

Principales références réglementaires

- Article 13 et Annexe II de la Directive AIFM 2011/61/UE
- Règlement délégué (EU) n°231/2013
- Article 319-10 du règlement général de l'AMF
- Position AMF n°2013-11 « Politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs »
- SFDR règlement (UE) 2019/2088 article 5
- Orientations de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2016/579).
- Q&A on the Application of the AIFMD (ESMA34-32-352)
- Guide AMF rémunération AIFM – août 2013
- Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD - ESMA/2016/411

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 mis en place une politique de rémunération visant à promouvoir une gestion saine et efficace des risques, sans inciter à une prise de risque incompatible avec les profils de risque des véhicules gérés.

Cette politique est en outre conçue pour prévenir les situations de conflits d'intérêts et éviter toute prise de risque excessive ou contraire aux intérêts de ses clients.

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

Enfin, la politique de rémunération d'Atream intègre les risques en matière de durabilité conformément au Règlement SFDR.

Sommaire

1	Champs d'application de la politique	3
1.1	Identification des personnes entrant dans le champ du « Personnel Identifié »	3
1.2	Identification de la rémunération concernée	4
2	Principe de proportionnalité	4
2.1	Application de la proportionnalité – critères retenus	4
2.1.1	Taille.....	5
2.1.2	Organisation interne.....	5
2.1.3	Nature, portée et complexité des activités	5
2.1.4	Structure des rémunérations.....	6
2.2	Effet du principe de proportionnalité	6
3	Présentation de la politique de rémunération.....	6
3.1	Descriptif détaillé	6
3.2	Comité de rémunération	8
4	Orientations sur les exigences relatives à l'alignement aux risques	8
4.1	Processus d'alignement sur les risques	8
4.2	Processus d'attribution	8
4.3	Mesure des risques et de performance	9
4.4	Prise en compte des risques en matière de durabilité	9
4.5	Ajustement aux risques a posteriori	9
5	Publication de la politique.....	9
5.1	Publication externe	9
5.2	Publication interne.....	10
6	Révision et modification de la politique.....	10
7	Procédure de paiement exceptionnel	10

1 Champs d'application de la politique

1.1 Identification des personnes entrant dans le champ du « Personnel Identifié »

Le « Personnel identifié » est celui dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des FIA qu'ils gèrent ou sur la société de gestion.

Les dispositions de la présente politique (ci-après la « Politique ») s'appliquent aux membres du personnel identifié d'Atream, tels que définis par la réglementation en vigueur. À ce titre, Atream a procédé à l'évaluation et à la désignation de son personnel identifié (ci-après le « Personnel Identifié »).

Catégories de personnels pouvant être concernés (réglementation)	Existence de « Personnel Identifié »	Fonction désignée
Membres exécutifs et non exécutifs de l'organe de direction	Oui	Président Directrice Générale Déléguée
Gérants financiers	Oui	Directeurs des investissements Directeur de l'Asset Management Directeurs adjoints du Fund Management
Personnes exerçant une fonction de contrôle (Contrôleur des risques, RCCI...)	Oui	Directrice Contrôle interne & Conformité – RCCI
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	Secrétaire Générale Directrice ESG
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 et dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou FIA gérés.	Non	
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	Non	

Catégories de personnels pouvant être concernés (réglementation)	Existence de « Personnel Identifié »	Fonction désignée
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.		

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 » au sens de la présente politique.**

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 contractuel soumis à l'atteinte d'objectifs pour une majorité de collaborateurs, auquel peut s'ajouter un bonus discrétionnaire le cas échéant,
- D'un bonus discrétionnaire pour les collaborateurs n'ayant pas de bonus contractuel,
- Ainsi que pour le personnel ayant des objectifs commerciaux, une rémunération variable proportionnelle à la collecte.

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

- À tout type de rémunération variable versée (y compris variable ou bonus discrétionnaire),
- À tout montant payé directement par le véhicule lui-même, y compris l'intéressement aux plus-values, (non applicable à ce jour)
- À tout transfert de parts ou d'actions d'un 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 conseille une trentaine de 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 moins de 50 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 d'un Président et d'une Directrice Générale Déléguée,

Ainsi que d'un Conseil d'Administration composé :

- Du Président de la Société de Gestion,
- De deux représentants de l'actionnaire Next Stage,
- De deux représentants de l'actionnaire la CARAC, dont l'un d'eux est Président du Conseil d'Administration
- D'un représentant de Selencia

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.

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

2.1.4 Structure des rémunérations

Le montant de la rémunération variable individuelle n'a pas vocation à dépasser le seuil de 200K€ pour le Personnel identifié.

Ainsi, tant que ce seuil n'est pas atteint, , le paiement se fera intégralement en numéraire en année N.

2.2 Effet du principe de proportionnalité

Ainsi, 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 qui sont les suivantes :

- 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 se conforme à l'obligation de créer un Comité de rémunération (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 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 variables contractuels ou les montants variables discrétionnaires versés dépendent des mérites propres attribués à chaque collaborateur.

La rémunération variable est versée chaque année en une seule fois pour l'ensemble du personnel. Les collaborateurs ayant des objectifs commerciaux (ex : Direction Relation Investisseurs) sont susceptibles de percevoir, en sus de la rémunération variable discrétionnaire, une rémunération variable contractuelle spécifique lié au niveau de production individuel (fourchette entre 0.05% et 0.12% de la collecte réalisée auprès d'intermédiaires CIF, Banques ou Assurances) et qui n'incite aucunement à la prise de risque.

- b) La survenance de conflits d'intérêts est exclue, dans la mesure où les gérants financiers ne bénéficient d'aucune incitation financière les conduisant à favoriser les intérêts de la Société de

Gestion, leurs intérêts propres ou ceux d'un client ou d'un groupe de clients au détriment d'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 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 réalisée par le Comité de rémunération.
- e) Le personnel engagé dans les fonctions de contrôle n'exerce pas de fonctions opérationnelles.
- f) Le Comité de rémunération supervise la rémunération du Personnel identifié.
- g) La rémunération variable, de nature discrétionnaire, du Personnel Identifié 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 rémunération variable est versée uniquement en numéraire.
- q) La Société de Gestion ne dispose pas de programme de pension discrétionnaire.
- r) 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.

3.2 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 un membre non exécutif et indépendant. Le Président de la société de gestion ainsi que la Secrétaire Générale (en charge des Ressources Humaines) y sont invités.

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 de rémunération 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 Prise en compte des risques en matière de durabilité

Conformément à l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 (SFDR), Atream intègre les risques en matière de durabilité dans sa politique de rémunération.

Ainsi, la prise en compte des risques de durabilité se traduit notamment par l'intégration, dans le cadre de l'évaluation annuelle des collaborateurs, de l'atteinte d'un objectif collectif commun à l'équipe, en lien avec des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). La réalisation de cet objectif est prise en considération dans l'appréciation de la performance globale et, le cas échéant, dans la détermination de la rémunération variable.

Ce dispositif contribue à aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs et à renforcer l'intégration des enjeux de durabilité dans les processus de gestion et de décision de la société.

4.5 Ajustement aux risques a 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, un exemplaire papier est mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande. La politique est également disponible sur le site : www.atream.com.

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, 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.

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.