

# POLITIQUE DE REMUNERATION

EDMOND DE ROTHSCHILD REAL ESTATE  
INVESTMENT MANAGEMENT (FRANCE)  
2024

C2 : DOCUMENT À USAGE INTERNE





DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	5
DÉFINITIONS.....	6
OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION .....	7
CONFORTER LA STRATÉGIE, LES OBJECTIFS, LES VALEURS ET LES INTÉRÊTS À LONG TERME DE EDR REIM.....	7
GESTION DU RISQUE ET TOLÉRANCE VIS-À-VIS DE LA PRISE DE RISQUE .....	8
GOUVERNANCE .....	8
RÔLE DE L'ORGANE DE DIRECTION.....	8
RÔLE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE.....	9
RÔLE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATION DE EDR REIM .....	9
RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE.....	9
PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET A L'ÉVALUATION DES PERFORMANCES.....	10
COMPOSANTE FIXE DE LA RÉMUNÉRATION.....	10
COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION .....	11
EGALITE HOMMES-FEMMES .....	11
ÉVALUATION DES PERFORMANCES .....	11
PRINCIPES RELATIFS AUX MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION .....	13
STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE DES PERSONNELS IDENTIFIÉS TELLE QUE PRÉVUE PAR LES TEXTES.....	13
STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE APPLICABLE AU NIVEAU DE EDR REIM ET PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AU VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION .....	14
CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....	16
COMMUNICATION AUX INVESTISSEURS .....	16
DELEGATION DE GESTION.....	16



# DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Cette Politique de Rémunération a été adoptée par le Conseil de Surveillance de EdR REIM et s'applique à tous les collaborateurs de EdR REIM (ci-après la « Politique de Rémunération »).

La Politique de Rémunération est conforme à la politique de rémunération d'Edmond de Rothschild Holding, la société mère du groupe Edmond de Rothschild (ci-après le « Groupe »), dont le siège social est établi en Suisse.

Cette Politique vise à compléter et adapter la politique précitée s'agissant des spécificités de EdR REIM.

Dans ce contexte, la Politique de Rémunération a notamment été progressivement élaborée sur la base des principaux documents et règles suivants :

- ▶ la Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code monétaire et financier transposée par l'ordonnance 2013-676 (la « Directive AIFM ») ;
- ▶ les « Guidelines » 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS et AIFM » ;
- ▶ les textes y compris les positions et instructions AMF implémentant les directives en droit français ;
- ▶ le Règlement n°2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (ci-après le « Règlement Disclosure ») (Article 5).

Le Règlement Disclosure établit ainsi des règles harmonisées pour les acteurs des marchés financiers relatives à la transparence en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité et la prise en compte des incidences négatives en matière de durabilité dans leurs processus ainsi que la fourniture d'informations en matière de durabilité en ce qui concerne les produits financiers<sup>1</sup>.

En outre, le Règlement Disclosure prévoit l'obligation pour les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers de publier des politiques écrites sur l'intégration des risques en matière de durabilité et de garantir la transparence de cette intégration.

En matière de rémunération, l'objectif est de :

- parvenir à davantage de transparence, en termes qualitatifs ou quantitatifs, en ce qui concerne les politiques de rémunération,
- promouvoir une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité,
- s'assurer que la structure de la rémunération n'encourage pas la prise de risques excessive en matière de durabilité, et que celle-ci soit liée à la performance ajustée aux risques.

Afin de se conformer à ces dispositions, EdR REIM a :

- mis à jour la présente Politique de Rémunération en ce qui concerne l'intégration des risques en matière de durabilité ;
- publié ces informations sur le site internet.

---

<sup>1</sup> Article 1 du Règlement Disclosure

Toute révision ou modification des informations concernant la prise en compte des risques de durabilité dans la Politique de Rémunération sera justifiée par EdR REIM, qui s'engage à tenir à jour les informations publiées sur son site internet.

Cette Politique de Rémunération édicte les principes qui s'appliquent à EdR REIM et qui, suivant la stratégie, les objectifs et la politique de risque de EdR REIM, visent à favoriser une gestion saine et efficace du risque et n'encouragent pas une prise de risque excessive incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des fonds gérés par EdR REIM et à aligner les intérêts à long terme de ses actionnaires, clients/investisseurs actuels et potentiels et collaborateurs.

EdR REIM adopte une approche de la rémunération selon la performance qui valorise les réalisations, l'expérience et les compétences clés des collaborateurs qui contribuent le plus à la création de valeur au sein de EdR REIM. L'objectif de cette approche est d'attirer et retenir les meilleurs compétences et talents, de susciter l'engagement et de renforcer le leadership de EdR REIM tout en assurant les meilleurs résultats et performances aux clients actuels et potentiels de EdR REIM, sur le long terme.

Cette Politique de Rémunération s'applique à :

- ▶ toutes formes de paiements ou d'avantages payés par EdR REIM ;
- ▶ tous montants payés par un FIA lui-même (sauf remboursement des frais et dépenses), y compris pour les FIA tous frais de performance payés directement ou indirectement aux catégories de personnel visé ;
- ▶ tout transfert de parts de FIA en échange de services professionnels rendus par les Personnels Identifiés de EdR REIM.

Sont exclus des rémunérations visées par la présente politique de rémunération les paiements ou avantages annexes qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire et qui n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques (participation et intéressement, abondement au Plan d'Epargne Entreprise et au Plan d'Epargne Retraite Collectif).

## DÉFINITIONS

« Personnel(s) Identifié(s) » : désignent les personnes suivantes lorsque leur activité professionnelle a une incidence sur les profils de risques des FIA :

- ▶ le Président, le Directeur Général et les autres membres du Directoire ;
- ▶ les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- ▶ les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de la gestion des risques, de l'administration, du marketing et des ressources humaines ;
- ▶ les preneurs de risques et notamment les gestionnaires de fonds, les responsables commerciaux ;
- ▶ les personnes qui au vu de leur rémunération globale se situent dans la même tranche de rémunération que les personnes exerçant une fonction de direction et des preneurs de risques pour autant qu'elles aient une influence sur les niveaux de risques des actifs gérés ou de EdR REIM.

La liste des Personnels Identifiés et celle des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité sont établies et mises à jour par le responsable des

Ressources Humaines conjointement avec les fonctions risques et conformité, et soumises pour validation au Comité de Rémunération d'EdR REIM, puis au Conseil de Surveillance.

Certains collaborateurs occupant des fonctions susmentionnées (Président, fonctions de contrôle, ...) sont susceptibles d'être logés contractuellement au sein d'une autre structure du groupe EdR REIM. Ils sont dans ce cas identifiés au sein de ladite structure.

**« Organe de Direction »** : désigne le Directoire de EdR REIM.

**« Comité de Rémunération d'EdR REIM »** : désigne le comité institué au niveau de EdR REIM. Ce comité est composé de membres qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de EdR REIM. Il comporte un nombre approprié de membres disposant d'une expertise et d'une expérience professionnelle suffisante concernant les activités de gestion et de contrôle des risques.

## OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### CONFORTER LA STRATÉGIE, LES OBJECTIFS, LES VALEURS ET LES INTÉRÊTS À LONG TERME DE EDR REIM

L'objectif de EdR REIM est de procurer à ses clients actuels et potentiels des performances d'investissement robustes sur le long terme. Le Comité de Rémunération de EdR REIM veille à ce que la philosophie, les pratiques et structures de rémunération soutiennent sa stratégie.

La philosophie de rémunération adoptée vise à :

- ▶ reconnaître la performance réalisée par rapport à la réalisation d'objectifs définis en début d'année ;
- ▶ ces objectifs se déclinent à plusieurs niveaux : métier, équipe et individu ;
- ▶ ces objectifs sont qualitatifs et quantitatifs ;
- ▶ retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents en offrant des niveaux de rémunérations compétitifs et permettant de différencier les collaborateurs les plus performants ;
- ▶ susciter l'engagement des collaborateurs en rétribuant de façon juste et cohérente activités, équipes et individus ;
- ▶ renforcer le leadership de EdR REIM en rémunérant la performance tant sur le plan des résultats que des comportements.

Les structures de rémunération en vigueur ont vocation à rétribuer la contribution pour la création de valeur de EdR REIM à la fois à court terme, et à moyen et long terme au travers :

- ▶ d'une composante variable de rémunération relevant de la performance annuelle ;
- ▶ d'éléments de rémunération variables moyens et long terme.

## GESTION DU RISQUE ET TOLÉRANCE VIS-À-VIS DE LA PRISE DE RISQUE

L'objectif de EdR REIM est d'instaurer un cadre de rémunération raisonnable et approprié garantissant que les collaborateurs ne soient pas encouragés à prendre des risques inappropriés et/ou excessifs. A cette fin, aucune rémunération n'est liée à la performance d'un fonds ou d'un actif immobilier.

La rémunération des collaborateurs doit être conforme et respecter la politique de gestion des risques en vigueur au sein de la Société. Elle est établie afin d'éviter tout conflit d'intérêt potentiel qui pourrait naître d'une rémunération variable dépendant directement du résultat de la Société, d'un fonds ou de la valorisation d'un actif immobilier.

La taille et l'allocation de toutes les composantes variables de rémunération peuvent être ajustées de façon discrétionnaire, notamment pour prendre en considération :

- ▶ certaines situations de risque et les principes de conformité définis et suivis par les équipes de gestion du risque et conformité ;
- ▶ le risque et les problématiques de conformité à tous les niveaux de management pertinents ;
- ▶ le suivi du risque de durabilité<sup>2</sup> à la fois par les équipes de gestion des risques mais aussi par les membres du comité d'investissement préalablement à la décision d'investissement.

## GOUVERNANCE

### RÔLE DE L'ORGANE DE DIRECTION

Chaque année, l'Organe de Direction détermine la rémunération individuelle du personnel visé par la Politique de Rémunération et présente au Comité de Rémunération de EdR REIM les propositions de rémunération des personnes visées par la Politique de Rémunération de EdR REIM, à l'exception de celles les concernant personnellement.

---

<sup>2</sup> Ce risque est défini comme un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur d'un investissement et serait potentiellement préjudiciables aux intérêts premiers des clients.

## RÔLE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Le Conseil de Surveillance de EdR REIM adopte les principes généraux de la Politique de Rémunération, avec le soutien des fonctions de contrôle, et est responsable de sa mise en œuvre et de sa supervision. Il la réexamine au moins une fois par an. Les membres en charge de cette mission n'exercent aucune fonction exécutive au sein de EdR REIM et sont compétents en matière de gestion des risques et de systèmes de rémunération.

La rémunération éventuelle des membres de l'Organe de Direction est fixée par le Conseil de Surveillance.

## RÔLE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATION DE EDR REIM

Le Comité de Rémunération de EdR REIM 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 de EdR REIM, à soumettre au Conseil de Surveillance pour approbation.

Il tient compte des principes décrits dans le présent document dans la détermination des rémunérations, à son entière discrétion.

Il assiste le Conseil de Surveillance dans la supervision de la Politique de Rémunération et évalue les mécanismes adoptés pour garantir que le système de rémunération prenne bien en compte toutes les catégories de risques, de conformité, et les niveaux de liquidité et d'actifs sous gestion.

EdR REIM veille à ce que la rémunération des personnels chargés des opérations de contrôle et de la gestion de risques soit fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés. Leur rémunération tient compte de la réalisation des objectifs associés à leur fonction.

La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le Comité de Rémunération de EdR REIM.

Le Comité de Rémunération de EdR REIM se réunit au moins une fois par an et autant de fois que nécessaire afin d'assurer une supervision adéquate de la conception et de la mise en œuvre du système de rémunération.

## RÔLE DES FONCTIONS DE CONTRÔLE

Les fonctions de conformité de EdR REIM vérifient, en collaboration avec le Groupe EdR REIM, la bonne adéquation de la Politique de Rémunération avec les exigences réglementaires et veillent à la correcte application de la présente Politique de Rémunération.

Les fonctions de gestion des risques et conformité de EdR REIM, en collaboration avec le Groupe EdR REIM, évaluent et analysent l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque de EdR REIM et son appétence au risque. Pour ce faire, ces fonctions valident et évaluent les données relatives à l'ajustement sur les risques et apportent des éléments d'appréciation au Comité de Rémunération de EdR REIM dans le cadre de cet objectif.

En pratique, les fonctions de gestion des risques et conformité de EdR REIM vérifient la cohérence globale des rémunérations variables versées aux membres de son personnel et participent au processus d'identification du Personnel Identifié. Elles évaluent le nombre ainsi que la nature des incidents de conformité ainsi que la recommandation d'application des conséquences individuelles.

Le personnel engagé dans les fonctions de contrôle est rémunéré en fonction des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante, par l'audit interne (Inspection Générale) du Groupe EDR REIM afin de vérifier le respect des politiques et des procédures adoptées par le Conseil de Surveillance ainsi que la conformité aux règles réglementaires et recommandations en matière de rémunération.

## PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET A L'EVALUATION DES PERFORMANCES

EdR REIM veille à respecter un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composante variable, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

La composante variable ne peut être versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des dispositions législatives et réglementaires applicables aux sociétés de gestion.

Les rémunérations variables garanties ne sont pas autorisées sauf lorsqu'elles sont accordées dans le cadre d'un recrutement et limitées à la première année d'exercice exclusivement.

Les indemnités de départ doivent être corrélées avec les performances réalisées dans la durée et conçues de telle sorte qu'elles ne récompensent pas l'échec.

La politique en matière de retraites est conforme à sa stratégie, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, et ne comprend aucun plan de retraite à caractère discrétionnaire.

### COMPOSANTE FIXE DE LA RÉMUNÉRATION

La composante fixe rétribue la capacité du collaborateur à assumer une fonction au sein de EdR REIM de façon satisfaisante, cette fonction étant corrélée aux compétences et à l'expérience du

collaborateur. Les décisions relatives à la promotion des collaborateurs devront prendre en compte la performance en matière de risque et de compliance.

La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de composante variable, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

Elle a également vocation à refléter :

- ▶ le niveau d'expérience du collaborateur ;
- ▶ le degré d'expertise du collaborateur ;
- ▶ l'engagement du collaborateur ;
- ▶ les connaissances propres du collaborateur ;
- ▶ l'effort de EdR REIM pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte du Groupe EdR REIM ou du marché.

## COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION

La composante variable de la rémunération se décompose de la manière suivante :

- ▶ une composante versée en numéraire, y compris en numéraire indexé le cas échéant ;
- ▶ le cas échéant et sur base discrétionnaire, une composante versée au titre d'un Plan d'Attribution d'Actions Gratuites du Groupe (également appelé « Employee Share Plan ») mis en place par le groupe Edmond de Rothschild.

## EGALITE HOMMES-FEMMES

EdR REIM s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences, qualifications et expériences équivalentes, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

A ce titre, les pratiques d'EdR REIM sont les suivantes :

- ▶ Le salaire à l'embauche est déterminé en tenant compte des compétences, de la qualification, ainsi que de l'expérience du salarié concerné. En aucun cas le sexe du collaborateur ne peut constituer un critère de détermination de la rémunération ;
- ▶ Dans le cadre des revues annuelles de rémunération, les guidelines pour la détermination des rémunérations fixes et variables soulignent systématiquement l'importance et l'attention à apporter à l'équité hommes/femmes lors de ce processus ;
- ▶ Les collaborateurs, leurs managers et les Ressources Humaines sont les acteurs clefs de ces processus, et leurs rôles et responsabilités sont clairement définis afin que les décisions soient prises de manière objective, équitable et transparente ;
- ▶ Afin d'appuyer cette volonté d'équité auprès de notre gouvernance, des statistiques relatives aux augmentations de salaire et aux rémunérations variables attribuées par sexe sont présentées au Comité de Rémunération de EdR REIM.

## EVALUATION DES PERFORMANCES

Les managers évaluent chaque collaborateur sur la base de sa performance globale, combinaison de réalisations et de comportements démontrés. En plus des mesures quantitatives des

performances, les attributions de la composante variable de la rémunération tiennent également compte des performances évaluées sur la base de mesures qualitatives (critères non financiers).

Les critères non financiers utilisés pour la définition de la part variable de chaque collaborateur de EdR REIM sont notamment les suivants :

- ▶ Participation à la vie de l'entreprise : il s'agit d'apprécier l'implication du collaborateur dans le fonctionnement de l'entreprise, sa capacité à travailler en équipe, et la transparence et le partage de l'information.
- ▶ Performances dans la fonction opérationnelle : il s'agit d'apprécier la qualité du travail effectué, le respect des consignes et des normes réglementaires et des objectifs fixés en début d'année.

Dans le cadre de la prise en compte des risques de durabilité tel que prévu par le Règlement Disclosure, EdR REIM fixe des objectifs ESG aux collaborateurs qualifiés de Personnel Identifié, notamment parmi les fonctions dirigeantes, les fonctions d'investissement, les fonctions d'Asset Management et les fonctions support. Ces objectifs relèvent pour la plupart des objectifs qualitatifs fixés aux collaborateurs lors de l'entretien individuel d'évaluation.

Cette évaluation s'effectue sur une base annuelle au moyen d'un entretien physique retranscrit dans un outil informatique, assurant la traçabilité des évaluations. Toute décision en matière de rémunération ne peut être communiquée à un collaborateur que sous réserve qu'un entretien d'évaluation de la performance ait eu lieu, entretien au cours duquel les attentes en matière de performance et les critères d'évaluation sont clairement expliqués.

Cette évaluation comporte deux sections principales, l'une sur l'atteinte des objectifs fixés au collaborateur, l'autre sur le respect des valeurs du Groupe.

Sur la base de ces évaluations les managers de chaque équipe formulent des propositions de rémunérations variables en tenant compte des critères financiers suivants :

- ▶ performance du Groupe EdR REIM et du Groupe ;
- ▶ performance du métier gestion d'actifs dans le domaine de l'immobilier ;
- ▶ performance d'équipe ;
- ▶ performance individuelle ;
- ▶ critère de risque et de conformité.

Les critères quantitatifs couvrent une période suffisamment longue pour permettre d'appréhender correctement les risques liés à l'activité du collaborateur.

- ▶ Les objectifs quantitatifs sont établis de sorte à ne pas inciter les collaborateurs à vendre un produit spécifique plus qu'un autre, afin de veiller à l'intérêt des clients.
- ▶ EdR REIM ne verse aucune commission de vente à ses collaborateurs, et ne dispose d'aucun mécanisme de rémunération susceptible d'inciter ses collaborateurs à vendre un produit spécifique plutôt qu'un autre, afin là aussi de veiller à l'intérêt des clients.

Les critères qualitatifs sont par exemple le degré de satisfaction des clients ou le strict respect par le collaborateur des règles internes et externes. Les critères quantitatifs et qualitatifs sont pondérés de manière à fournir des incitations adéquates au collaborateur sur le long terme. Dans cette optique, un objectif de risque et de conformité commun à tous les collaborateurs fera l'objet d'une évaluation séparée pour chaque collaborateur. Cet objectif bénéficiera d'une pondération de 30% minimum pour les collaborateurs du « Front office » et 20% minimum pour les collaborateurs des fonctions support, et pouvant aller au-delà à la discrétion du manager. Pour les preneurs de risques significatifs, la note finale sur l'objectif risques et conformité est attribuée

par la fonction de gestion des risques, avec une revue et une confirmation de la part de la fonction compliance et une revue par le Comité de Rémunération de EdR REIM.

Cette note peut constituer un élément disqualifiant : la performance en dessous d'un seuil minimal sur l'objectif de risque et de compliance exclut l'éligibilité à toute rémunération variable.

EdR REIM est sensibilisée à l'importance d'aligner les objectifs individuels professionnels sur ceux du groupe Edmond de Rothschild dans son ensemble. En conséquence, EdR REIM met l'accent sur l'éthique et la conformité dans la culture qu'elle promeut auprès de ses collaborateurs. EdR REIM n'approuve pas et n'encourage pas les collaborateurs qui prennent des risques inappropriés pour maximiser l'éventuelle composante variable de leur rémunération.

Les niveaux de la composante variable de la rémunération reposent sur la performance de EdR REIM, du Groupe EdR REIM et du Groupe dans leur ensemble, ce qui empêche tout individu, agissant seul, d'avoir un impact significatif sur la taille de la dite composante variable, ou sur sa propre proportion, en prenant un risque inconsidéré.

L'évaluation de la performance des responsables en charge des fonctions de gestion de risques, de conformité est effectuée par leur manager immédiat. Elle est néanmoins revue par le Comité de Rémunération de EdR REIM avant finalisation. Si un membre d'une fonction de contrôle considère que son évaluation, ou décision de rémunération, a été injustement influencée en raison d'éventuelles observations critiques ou autres actions entreprises de bonne foi dans l'exercice de ses responsabilités, il peut faire appel de cette décision auprès du Comité de Rémunération de EdR REIM ou du Conseil de Surveillance.

Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont archivés et tenus à disposition du contrôle interne.

## PRINCIPES RELATIFS AUX MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION

### STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE DES PERSONNELS IDENTIFIÉS TELLE QUE PRÉVUE PAR LES TEXTES

Les principes suivants sont en principe applicables :

- ▶ la composante variable de la rémunération consiste au moins à hauteur de 50 % en des parts ou actions du FIA, en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents présentant des incitations aussi efficaces que les instruments mentionnés au présent paragraphe, à moins que la gestion de FIA ne représente moins de 50% du portefeuille total géré par EdR REIM, auquel cas le seuil de 50% ne s'applique pas ;
- ▶ le paiement en instruments assimilés vise bien à assurer un alignement d'intérêt entre les collaborateurs et les investisseurs ;
- ▶ au moins 40 % de la composante variable de la rémunération sont reportés pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du

FIA concerné (en général entre 3 et 5 ans). Si la composante variable représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60% devra être reporté.

Toute rémunération variable au titre de la performance d'une année, versée en numéraire, attribuée en instruments ou différée dans le temps ne préjuge pas des versements ou attributions au titre des années suivantes.

L'acquisition de la part reportée de la composante variable n'est jamais garantie et est en outre subordonnée au respect de conditions applicables durant toute la période de report et qui sont notamment fonction de critères liés à la concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, aux résultats de EdR REIM, et, le cas échéant, à la situation individuelle du collaborateur (« clause de malus »). Le montant total de la rémunération variable fait l'objet de dispositifs de malus jusqu'à concurrence de 100% en fonction de la situation financière et du justificatif des performances. Ces conditions sont précisées de manière explicite au collaborateur lors de l'attribution de la composante variable de sa rémunération.

Le Conseil de Surveillance a décidé d'appliquer le principe de proportionnalité au niveau individuel, pour le personnel identifié dont la rémunération variable brute est inférieure à 200 000 euros, soit la totalité du personnel. Ceci permet à EdR REIM d'écarter les exigences relatives au processus de paiement pour cette population et de ne pas payer une partie de la rémunération variable sous la forme d'instruments financiers et/ou différée pour ces collaborateurs.

Peuvent notamment justifier la réduction de la part variable les situations suivantes :

- une diminution significative du niveau de performance du Groupe EdR REIM, de EdR REIM ou de l'unité opérationnelle concernée ;
- une augmentation significative du niveau de risque supporté par le Groupe EdR REIM, EdR REIM ou, pour les activités de gestion d'actifs, par le fonds géré ;
- une dégradation de la situation du Groupe EdR REIM ou de EdR REIM en termes de capitaux/fonds propres ;
- la preuve du comportement fautif du collaborateur ou d'erreurs graves dans la conduite de ses activités au titre de l'exercice concerné.

Par ailleurs, dans la mesure du possible selon les restrictions légales et de droit du travail locaux, le Conseil de Surveillance peut exiger des membres du personnel qu'ils remboursent en totalité ou en partie les primes accordées pour des performances reconnues sur la base de données qui, par la suite, se sont révélées erronées ou frauduleuses (« clause de restitution »).

## STRUCTURATION DE LA COMPOSANTE VARIABLE APPLICABLE AU NIVEAU DE EDR REIM ET PRINCIPES GÉNÉRAUX APPLICABLES AU VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE DE LA RÉMUNÉRATION

La composante variable ne dépassant pas 200 000 € par an, les règles relatives au paiement en instruments financiers et au principe de report telles que mentionnées au point 6.1 n'ont pas vocation à s'appliquer.

L'allocation de la composante variable est déterminée en fonction de la catégorie de collaborateurs et dépend de la réalisation d'objectifs fixés en début d'année sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs qui sont précisément détaillés. Au-delà des critères individuels d'autres critères comme la capacité financière de EdR REIM (y compris son résultat global établi sur la base des comptes annuels certifiés par le commissaire aux comptes), du Groupe ou du Groupe EdR REIM dans leur ensemble ainsi que des critères de risques actuels et futurs et de conformité sont également pris en compte.

En cas de perte importante ou de forte dépression de l'environnement économique ou lorsque le paiement d'une rémunération variable pourrait compromettre la solidité du niveau de capital ou de liquidité, le Comité de Rémunération de EdR REIM se réserve le droit de réduire ou supprimer les rémunérations variables pour la période concernée.

## CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

EdR REIM veille à ce que les Personnels Identifiés s'engagent à ne pas utiliser de stratégie de couverture à titre personnel ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur les risques incorporés dans ses conventions de rémunération.

## COMMUNICATION AUX INVESTISSEURS

Le rapport annuel de chaque FIA géré par EdR REIM, doit contenir les informations suivantes relatives à l'ensemble de la rémunération de l'exercice passé :

- ▶ une description des lignes générales de la Politique de Rémunération en précisant que les investisseurs peuvent obtenir plus de détails sur le site internet ;
- ▶ le montant total des rémunérations versées ventilées entre la rémunération fixe et variable ;
- ▶ l'effectif total de EdR REIM.

Le présent document peut à tout moment être amendé ou remplacé par EdR REIM.

## DELEGATION DE GESTION

En cas de délégation de gestion, l'Organe de Direction s'assurera que les délégataires disposent d'une politique de rémunération aussi efficace que celle prévue au titre des positions AMF en la matière et que les contrats de délégation contiennent des dispositions visant à empêcher tout contournement des dispositions relatives à la présente Politique de Rémunération.

Le présent document peut à tout moment être amendé ou remplacé par EdR REIM.

EDMOND DE ROTHSCHILD REAL ESTATE INVESTMENT MANAGEMENT (FRANCE)  
24-26 rue de la Pépinière - 75008 Paris  
Phone +33 (0)1 40 06 00 00  
Fax +33 (0)1 40 06 02 03  
[www.reim-edr.com](http://www.reim-edr.com)