

1. INTRODUCTION, OBJECTIF ET CHAMP D'APPLICATION

Conformément à la Directive AIFM déclinée en droit français *via* les articles L. 522-22-2 du CMF et 319-10 du RGAMF, **Alderan**, en tant que société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF, **doit déterminer une politique et des pratiques de rémunération pour les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence sur son profil de risques ou celui des FIA qu'elle gère** (SCPI, OPPI et Autres FIA), à savoir :

- Les gérants financiers ;
- Les dirigeants effectifs ;
- Les preneurs de risques ;
- Les personnes exerçant une fonction de contrôle ;
- Les personnes qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que les dirigeants effectifs ou les preneurs de risques ;

Dénommés ci-après les « **Collaborateurs Concernés** ».

Alderan doit s'assurer que sa politique et ses pratiques de rémunération sont cohérentes et compatibles avec une gestion saine et efficace des risques, la favorisent et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques des FIA gérés, leurs documents constitutifs (note d'information ou prospectus) ou leurs statuts. **Alderan peut en outre évoquer**, dans le cadre de la définition de sa politique et ses pratiques de rémunération, **le principe de proportionnalité**, en dissociant la proportionnalité relative aux caractéristiques de la société de gestion de celle relative aux catégories de personnel.

Enfin, **le Règlement SFDR a créé de nouvelles obligations de transparence en matière de finance durable** pour les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers en Europe, **s'agissant notamment de la prise en compte des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération** des collaborateurs.

Ainsi, le présent document précise la politique de rémunération des Collaborateurs Concernés, la gouvernance qui la définit, ainsi que les modalités de mise en œuvre des dispositions de la Directive AIFM (notamment l'Annexe II), de l'article 319-10 du RGAMF et de l'article 5 du Règlement SFDR, en vue de respecter les obligations professionnelles auxquelles est soumise Alderan.

2. MODALITÉS D'APPLICATION

2.1. Description de la politique générale de rémunération

Les principes de la politique de rémunération d'Alderan sont conformes aux dispositions réglementaires, notamment aux principes de rémunération de l'Annexe II de la Directive AIFM applicable à Alderan, et consistent principalement à définir des pratiques de rémunération efficaces et responsables afin d'éviter les conflits d'intérêts, protéger les intérêts des investisseurs et garantir qu'il n'y ait pas d'incitation à une prise de risque excessive.

Selon les situations, la rémunération des Collaborateurs Concernés d'Alderan est composée d'un ou plusieurs éléments décrits ci-dessous :

- D'un salaire fixe de base ;
- D'une éventuelle rémunération variable individuelle sur la base des performances individuelles et collectives. Cette rémunération variable n'est donc pas garantie ;
- D'une voiture de fonction pour certains compte tenu de leur rôle opérationnel ;
- D'un dispositif d'épargne salariale (accord de participation).

2.2. Application du principe de proportionnalité

2.2.1 Principes de rémunération

En fonction des spécificités propres à la société de gestion ou aux FIA qu'elle gère, ou bien de la structure de la rémunération du personnel, certains des principes réglementaires mentionnés en Annexe II de la Directive AIFM ne sont pas applicables, la société de gestion devant alors être en mesure de démontrer auprès de l'AMF le bien fondé du principe dit de « proportionnalité ».

Huit (8) des vingt (20) principes apparaissant en Annexe II de la Directive AIFM - et dont les extraits sont reproduits ci-dessous - ne concernent pas Alderan car ils sont soit inapplicables, soit sans lien avec la nature des activités et des risques propres aux FIA gérés ou à la structure de la rémunération :

- **Principe 1 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* » ;
- **Principe 1 g)** : « *l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par le GFIA, 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* » ;
- **Principe 1 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* » ;
- **Principe 1 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* » ;
- **Principe 1 m)** : « *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 participation équivalente, ou des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents* » ;
- **Principe 1 n)** : « *le paiement d'une part significative 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* ».
- **Principe 1 p)** : « *la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du GFIA et des FIA qu'il gère* » ;
- **Principe 3)** : « *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. 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* ». Cf. paragraphe 2.2.2 ci-dessous.

2.2.2 Comité de rémunération

Alderan invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un comité de rémunération mentionné au III de l'article 319-10 du RGAMF, après prise en compte des éléments suivants :

- Alderan n'est pas une société de gestion cotée et ne gère que des FIA de droit français non cotés ;
- La structure juridique d'Alderan (société par actions simplifiée) ne nécessite pas l'existence d'un organe de direction ni de surveillance. En conséquence, Alderan ne dispose pas d'un conseil d'administration ni d'un conseil de surveillance à proprement parler ;
- La gouvernance opérationnelle d'Alderan est simple : présidence, direction générale et comité de direction dont les membres ont tous des fonctions exécutives ;
- Les activités de gestion ou accessoires autorisées par le programme d'activité, ainsi que les instruments autorisés sont par nature non complexes ;
- Le nombre total de collaborateurs est aligné avec le seuil défini et le nombre de Collaborateurs Concernés est limité par rapport au nombre total de collaborateurs ;
- La structure de rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, est simple (Cf. paragraphe 2.1), non basée sur la performance des FIA gérés, et ne comporte pas à ce jour de partie différée ;

- Le niveau des rémunérations variables ne représente pas plus de 100% de la rémunération fixe avec un plafond de 200 000€ bruts et est versée uniquement en numéraire et non en titres de FIA gérés.

Ces principes pourraient être appliqués par Alderan en fonction de l'évolution de son organisation et de la nature des FIA gérés et la présente politique sera alors amendée.

2.3. Application du principe de la situation financière saine

Conformément au RGAMF, Alderan doit s'assurer du respect d'un équilibre prudent entre une situation financière saine et l'attribution, le versement et l'acquisition d'une rémunération variable au profit des Collaborateurs Concernés.

Il en résulte qu'Alderan veillera à ce que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée aux Collaborateurs Concernés.

En cas de difficulté relative à la situation financière, les Dirigeants Effectifs décide des impacts en termes de rémunération variable.

2.4. Gouvernance

En raison de la non-constitution d'un comité de rémunération, ce sont les Dirigeants Effectifs d'Alderan qui :

- s'assurent que la politique et les pratiques de rémunération sont compatibles avec la stratégie économique, les valeurs et les intérêts d'Alderan, ainsi que de ceux des FIA gérés et des investisseurs ;
- déterminent le niveau de rémunération fixe et variable de l'ensemble des collaborateurs, en ce compris les Collaborateurs Concernés, dans les limites prévues par la présente politique ;
- fixent les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre individuellement et/ou collectivement en vue du versement des rémunérations variables ;
- fixent les objectifs qualitatifs spécifiques au respect des risques en matière de durabilité, le cas échéant ;
- fixent, en accord avec le RCCI / Contrôleur des Risques, des objectifs qualitatifs spécifiques au respect de la réglementation applicable à Alderan, des règles déontologiques définies par le RCCI et de la politique de gestion des risques.

2.5. Identification des Collaborateurs Concernés

De manière à promouvoir une gestion saine et efficace des risques, la Directive AIFM encadre la rémunération des personnes dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur les profils de risques de la société de gestion ou des FIA gérés.

Sur la base des catégories de personnes visées au I de l'article L. 533-22-2 du Code monétaire et financier et après revue de l'ensemble du personnel sous l'angle de leur capacité à prendre des risques pour le compte d'Alderan ou des FIA gérés et sous l'angle de leur rémunération globale, six collaborateurs ont été identifiés au titre de l'année 2023 comme Collaborateurs Concernés soumis aux dispositions de la présente procédure.

Les collaborateurs ou catégories de collaborateurs étant susceptibles d'évoluer en fonction de l'organisation d'Alderan ou des pratiques/niveaux de rémunération, le processus d'identification des Collaborateurs Concernés sera mené conjointement par les Dirigeants Effectifs et le RCCI / Contrôleur des Risques en début d'année N sur la base des rémunérations globales de l'année N-1.

2.5.1 Principes relatifs à la rémunération variable des Collaborateurs Concernés

La rémunération est composée d'une partie fixe répondant aux normes de marché, et peut comporter une partie variable, sous réserve que le niveau des fonds propres de la société de gestion réponde aux normes réglementaires, y compris après l'allocation de ladite partie variable, et après examen du résultat de l'exercice écoulé.

En cas d'allocation d'une rémunération variable, celle-ci respecte les critères suivants :

- la rémunération variable ne peut dépasser 100% de la rémunération fixe ;

- le montant de la rémunération variable est inférieur ou égal à 200 000€ bruts et peut donc être versé en numéraire dans l'année qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel il a été attribué.

Alderan ayant pour principe de ne pas verser de rémunération en fonction de la performance des fonds, le versement des rémunérations variables ne sera pas réalisé en parts de FIA gérés mais exclusivement en numéraire sans différé afin de ne pas générer de conflits d'intérêts.

Au cas où les rémunérations variables viendraient, ultérieurement, à dépasser ce seuil, la politique de rémunération serait modifiée pour en tenir compte et cette nouvelle version serait soumise à la validation de l'AMF.

2.5.2 Dispositif de réduction ou de restitution

L'acquisition et le versement de la rémunération variable est subordonné au respect de conditions qui sont fonction :

- des résultats de la société de gestion ;
- de l'atteinte d'objectifs qualitatifs/quantitatifs à atteindre individuellement et/ou collectivement ;
- du respect du cadre de maîtrise des risques et de la conformité (dont font partie les règles déontologiques), et ;
- de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et/ou quantitatifs spécifiques au respect des risques en matière de durabilité, le cas échéant.

Par ailleurs, certains comportements peuvent donner lieu à l'application d'un mécanisme de réduction ou de restitution de la rémunération variable. En effet, en vertu du IV de L. 533-22-2 du Code monétaire et financier, « la politique et les pratiques de rémunération mentionnées audit article peuvent, par dérogation à l'article 1331-2 du Code du travail, prévoir que le montant total de la rémunération variable peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution lorsqu'un Collaborateur Concerné a méconnu les règles édictées par la société de gestion en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour la société ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence ».

Ainsi, peut notamment justifier l'application d'une réduction, tout comportement jugé inacceptable par les Dirigeants Effectifs et/ou pouvant exposer :

- la société de gestion à un risque anormal et significatif ;
- un ou plusieurs fonds gérés à un risque significatif non prévu par la politique de gestion des risques.

Dans certains circonstances particulièrement graves (notamment un comportement frauduleux et/ou une violation intentionnelle du profil de risques des fonds gérés ayant occasionné directement des pertes au niveau du ou des fonds concernés), il pourra être demandé au Collaborateur Concerné de restituer tout ou partie de sa rémunération variable.

2.6. Rôle et rémunération des fonctions de contrôle

2.6.1 Rôle

La Directrice Conformité, Contrôle Interne et Gestion des Risques (RCCI / Contrôleur des Risques) d'Alderan doit être en mesure de donner son avis aux Dirigeants Effectifs préalablement à :

- toute modification des pratiques de rémunération variable des Collaborateurs Concernés ;
- toute mise à jour de la présente politique.

En outre, en vertu du paragraphe 2.5.2 ci-dessus, la Directrice Conformité, Contrôle Interne et Gestion des Risques évalue, préalablement à la campagne annuelle d'évaluation, l'atteinte des objectifs quant au respect de la réglementation, des règles déontologiques ou de la politique de gestion des risques (en ce compris les risques en matière de durabilité) qui sont fixés aux Collaborateurs Concernés.

Toute réserve émise ou tout manquement constaté sera remonté aux Dirigeants Effectifs. En cas de non-respect avéré en la matière et en fonction de la gravité/criticité, l'acquisition ou le versement de tout ou partie de la rémunération variable pourra être remis en cause, sur décision des Dirigeants Effectifs.

2.6.2 Rémunération

Conformément au RGAMF, le niveau de rémunération du personnel affecté aux fonctions de contrôle doit permettre à la société de gestion d'embaucher des collaborateurs qualifiés et expérimentés dans le cadre de ces fonctions.

La structure de rémunération des collaborateurs affectés aux fonctions de contrôle ne doit pas compromettre leur indépendance. En effet, cette structure de rémunération doit être déterminée de manière indépendante sans aucun rapport avec les performances des unités opérationnelles contrôlées.

La structure de rémunération des fonctions risques et conformité est alors fonction de la réalisation d'objectifs liés à leurs fonctions et ne peut être que le reflet de l'expérience, de l'implication et de l'atteinte de ces objectifs consistant à empêcher, anticiper, réduire ou gérer avec pertinence les situations de non-conformité et pérenniser au sein de la société de gestion un dispositif de contrôle des risques en rapport avec les attentes du régulateur et la nature des fonds gérés.

2.7. Évaluation annuelle de la politique de rémunération

La politique et les pratiques de rémunération font l'objet d'une évaluation annuelle par les Dirigeants Effectifs, en concertation avec le RCCI / Contrôleur des Risques. La présente politique est ensuite amendée en conséquence.

3. PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE DURABILITE DANS LE CADRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

A ce jour, la politique de rémunération d'Alderan n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs à prendre en compte pour intégrer ces risques. Des objectifs, tels que l'intégration des risques de durabilité dans les décisions d'investissement ou l'identification des actions à mener pour améliorer la performance des immeubles pour les Collaborateurs Concernés du Pôle Immobilier, le suivi du respect des engagements des fonds en matière de durabilité pour la fonction Contrôles et Risques, seront définis au fur et à mesure des campagnes annuelles d'évaluation, et ce dès l'exercice 2024.

4. PUBLICATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

4.1. Publication interne

La politique de rémunération est mise à la disposition de l'ensemble collaborateurs et est transmise individuellement aux Collaborateurs Concernés. Ces derniers sont par ailleurs informés de toute modification pertinente les concernant (notamment en termes de critères d'évaluation et d'objectifs fixés) par leur hiérarchie à l'occasion des entretiens annuels d'évaluation.

4.2. Publication externe

La présente politique est mise à disposition du grand public sur le site Internet d'Alderan, et ses principes essentiels sont portés à la connaissance des investisseurs dans les rapports annuels des FIA gérés.

6. DISPOSITIF DE CONTRÔLE INTERNE

Les contrôles relatifs aux processus décrits dans la présente procédure font partie intégrante des plans de contrôle permanent et périodique de la Société de Gestion ALDERAN.

Les contrôles se déclinent sur plusieurs niveaux de responsabilité :

- La responsabilité des contrôles permanents de 1^{er} niveau (dont le respect des dispositions de la présente procédure) est à la charge des collaborateurs et managers des pôles fonctionnels ou opérationnels impliqués dans les processus,
- La responsabilité des contrôles permanents de 2^{ème} niveau est à la charge du RCCI ou du prestataire externe en cas de délégation,
- Le contrôle périodique de 3^{ème} niveau est assuré par un prestataire externe. Ce dernier intégrera dans son plan d'audit triennal une évaluation indépendante annuelle de la politique de rémunération.