

Politique de rémunération des collaborateurs de la SGP

Date de mise à jour : 12 Juin 2025
Référence : A009

Destinataires : tous les collaborateurs		
Responsable de la politique : A. André (RCCI)		
Dates	Auteur	Validation
Mise à jour : 12/06/2025 Diffusion : 13/06/2025	Thomas Dorival Fonction : Directeur Général	RCCI - Président, Alexandre André Le 12/06/2025

Historique des mises à jour

Date de mise à jour	Auteur (fonction)	Nature des mises à jour
12/05/2022	CBRE	Intégration des enjeux ISR dans la définition et le calcul du variable
14/06/2022	CBRE	Intégration des enjeux de durabilité dans la rémunération variable des collaborateurs
22/09/2023	Thomas Dorival (Directeur Général)	Référence au programme d'activités pour le taux et le montant rémunération variable maximum
12/06/2025	Thomas Dorival (Directeur Général)	Retrait de la limite de rémunération variable

Objet de la procédure

Conformément aux dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM »), la politique de rémunération d'Aalto REIM vise à aligner, compte tenu de la stratégie, des objectifs et de la politique de risque de la société, les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs et employés.

Elle a donc 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 qu'elle n'encourage pas la prise de risques vis-à-vis de l'intérêt des investisseurs.

Afin de mettre en œuvre la politique de rémunération, Aalto REIM classe son personnel selon 4 catégories :

- Les managers ayant une équipe de minimum 3 personnes à diriger et dont la productivité et le résultat dépendent de sa responsabilité – Ex. : Dirigeant ;
- Les collaborateurs « preneurs de risques » ayant un impact sur la stratégie des fonds gérés et leur performance – Ex. : Fund Manager, Directeur juridique ;
- Les collaborateurs « sensibles » ayant une relation directe avec les clients et un impact sur la collecte mais n'ayant aucun impact sur la performance des fonds – Ex. : Responsable commercial ;
- Les collaborateurs non identifiés comme à risque ou sensible – Ex. : Property manager, back-office.

En outre, Aalto REIM procède à une mise à jour annuelle de la classification et s'assure que chaque membre du personnel relève toujours de la catégorie à laquelle il a été affecté.

Sommaire

I. Principe général	5
II. Personnel identifié au sens de la Directive AIFM	7
III. Application des règles AIFM et principe de proportionnalité	8
IV. Intervention de la Direction sur le niveau de rémunération	9
V. Information des collaborateurs et des porteurs de parts ou actions sur la politique de rémunération.....	10
VI. Contrôle	10
VII. Références réglementaires	11
Annexe : Règles applicables au personnel d'Aalto REIM conformément aux 19 principes de rémunération des SCGP au sens de la directive AIFM	12

I. Principe général

Ce document vise à décrire le dispositif en vigueur au sein de la Société de Gestion, dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- L'existence d'une politique de rémunération n'encourageant pas la prise de risque et visant particulièrement les « preneurs de risque » ;
- La détermination et l'attribution des rémunérations, notamment variables, avec pour objectif l'alignement d'intérêts entre les investisseurs et le gestionnaire du FIA.

La performance du collaborateur est appréciée dans le cadre d'un processus d'évaluation formalisé au travers 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.

Le principe de rémunération d'Aalto REIM est fondé sur les éléments ci-dessous :

i) Salaire fixe

Le salaire de base récompense le collaborateur pour la bonne exécution de son travail de base, tel que décrit dans sa description de fonction. La partie fixe de la rémunération est suffisamment importante pour rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise.

Celle-ci correspond à une part importante de la rémunération totale perçue par le collaborateur.

Le salaire fixe est payé tous les mois aux collaborateurs.

ii) Salaire variable

La rémunération des dirigeants et collaborateurs d'Aalto REIM comprend également une part variable, versée en complément de la rémunération fixe, en fonction de critères de performance ou de résultats personnels ou collectifs sur une période donnée. Les objectifs individuels sont déterminés en fonction de la nature des activités du département, de la fonction du collaborateur et de son rôle, ainsi que des résultats attendus de la division, de l'équipe et du collaborateur.

La rémunération variable de tous les collaborateurs est soumise à la section 2.K. – Politique de rémunération du programme d'activités.

Dans le cas des dirigeants, la part variable est fixée chaque année en fonctions d'objectifs qualitatifs (fluidité des échanges, motivation des collaborateur, clarté des objectifs et des feuilles de route) et quantitatif (performance financière de la société de gestion).

Dans le cas des gérants de portefeuille, dits « preneurs de risque » et exposés aux investisseurs (sensibles), la part variable est fixée chaque année en fonction d'objectifs qualitatifs (participation à la structuration des fonds, respect des procédures, qualité des reportings, le suivi régulier de la

gestion des fonds et la formation continue) et quantitatifs (performance financière des fonds sous gestion et de la société de gestion), compatibles avec une bonne maîtrise des risques.

Dans le cas des commerciaux, exposés aux investisseurs (sensibles) la part variable est fixée chaque semestre en fonctions d'objectifs qualitatifs (la conformité avec les règlements internes et externes et l'excellence opérationnelle ; le dynamisme et la discipline commerciale ; le travail en équipe, la créativité, la motivation et la coopération avec les départements et/ou sociétés du Groupe) et quantitatifs (les objectifs de collecte déclinés, au besoin, par produit).

Dans le cas des fonctions juridiques, la part variable est fixée chaque année en fonction d'objectif qualitatif (relation avec les conseils, anticipation des sujets de gouvernance et de structuration, animation des réunions, respect des deadlines) et quantitatifs (performance de la société de gestion).

Dans le cas des autres fonctions, la part variable est définie de façon discrétionnaire.

Aalto REIM s'appuie sur les principes suivants afin de prévenir les risques pour la Société de Gestion et les souscripteurs des fonds gérés :

- La partie fixe de la rémunération est suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ;
- La rémunération variable tient compte également de la santé financière de la Société et de son Groupe d'appartenance ainsi que des obligations réglementaires en matière de fonds propres ;
- Aucune rémunération variable n'est garantie (sauf, le cas échéant, pour la seule année de l'embauche d'un preneur de risques) ;
- Les collaborateurs sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des exigences de la directive AIFM.

Le but de cette structure de rémunération est d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, d'encourager les bons comportements des collaborateurs. Il faut que les collaborateurs aient le sentiment de gérer leurs fonds personnels et de créer une vraie proximité avec les clients renforçant ainsi le positionnement d'Aalto REIM.

La politique de rémunération permet également, conformément au règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 (ci-après désigné « Règlement SFDR ») de promouvoir des pratiques de rémunération en ligne avec ses objectifs d'intégration des risques en matière de durabilité dans la stratégie. Lorsque la stratégie d'investissement d'un fonds inclut des facteurs extra-financiers dans les critères de sélection des investissements, Aalto REIM inclut dans les objectifs annuels des gérants concernés des critères d'évaluation relatifs à l'ESG. Ces critères peuvent porter sur la qualité de l'analyse des risques ESG liés aux sociétés cibles, les actions d'engagement menées vis-à-vis de ces sociétés et la participation à des formations relatives à l'ESG. Lorsque des risques en matière de durabilité sont considérés comme significatifs et mesurables, ils peuvent également être pris en compte pour la détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable annuelle des dirigeants.

Par exemple, la rémunération variable des collaborateurs peut être déclenché dès que la note moyenne ESG des actifs a augmenté de +1 points au cours de l'exercice évalué. Si cet objectif n'est pas atteint, la rémunération variable correspondant à cet objectif n'est pas versée.

La rémunération variable annuelle est payée une fois par an sur un délai de 3 mois à compter de la clôture des comptes annuels de la société de gestion.

Conformément à la section 2.K. – Politique de rémunération du programme d'activités, le Président RCCI s'assure chaque année que la part de la rémunération des collaborateurs n'excède pas 200 000 euros en numéraire.

Le Directeur du développement et tout poste commercial n'a pas une activité qui est considérée comme ayant une incidence substantielle sur les profils de risque des gestionnaires ou des FIA. Ils ne sont donc pas compris dans le périmètre du personnel identifié.

iii) Avantage en nature

Des chèques-repas sont distribués mensuellement à l'ensemble des collaborateurs. Ils ne sont pas accordés selon des critères de performance.

II. Personnel identifié au sens de la Directive AIFM

Les collaborateurs « preneurs de risque » ou « identifiés » le sont au regard des fonctions exercées et du niveau de leur rémunération, si leur activité professionnelle peut avoir une incidence significative sur les prises de risques de la Société de Gestion ou du FIA géré.

En se basant sur ces principes, Aalto REIM a identifié le personnel concerné par les règles de la directive AIFM au travers d'une méthodologie de détermination par fonction, reposant sur quatre axes d'analyse :

- Le management ;
- Les responsabilités et le poids des décisions sur la performance des fonds gérés et la société de gestion Aalto REIM ;
- La proximité avec les investisseurs ;
- Le niveau de la rémunération.

Le management est composé par le Président et le Directeur Général.

Au sein d'Aalto REIM, les « preneurs de risque » correspondent aux Dirigeants, aux gérants de fonds d'investissement, Fund Managers et le Directeur Juridique.

Par ailleurs, le responsable commercial du marché des investisseurs est en contact avec des investisseurs professionnels qui ont une parfaite connaissance des fonds dans lesquels ils investissent. La part variable de sa rémunération est liée à la collecte des fonds. Il n'a donc aucun

impact sur le profil de risque d'Aalto REIM ou des fonds gérés et ne peut donc être considérée comme un « preneur de risque ». En effet, par définition l'équipe commerciale :

- ne participe pas à la détermination de la politique des fonds, ni aux décisions d'investissement ou de désinvestissement prises par Aalto REIM pour les fonds gérés. Ils sont seulement informés de la politique mise en place pour ces fonds afin de pouvoir les commercialiser avec soin au près des conseillers en gestion de patrimoine ou aux investisseurs en direct ;
- la rémunération variable est déterminée en fonction des montants collectés ainsi que de critères qualitatifs en relation notamment avec le respect des procédures internes de la société et du groupe, et des règles de conformité , sans aucun lien avec la performance des fonds gérés.

Par ailleurs, les autres salariés, ne répondant ni au critère de prise de risque, ni au critère de rémunération ont été exclus du personnel identifié.

III. Application des règles AIFM et principe de proportionnalité

Aalto REIM s'engage à respecter les critères de la directive AIFM applicables obligatoirement à toutes les sociétés de gestion de portefeuille. Ces critères sont repris dans l'Annexe 1 de la politique.

La société de gestion s'engage donc à respecter les critères qui lui sont applicables, étant précisé qu'elle entend bénéficier du principe de proportionnalité et ne pas ainsi être soumise à l'intégralité des 19 critères pour les « preneurs de risque ».

i) La taille

Le montant des actifs sous gestion est inférieur à 1 milliard d'euros. Aalto REIM emploie moins de 10 salariés et pas plus de 5 personnes sont considérées comme des preneurs de risques ou des personnes identifiées.

ii) L'organisation interne

Aalto REIM a pris la forme juridique d'une Société par Actions Simplifiée dirigée par un Président et un Directeur Général.

La gestion quotidienne d'Aalto REIM est assurée par les dirigeants, qui, dans le cadre de la stratégie arrêtée et du budget fixé, assure la gestion d'Aalto REIM et la coordination du contrôle des risques externalisé, la communication et le développement de nouveaux fonds ;

Les dirigeants ont également pour mission de veiller à la bonne exécution des décisions qui auront été prises.

iii) La nature et la complexité des activités

Aalto REIM exerce l'activité de gestion de FIA ou Autres FIA immobiliers. Les véhicules gérés sont peu

complexes (fonds professionnels spécialisés, SCI à capital variable, etc.) et réservés, à ce jour, à des investisseurs professionnels ou assimilés susceptibles d'investir plus de 100 000 euros.

Par ailleurs, les stratégies d'investissement mises en œuvre sont réputées non complexes : prises de participations dans des actifs immobiliers de manière directe ou indirecte, pas de recours à des techniques d'arbitrage ou visant à accroître de façon considérable le levier du fonds ou encore reposant sur des facteurs de risque non standards (corrélation, volatilité, dividendes, matières premières, etc.).

Les fonds sont par nature exposés à des marchés non classiques (actifs immobiliers) nécessitant des techniques d'évaluation particulières, conformes aux standards de marché, reposant sur un ou plusieurs experts immobiliers et documentées dans la procédure d'évaluation.

De plus, les instruments financiers utilisés sont considérés comme ne présentant pas de particularités (pas d'utilisation de contrats dérivés non standards au sens de l'Annexe 2 du Règlement Délégué n° 231/2013 ainsi que de l'Instruction AMF 2011-15). Dès lors, les FIA ne font pas appel à des techniques avancées de mesures des risques (telles qu'un suivi à l'aide d'une mesure de perte potentielle maximale comme une Value at Risk - VAR).

iv) Les différentes catégories de personnel

Aalto REIM est de taille entrepreneuriale, seuls le Président et le Directeur Général fondé de pouvoir peuvent contracter pour le compte de la société de gestion. Les décisions d'investissement ou de désinvestissement pour les fonds gérés sont prises de manière collégiale par le Comité d'investissement (cf. B001 – Procédure investissement et arbitrage).

Il découle des critères pertinents présentés ci-dessus qu'Aalto REIM peut valablement mettre en œuvre le principe de proportionnalité, ce qui lui permet d'exclure de sa politique de rémunération les obligations suivantes :

- La rémunération variable sous forme d'instruments financiers et la conservation des instruments ;
- Le report d'au moins trois à cinq ans du versement des rémunérations variables annuelles ;
- L'incorporation de risques a posteriori pour la rémunération variable ;
- L'obligation de créer un comité de rémunération.

La part variable de la rémunération du personnel identifié ne peut individuellement dépasser 200 000 €.

IV. Intervention de la Direction sur le niveau de rémunération

Le Président et le Directeur Général déterminent chaque année l'enveloppe des rémunérations fixes et variables et arrêtent les rémunérations individuelles des collaborateurs.

Eu égard aux caractéristiques de la Société (cf. ci-dessus) il n'est pas prévu, à ce jour, de créer un

Comité de rémunération.

V. Information des collaborateurs et des porteurs de parts ou actions sur la politique de rémunération

i) Information des collaborateurs

Les collaborateurs d'Aalto REIM sont informés des critères qualitatifs et quantitatifs qui sont utilisés pour déterminer le montant de leur rémunération ainsi que du calendrier prévu pour l'évaluation de leurs performances.

A ce titre, la politique de rémunération est mise à disposition du personnel sur le réseau commun sous : [AALTO REIM\A. ADMINISTRATIF\4. POLITIQUE DE REMUNERATION.](#)

ii) Information des porteurs de parts ou actions

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la SGP. Par ailleurs, le rapport annuel doit contenir les informations suivantes :

- Des informations sur la procédure de prise de décision utilisée pour déterminer la politique de rémunération pour les personnes concernées ;
- Les critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non financiers) utilisés pour évaluer les performances individuelles qui sont pertinents pour déterminer les politiques et pratiques de rémunération ;
- Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interests) versé par le FIA ;
- Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque du FIA.

VI. Contrôle

La politique de rémunération d'Aalto REIM doit agir au mieux des intérêts des clients et assurer la maîtrise des risques propres de la Société de Gestion. Cette politique est valable à toute autre société de gestion auxquelles elle aurait délégué une ou partie de ses fonctions.

Le RCCI d'Aalto REIM intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques de conflits d'intérêts.

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle du RCCI qui vérifie :

- L'application de la présente politique de rémunération ;
- La conformité de la politique de rémunération à la réglementation en vigueur ;

- La vérification des critères permettant de calculer la part variable annuelle.

La politique de rémunération fait l'objet d'une revue annuelle par le Président et le Directeur Général ; ou à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité d'Aalto REIM.

VII. Références réglementaires

Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011, dite « directive AIFM »

Orientations relatives aux politiques de rémunérations applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - ESMA/2013/232

Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411 (31 mars 2016)

Règlement général de l'AMF :

- Article 321-32
- Article 321-26
- Articles 319-10 et 319-11 (politique de rémunération)

Doctrine AMF :

- Position - Recommandation DOC-2013-11 : Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
- Guide AIFM – Rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement alternatif

Annexe : Règles applicables au personnel d'Aalto REIM conformément aux 19 principes de rémunération des SCGP au sens de la directive AIFM

(i) Applicable à tous les collaborateurs de la société de gestion

3. L'organe de direction de la société de gestion, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre ;
4. La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante ;
5. Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
6. La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération ;
9. La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année ;
12. La mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs ;
18. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive AIFM.

(ii) Applicable aux seules personnes identifiées

7. Lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou du FIA concernés avec celle des résultats d'ensemble de la société de gestion. Par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers ;
8. L'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés ;
10. Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

(iii) Applicable aux seules personnes identifiées mais dont l'application est recommandée à l'ensemble des collaborateurs

1. La politique de rémunération n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA gérés ;
2. La politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des FIA gérés, des investisseurs du FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;
11. Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ;

16. La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme des FIA qu'il gère ;

17. Le personnel doit s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

(iv) Principes exclus en cas de mise en œuvre de la proportionnalité

13. Une part importante, et dans tous les cas au moins égal à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par le GFIA, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas ;

14. Le paiement d'une part significative, et dans tous les cas au moins égal à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné ;

15. la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du GFIA dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernée ;

19. Les GFIA qui sont importants en raison de leur taille ou de la taille des FIA qu'ils gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération.