

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Date de mise à jour : 03 mai 2022

1. Pourquoi cette politique de rémunération ?

En adéquation avec la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (**la Directive AIFM**), la politique de rémunération d'Aalto REIM a pour objet de mettre en œuvre une politique et des pratiques de rémunération compatibles avec une gestion efficace des risques.

Aalto REIM favorise une approche de la rémunération liée à la performance mesurée de telle sorte (i) qu'elle n'encourage pas la prise de risques vis-à-vis de l'intérêt des investisseurs, (ii) qu'elle évite les situations de conflit d'intérêts tout en (iii) fidélisant les collaborateurs en raison de son caractère attractif et motivant.

La performance du collaborateur est appréciée dans le cadre d'un processus d'évaluation formalisé au travers d'un compte rendu d'entretien annuel, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs définis, sachant qu'aucun bonus n'est garanti contractuellement hormis, le cas échéant, lors de l'embauche d'un collaborateur expérimenté, et ce pour la seule première année.

2. Gouvernance

Aalto REIM n'a pas opté pour la mise en place d'un comité de rémunération. Le Président et le Directeur Général (**la Direction**) définissent en début d'année un niveau de variable total par collaborateurs selon (i) le niveau managérial de son poste, (ii) de son exposition au risque et (iii) de son impact sur la collecte.

3. Composition de la rémunération

La rémunération des collaborateurs d'Aalto REIM se compose en :

- Une rémunération fixe de base ;
- Une rémunération variable.

Le collaborateur perçoit une rémunération fixe contractuellement définie et qui fait l'objet, s'il y a lieu, d'une augmentation annuelle. La rémunération fixe est proportionnelle aux obligations du poste, le niveau de compétence requis et de la responsabilité exercée.

Les augmentations de rémunération fixe des collaborateurs sont revues par la Direction selon les demandes des collaborateurs et leur justification. Lors de la réalisation du budget annuel, selon les performances passées et le résultat des entretiens annuels, la Direction peut décider d'augmenter la rémunération fixe des collaborateurs au cas par cas.

En complément de la rémunération fixe, les collaborateurs peuvent percevoir, selon des grilles validées en début d'exercice par ces derniers et la Direction une rémunération variable.

Les grilles de calcul de la rémunération variable sont propres à chaque collaborateur selon les spécificités de son poste (cf. **2. Gouvernance**).

La rémunération variable est versée en numéraire.

4. Seuil et composante de la rémunération variable

Pour assurer un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération variable, il a été défini par la Direction des plafonds de rémunération variable par catégorie de collaborateurs et en % de la rémunération fixe.

Ces plafonds ont été définis selon les critères énumérés en **2. Gouvernance**.

Les grilles auxquelles il est fait référence en **3. Composition de la rémunération** se décompose en critères quantitatifs et qualitatifs puis en sous-critères collectifs et individuels.

La part variable de la rémunération des collaborateurs ne peut individuellement dépasser 100 000€. En complément, Aalto REIM veille à ce que la rémunération fixe soit suffisamment élevée pour ne pas nécessiter la distribution contrainte d'une rémunération variable.