



Milleis Investissements.

Extrait de la Politique de rémunération

- La politique de la société de gestion Milleis Investissements en matière de rémunérations répond aux exigences en termes de documentation et de transparence exprimées en application des Directives Européennes AIFM et UCITS V.
- Le conseil d'administration revoit et adopte annuellement cette politique.
- Les rémunérations variables garanties de type bonus de bienvenue ainsi que les parachutes dorés ne sont pas autorisés. Milleis Investissements se réserve la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.
- Les modalités de paiement de la rémunération variable individuelle (échelonnement) sont appréciées au regard des Directives. Les critères appréciés pour déterminer ces modalités sont le niveau d'actif sous gestion, l'organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité des activités. Au regard de ces critères il apparaît approprié pour Milleis Investissements d'invoquer le principe de proportionnalité sur le seul point des processus de paiement de la rémunération variable ainsi que l'y autorise la réglementation. En conséquence, la rémunération annuelle variable peut être versée intégralement en numéraire sans période de différé.
- Un comité des rémunérations se réunit au moins annuellement. Il est constitué du Directeur général de Milleis Investissements, du Directeur des Ressources Humaines en France ou un représentant, du Responsable des rémunérations et avantages sociaux.
- Le comité a le devoir d'attester annuellement du respect des principes réglementaires d'encadrement des rémunérations. Il veille au respect de l'équilibre entre rémunération fixe et variable (limitée à 1 fois le fixe). Il est garant de la fixation d'objectifs atteignables et réalistes, ne faisant pas peser le risque d'entreprise sur le salarié. Il met en œuvre un mécanisme d'ajustement de la rémunération variable intégrant les risques pris. Il veille à ce que les modalités de rémunération variables rendent inopérantes les stratégies de couverture personnelle ou les assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité et qui viseraient à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans les conventions de rémunération ; ou a contrario il veille à ce que les personnels concernés se sont engagés à ne pas utiliser de tels moyens.
- Rémunération versée au titre du dernier exercice :
 - Pour l'année 2016 les rémunérations fixes refacturées par Milleis Banque se sont élevées à 1 652 947,54 € pour un effectif temps plein de 21 personnes détachées au service de la société de gestion Milleis Investissements.
 - Les rémunérations variables au titre de 2015 et versées en 2016 se sont élevées à 266 648,32 € réparties sur 18 bénéficiaires. Il n'existe pas de versement différé.
 - Les rémunérations variables applicables à l'exercice 2016 seront versées au premier trimestre 2017.