

# JOUSSE MORILLON INVESTISSEMENT

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### Préambule :

La politique de rémunération mise en place répond aux exigences de la Directive OPCVM 5.

Les dividendes perçus par les actionnaires de la société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application des principes de la Directive OPCVM 5.

**Jousse Morillon Investissement est une société de gestion entrepreneuriale créée en décembre 1990. Elle gère depuis avril 1991 un seul OPCVM et n'exerce aucune autre activité.**

### **1 - Rémunération de la société de gestion**

Elle est constituée d'une commission fixe calculée sur l'encours de l'OPCVM géré et, le cas échéant, d'une commission variable (commission de surperformance) dont les modalités de calcul sont clairement définies dans le prospectus complet de l'OPCVM. La société de gestion peut également percevoir une commission lors de la souscription de parts. Ces commissions de souscription constituent des recettes additionnelles très marginales (moins de 1 % en moyenne sur les 5 derniers exercices). Il n'existe aucune commission de rachat.

### **2 - Rémunération du personnel de la société de gestion**

**L'effectif de la société : 3 salariés dont 2 gérants également mandataires sociaux.**

**Principe : Il n'existe aucune politique de rémunération personnalisée des salariés et notamment des gérants comportant une part variable qui serait liée à la performance de l'OPCVM.**

**La rémunération annuelle des gérants de la SGP est déterminée chaque année par le Conseil d'Administration ; totalement et uniquement fixe, elle croît régulièrement à un rythme proche de celui de l'inflation.**

# JOUSSE MORILLON INVESTISSEMENT

**La rémunération annuelle des autres salariés** de l'entreprise est fixée par les mandataires sociaux de la SGP. Elle se compose d'un salaire fixe annuel et peut le cas échéant être complétée par une partie variable **non garantie** appelée « bonus », déterminée en fonction du niveau de responsabilité, de tout élément exceptionnel susceptible d'avoir exigé des efforts particuliers d'un ou de plusieurs salariés, de l'ancienneté dans l'entreprise et enfin bien entendu de la rentabilité dégagée par la SGP au cours de l'exercice. Lorsqu'elle existe, cette partie variable de la rémunération est toujours versée post clôture de l'exercice.

Afin de ne pas porter atteinte à l'équilibre économique de la société, l'enveloppe globale de la partie variable (brut salarié) éventuellement versée en complément de la rémunération fixe annuelle est conforme aux règles de bonne gestion des fonds propres fixées par la réglementation. La politique en matière de bonus se veut à la fois **raisonnable et prudente pour la SGP** mais aussi suffisamment motivante pour les salariés.

Paris, le 02 janvier 2019