

<b>Atream</b>	<b>Politique de rémunération</b>	<b>Référence : 60301</b>
---------------	----------------------------------	------------------------------

Nom du document	Créé/ Modifié par	Validé par	Version	Date	Commentaires
Politique de rémunération	Capsi	-	V01	Février 2014	
Politique de rémunération	Marker	Directeur Général	V02	Mai 2020	
Politique de rémunération	RCCI	Comité direction	V03	Mars 2021	SFDR

### Liste de diffusion

- Ensemble des collaborateurs de la Société
- Site internet de la Société

### Principales références réglementaires

- ESMA : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs,
- Directive AIFM 2011/61/UE : article 13 et Annexe II,
- Règlement délégué n ° 231/2013 : article 107,
- Article L. 533-22-2, I du Code monétaire et financier,
- Article 319-10 du Règlement Général de l'AMF,
- Position AMF n° 2013-11,
- Règlement UE n° 2019/2088 (SFDR ou Disclosure).

### Préambule

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « Directive AIFM »), Atream a établi, mets en œuvre et à maintien des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de sa stratégie.

La politique de rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales d'Atream (ci-après également la « Société de Gestion »), ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La politique de rémunération s'applique à la Société de Gestion et à l'ensemble de ses collaborateurs. Il est précisé que la Société de Gestion dispose de filiales à savoir la SAS Porte Océane, SHM Hôtels ainsi que la SAS Property Management (filiale permettant la réalisation de Transaction sur immeuble et fonds de commerce ainsi que la gestion immobilière – carte n° CPI 9201 2017 000 021 951).

Cette politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des véhicules gérés par la Société de Gestion. Elle est également déterminée de manière à éviter les

situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

A ce stade, la politique de rémunération de la Société n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques. Les critères de durabilité définis seront intégrés à la politique de rémunération des collaborateurs en vue de la prochaine campagne de fixations des objectifs annuels.

La politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de la Société de Gestion ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

## Sommaire

1	Champs d'application de la politique .....	4
1.1	Identification du « Personnel Identifié » .....	4
1.2	Identification de la rémunération concernée .....	5
2	Principe de proportionnalité .....	5
2.1	Application de la proportionnalité – critères retenus .....	5
2.1.1	Taille .....	5
2.1.2	Organisation interne.....	5
2.1.3	Nature, portée et complexité des activités .....	6
2.1.4	Structure des rémunérations .....	6
2.2	Effet du principe de proportionnalité .....	6
3	Présentation de la politique de rémunération.....	7
3.1	Principes généraux .....	7
3.2	Descriptif détaillé .....	7
3.3	Comité de rémunération .....	9
4	Orientations sur les exigences relatives à l'alignement aux risques .....	9
4.1	Processus d'alignement sur les risques .....	9
4.2	Processus d'attribution .....	9
4.3	Mesure des risques et de performance .....	10
4.4	Ajustement aux risques à posteriori .....	10
5	Publication de la politique.....	10
5.1	Publication externe .....	10
5.2	Publication interne .....	10
6	Révision et modification de la politique.....	10
7	Procédure de paiement exceptionnel .....	11
8	Annexe : Rappel des dispositions de l'Annexe II de la Directive AIFM.....	11

## 1 Champs d'application de la politique

### 1.1 Identification du « Personnel Identifié »

Les mesures prévues par la présente politique (ci-après « la Politique ») s'appliquent aux membres du personnel identifié de la Société de Gestion tel que défini par la réglementation. La Société de Gestion a évalué et sélectionné son personnel identifié (ci-après « Personnel Identifié »).

Catégories de personnels pouvant être concernés (réglementation)	Société de Gestion	
	Existence d'un Personnel Identifié	Fonction désignée
Membres exécutifs et non exécutifs de l'organe de direction	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Président</li> <li>• Directeur général</li> <li>• Directeur général adjoint</li> <li>• Directeur des fonds</li> <li>• Directeur de la gestion d'actifs</li> </ul>
Preneurs de risques (gérants, directeurs d'investissement...)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gérants et analystes</li> </ul>
Personnes exerçant une fonction de contrôle (Contrôleur des risques, RCCI...)	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RCCI</li> </ul>
Membres du personnel ayant des fonctions liées à l'administration, au marketing, aux ressources humaines, au développement de la clientèle privée, assistantes ...sans pouvoir de décision sur la gestion d'actifs.	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur des relations investisseurs</li> </ul>
Tout employé qui, au regard de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du gestionnaire de FIA ou les profils de risque du FIA qu'il gère.	Oui	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur Pôle Tourisme et Hôtellerie</li> </ul>
Autres preneurs de risque tels que : les membres du personnel dont les activités professionnelles :  – que ce soit à titre individuel ou collectif, comme membres d'un groupe (par exemple, une unité ou une partie d'un département)  – peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque de la Société de Gestion ou sur un véhicule qu'elle gère, y compris les personnes en mesure de conclure des accords, adopter des positions et prendre des décisions ayant un impact significatif sur les positions de risque de la Société de Gestion ou d'un véhicule qu'elle gère.	Non	

Néanmoins, par souci de simplicité et de transparence, la Direction générale de la Société de Gestion a choisi d'inclure l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion dans le champ de sa politique de rémunération. **L'ensemble des collaborateurs constitue ainsi le « Personnel Identifié ».**

## 1.2 Identification de la rémunération concernée

La présente politique porte sur l'ensemble de la rémunération variable effectivement versée. A ce jour, la rémunération variable est constituée principalement d'un bonus discrétionnaire auquel peut s'ajouter, pour le personnel ayant des objectifs commerciaux, un variable proportionnel à la collecte.

D'une façon générale et conformément à la réglementation, la Société de Gestion applique ces principes :

- (i) à tout type de rémunération variable versée par le gestionnaire (y compris variable ou bonus discrétionnaire),
- (ii) à tout montant payé directement par le véhicule lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, (non applicable)
- (iii) à tout transfert de parts ou d'actions du véhicule.

## 2 Principe de proportionnalité

### 2.1 Application de la proportionnalité – critères retenus

La Société de Gestion a analysé chaque critère de proportionnalité défini dans la Directive AIFM qui permet de justifier une mise en œuvre proportionnée des principes de rémunération.

Cette analyse a porté sur :

- la taille de la Société de Gestion et celle des véhicules qu'elle gère,
- son organisation interne,
- la nature, la portée et la complexité de ses activités,
- la structure des rémunérations.

#### 2.1.1 Taille

A la date de dernière mise à jour de la présente politique, la Société de Gestion gère et conseil plus de 30 véhicules pour un encours total d'actifs sous gestion d'environ 4 milliards d'euros.

L'effectif total du personnel de la Société de Gestion représente 55 équivalents temps plein (ETP).

#### 2.1.2 Organisation interne

La gouvernance de la Société de Gestion est organisée autour d'un Comité de Direction constitué :

- du Président,
- du Directeur général,
- du Directeur général adjoint,
- du Directeur des fonds (également Directeur général adjoint),
- du Directeur de la gestion d'actifs (également Directeur général adjoint)
- de 2 séniors Advisor salariés.

Ainsi que d'un Comité stratégique composé

- du Président de la Société de Gestion,
- du Directeur général de la Société de Gestion,
- de deux Associés-Gérants de l'actionnaire Next Stage,
- de deux censeurs salariés de la Société de Gestion.

Par ailleurs, la Société de Gestion gère exclusivement des FIA de droit français qui ne sont pas cotés sur les marchés réglementés.

Ainsi, la Société de Gestion ne considère pas être dotée d'une organisation interne complexe.

### 2.1.3 Nature, portée et complexité des activités

La Société de Gestion exerce l'activité de gestion collective (FIA) et est agréée pour les services d'investissement suivants :

- gestion de FIA au-delà des seuils de la Directive AIFM,
- conseil en investissement,
- conseil en investissement Immobilier.

La Société de Gestion est spécialisée dans la création, le conseil et la gestion de fonds immobiliers et de capital-investissement touristique. L'ensemble des véhicules collectifs gérés par la Société de Gestion ne relève pas d'une politique ou d'une stratégie d'investissement présentant un degré de complexité particulier.

La prudence récurrente de la politique d'investissement sur les véhicules permet à la Société de Gestion de considérer que l'activité de véhicules collectifs devrait lui permettre de satisfaire les conditions d'application favorable de ce critère au regard du principe de proportionnalité.

### 2.1.4 Structure des rémunérations

Le pourcentage de rémunération discrétionnaire par rapport à la rémunération fixe pour les Personnels Identifiés de la Société de Gestion se situe dans une fourchette comprise entre 0% et 30% maximum, et n'a pas vocation à dépasser ce pourcentage.

Dans le cas où la rémunération variable ne dépassera pas 200K€ ou 30% du salaire fixe, le paiement se fera intégralement en numéraire en année N.

A titre indicatif, sur les 5 dernières années, le montant de rémunération variable et discrétionnaire versé à un collaborateur n'a jamais excédé 200K€.

## 2.2 Effet du principe de proportionnalité

Le principe de proportionnalité permet à la Société de Gestion de ne pas appliquer les règles relatives à l'étalement de la rémunération prévues dans la Directive AIFM :

- le paiement d'au moins 50% du variable sous la forme d'instruments,
- le report sur au moins 3 ans de 40 à 60% du variable,
- la période de conservation de la rémunération payée sous la forme d'instruments,
- la prise en compte de risques a posteriori pour la rémunération variable.

En revanche, la Société de Gestion s'est conformée à l'obligation de créer un Comité de rémunération prévu pour les sociétés (obligatoire dès que les encours de FIA gérés dépassent le seuil de 1,25 milliard d'euros ou si la taille de la société dépasse le seuil de 50 personnes).

### **3 Présentation de la politique de rémunération**

#### **3.1 Principes généraux**

La Politique mise en place par la Société de Gestion promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des véhicules gérés par la Société de Gestion.

Elle est également déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

Elle s'inscrit dans le cadre du devoir fiduciaire de la Société de Gestion : agir au mieux des intérêts des clients et maîtriser ses propres risques.

#### **3.2 Descriptif détaillé**

La Société de Gestion a établi sa politique en veillant au respect des dispositions de l'annexe II de la Directive AIFM (cf. Annexe), à savoir :

- a) Les rémunérations fixes des collaborateurs concernés correspondent à leur niveau de compétence, à la responsabilité exercée, à l'expérience acquise et aux fourchettes du marché. Elle n'est pas calculée par rapport aux performances d'un véhicule.

Les montants discrétionnaires versés dépendent des mérites propres attribués à chaque collaborateur.

La rémunération discrétionnaire est éventuellement versée chaque année en une seule fois pour le personnel. Le personnel identifié comme ayant des objectifs commerciaux (ex : Direction Relation Investisseurs) sont susceptibles de percevoir, en sus de la rémunération discrétionnaire, une rémunération variable spécifique lié au niveau de production individuel (fourchette entre 0.06% et 0.10% de la collecte réalisée) et n'incite aucunement à la prise de risque.

- b) La survenance de conflits d'intérêts n'est pas possible, les gérants n'étant pas incités financièrement à privilégier les intérêts de la Société de Gestion, ni les leurs, ni ceux d'un client ou d'un groupe de clients par rapport à un autre.

- c) La Direction générale de la Société de Gestion, par le biais du Comité de rémunération, adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de leur mise en œuvre et de leur supervision.
- d) 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 réalisée par le Comité stratégique.
- e) Le personnel engagé dans les fonctions de contrôle n'exerce pas de fonctions opérationnelles.
- f) Le Comité de rémunération supervise la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité.
- g) La rémunération variable, de nature discrétionnaire, des Personnels Identifiés est fonction (i) de leur évaluation qui dépend de leur compétence professionnelle et de la réalisation des objectifs qualitatifs liés à leur poste et (ii) des résultats financiers de la Société de Gestion.
- h) La Société de Gestion ne dispose pas de critères d'évaluation directement liés à la performance des FIA.
- i) La Société de Gestion n'inclut pas de rémunération variable garantie dans les contrats de travail de ses salariés.
- j) La Société de Gestion a axé sa politique de rémunération sur la prépondérance de la composante fixe de la rémunération.

La Société de Gestion se réserve également la possibilité de ne payer aucune composante variable.

- k) Aucun contrat de travail de la Société de Gestion ne prévoit de paiement lié à la résiliation anticipée d'un contrat.
- l) Le montant discrétionnaire de la rémunération variable dépend d'une évaluation globale du collaborateur intégrant principalement des critères qualitatifs. Il n'existe pas de mesures automatiques de calcul des performances.
- m) La Société de Gestion applique le principe de proportionnalité et n'est donc pas soumise au paiement d'au moins 50% du variable sous la forme d'instruments.
- n) Suivant le même principe, la Société de Gestion n'est pas non plus soumise au report sur au moins 3 ans de 40 à 60% du variable.
- o) Enfin, toujours selon ce principe la Société de Gestion n'est pas soumise à l'ajustement de la rémunération variable, y compris reportée, en cohérence avec sa situation financière et ses performances constatées.



- p) La Société de Gestion ne dispose pas de programme de pension discrétionnaire.
- q) Les collaborateurs de la Société de Gestion sont tenus de s'engager à ne pas utiliser de stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération.
- r) La rémunération variable est versée uniquement en numéraire.

### 3.3 Comité de rémunération

La Société de Gestion constitue un comité spécialisé en matière de rémunérations, dit Comité de rémunération, composé de membres compétents pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris sa politique de gestion des risques.

Le Comité de rémunération est présidé par le Président de la Société de Gestion et est constitué des membres du Comité de Direction (hors seniors Advisor) avec la présence de la Direction des Ressources Humaines.

Le Comité de rémunération a la charge de la supervision des rémunérations. A ce titre il détermine annuellement l'enveloppe globale de rémunération variable à distribuer au titre de l'exercice en cours ainsi que la répartition de cette enveloppe par direction.

La Comité de rémunération réexamine et statue chaque année sur les principes généraux et les différents éléments de la Politique.

## **4 Orientations sur les exigences relatives à l'alignement aux risques**

### 4.1 Processus d'alignement sur les risques

La Société de Gestion veille à ce que ses collaborateurs s'engagent 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 avec les porteurs et la Société de Gestion sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La Société de Gestion ne verse pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM.

La Société de Gestion n'a pas mis en place de dispositif de pension discrétionnaires ou d'attribution de « parachutes dorés » aux membres du Personnel Identifié qui quittent la Société de Gestion, de paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondant à des performances réalisées sur la durée ou qui serait conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

### 4.2 Processus d'attribution

Au regard des résultats financiers annuels de la Société de Gestion, la Direction générale détermine lors du Comité de rémunération une proposition d'enveloppe globale de rémunération variable, ainsi qu'une enveloppe par département pour l'ensemble des activités de la Société de Gestion.

Cette répartition est ensuite soumise au Comité stratégique dans le cadre de la revue de la politique pour validation.

Enfin, la rémunération discrétionnaire annuelle de chaque collaborateur est attribuée au regard de son évaluation.

#### 4.3 Mesure des risques et de performance

Une évaluation du collaborateur est réalisée annuellement par un responsable hiérarchique. Cette évaluation est matérialisée à travers l'utilisation d'une trame d'évaluation unique.

La trame d'évaluation prend notamment en compte les critères qualitatifs suivants :

- qualité du travail,
- relations – travail en équipe,
- prise de décision / autonomie,
- respect des règles internes et déontologiques

#### 4.4 Ajustement aux risques à posteriori

Si nécessaire, la Société de Gestion appliquera un droit « d'ajustement au risque a posteriori » lui permettant de réduire la rémunération variable, au fil du temps et en fonction de la matérialisation des résultats des actions entreprises par le membre du personnel, ou d'événements prédéfinis tels qu'un comportement frauduleux avéré ou une erreur grave du membre du personnel (par exemple violation du code de conduite), ou d'une baisse significative des performances financières du véhicule ou de la Société de Gestion selon des indicateurs prédéterminés.

### **5 Publication de la politique**

#### 5.1 Publication externe

Le détail de la politique de rémunération est disponible sur simple demande écrite auprès de la Société de Gestion et est disponible sur le site : [atream.com](http://atream.com). Un exemplaire papier est mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande. Cette possibilité est indiquée sur le site internet de la Société de Gestion.

Concernant les véhicules d'investissement : les rapports annuels prévoient un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant que ces détails sont disponibles sur le site internet de la Société de Gestion ainsi qu'une référence à ce site internet, et précisent qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition gratuitement sur demande.

#### 5.2 Publication interne

La politique de rémunération de la Société de Gestion est accessible à tous les membres du personnel.

### **6 Révision et modification de la politique**

La présente politique fait l'objet d'une révision annuelle par la Direction générale d'Atream dans le cadre du Comité de rémunération.

À la suite de cet examen, une évaluation de la Politique est également réalisée lors du Comité stratégique.

## **7 Procédure de paiement exceptionnel**

Dans l'hypothèse où la Société de Gestion ne satisferait plus au principe de proportionnalité, le dispositif suivant sera systématiquement appliqué dans le cadre du versement de la part variable de la rémunération :

Pour tous les membres du Personnel Identifié :

- versement en année N de 50 % de la rémunération variable en numéraire puis 50% versée de manière différée,
- report du versement de la part variable de rémunération :
  - o fixée au minimum à trois ans,
  - o selon une fréquence a minima annuelle,
  - o par tranche équipondérée (par exemple 1/3 sur une période de 3 ans) versée intégralement sous forme de part d'un FIA représentatifs des véhicules gérés par la Société de Gestion. Le nombre de parts étant fixé dès l'attribution de la rémunération variable.

## **8 Annexe : Rappel des dispositions de l'Annexe II de la Directive AIFM**

### **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

1. Lorsqu'ils définissent et mettent en œuvre les politiques de rémunération globale, y compris les salaires et les prestations de pension discrétionnaires pour les catégories de personnel y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur leur profil de risque ou les profils de risque des FIA qu'ils gèrent, les gestionnaires respectent les principes suivants d'une manière et dans une mesure qui soient adaptées à leur taille et à leur organisation interne ainsi qu'à la nature, à la portée et à la complexité de leurs activités:

a) la politique de rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA qu'ils gèrent ;

b) la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des gestionnaires et des FIA qu'ils gèrent ou à ceux des investisseurs du FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts ;

c) l'organe de direction du gestionnaire, 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 ;

d) 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 qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance ;

e) 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 ;

f) la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération ;

g) 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 du gestionnaire ; par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers ;

h) l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par le gestionnaire, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des FIA gérés et des risques d'investissement qui y sont liés ;

i) 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 ;

j) 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 ;

k) 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 ;

l) 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 ;

m) en fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses documents constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale 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 gestionnaire, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.

Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts du gestionnaire et des FIA qu'il gère et sur ceux des investisseurs du FIA. Les États membres ou leurs autorités compétentes peuvent soumettre à des

restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains instruments s'il y a lieu. Le présent point s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au point n) qu'à la part de la rémunération variable non reportée ;

n) le paiement d'une part substantielle, et dans tous les cas au moins égale 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 ; cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA en question.

La période visée au présent point devrait être d'au moins trois à cinq ans, à moins que le cycle de vie du FIA concerné ne soit plus court ; la rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata ; si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté ;

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

Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque le gestionnaire ou le FIA concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération ;

p) la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du gestionnaire et des FIA qu'il gère.

Si l'employé quitte le gestionnaire avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par le gestionnaire pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au point m). Dans le cas d'un employé qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées à l'employé sous la forme d'instruments définis au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans ;

q) le personnel est tenu de 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 ;

r) la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.

2. Les principes énoncés au point 1 s'appliquent à tout type de rémunération versée par le gestionnaire, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectués en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les

activités professionnelles ont une incidence substantielle sur leur profil de risque ou sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent.

3. Les gestionnaires 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. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

Le comité de rémunération est responsable de la préparation des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques du gestionnaire ou du FIA concerné, et que l'organe de direction est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre de l'organe de direction qui n'exerce pas de fonctions exécutives auprès du gestionnaire concerné. Les membres du comité de rémunération sont des membres de l'organe de direction qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein du gestionnaire concerné.