code du Travail) ; et
- Équitable quelle que soit la fonction concernée, afin de garantir l'équité interne dans la rétribution de la performance individuelle.

Normandie REIM n'adosse pas les rémunérations de ses collaborateurs à des critères de performance ESG spécifiques.

La politique détaillée de rémunération peut être consultée, sur demande, au siège social de Normandie REIM.