



LA FRANÇAISE
investing together

Politique de rémunération

LA FRANÇAISE REAL ESTATE MANAGER

- **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** »), La Française Real Estate Manager s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir 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 (ci-après désignée la « **Politique** ») tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de La Française Real Estate Manager (ci-après désignée la « **Société de Gestion** »), ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La 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 FIA 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.

- **Gouvernance des rémunérations**

La Politique est définie et adoptée par la direction générale de la Société de Gestion, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, sur avis du comité de rémunération de la Société de Gestion (ci-après désigné le « **Comité de Rémunération** »).

Le Comité de Rémunération a été instauré par le Groupe La Française afin qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation de la Politique, des pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.

Le Comité de Rémunération a vocation à connaître de l'ensemble des questions fixées dans son règlement intérieur qui encadre notamment sa composition ainsi que ses rôles, missions, responsabilités et modalités de fonctionnement.

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques de la Société de Gestion sont également impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la société et plus spécifiquement du personnel dit « identifié » (ci-après désignées le « **Personnel Identifié** »).

Le Personnel Identifié comprend les membres du personnel de la Société de Gestion, y compris les membres de la direction générale de la société, les « preneurs de risques » et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale de la société et les « preneurs de risques », et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou les profils de risque des FIA qu'ils gèrent.

- **Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations de l'ensemble du personnel**

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de la Société de Gestion se compose au minimum des éléments suivants :

- une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ; et
- une part comprenant une participation et un intéressement.

Toutefois, pour certains membres du personnel de la Société de Gestion, ces parts de rémunération peuvent être complétées d'une part variable qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions et son comportement, la performance de l'unité opérationnelle à laquelle il appartient et les résultats de la Société de Gestion dans son ensemble.

Dans cette dernière hypothèse, un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur. En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable.

- **Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations du Personnel Identifié**

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion s'inscrit dans le processus de rémunération décrit au paragraphe ci-dessus. Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de la Directive AIFM, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA, a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié

Pour les membres du Personnel Identifié, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération est le suivant :

- au moins 50% de la part variable de rémunération est versée de manière différée ;
- le report du versement de la part variable de rémunération est fixée au minimum à trois ans ;
- la part variable de rémunération sera versée à hauteur de 50% sous forme de numéraire indexé représentatif d'un panier de fonds gérés dont les caractéristiques auront été arrêtées par la Société de Gestion ;
- la partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement ; et
- un dispositif spécifique fondé sur des critères propres à la fonction est appliqué pour les membres du Personnel Identifié en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité.

Il est toutefois précisé que le dispositif tel que décrit ci-dessus ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable pour le collaborateur considéré est inférieur à un seuil minimal fixé annuellement par le Comité de Rémunération.

- **Modification de la Politique**

Le Comité de Rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

- **Non-contournement de la Politique**

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 versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernées par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM.