Politique de rémunération

Contenu

I. Préambule **2**

II. Cadre réglementaire **2**

III. Composantes de la rémunération **2**

Définition de l'enveloppe de rémunération 2

IV. Personnel identifié **3**

V. Gouvernance **4**

VI. Intégration des principes de durabilité **6**

S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes 6

I. Préambule

La politique de rémunération de la Société de Gestion veille à fidéliser les collaborateurs de talent par une rémunération appropriée avec une partie fixe en cohérence avec les pratiques du marché pour rémunérer l'activité, le niveau de séniorité, l'expertise et l'expérience professionnelle et pour certains collaborateurs une partie variable permettant un alignement des intérêts. Dans ses différents métiers immobiliers, la Société de Gestion effectue une veille comparative régulière des pratiques de la place.

II. Cadre réglementaire

PERIAL Asset Management a défini une politique de rémunération compatible avec une gestion saine et efficace des risques. Ce principe est défini précisément dans la directive AIFM (2011/61/UE) et son règlement délégué (UE) n° 231/2013 (article 107), dans le code monétaire et financier (article L.533-22-2) et dans le règlement général de l'AMF (article 319-10).

Les objectifs de la politique de rémunération de PERIAL AM suivent, de plus, les orientations fixées par l'AMF dans sa position DOC-2013-11 :

- Encourager l'alignement des risques pris par le personnel avec les intérêts des FIA gérés, ceux des clients et ceux de la Société de Gestion,
- Ne pas encourager la prise de risque excessive par rapport aux FIA gérés, et
- Être conforme à la stratégie économique, aux objectifs financiers et aux valeurs de la SGP.

Enfin, la politique de rémunération répond aux obligations de l'article 5 du Règlement SFDR (UE) 2019/2088.

La Direction Conformité et Contrôle Interne vérifie chaque année la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables et sa mise en application ; ses travaux sont communiqués aux dirigeants.

III. Composantes de la rémunération

Les rémunérations au sein de PERIAL AM sont les suivantes :

- Rémunération fixe ;
- Rémunération liée à l'ancienneté fixées par la convention collective de l'Immobilier ;
- Rémunération variable : prime individuelle annuelle sur objectifs / performance ;
- Rémunération variable long terme et différée sous condition de performance et de présence ;
- Participation (non inclus dans le périmètre de la politique de rémunération) logée dans un Plan Epargne d'Entreprise (PEE) et plan d'épargne retraite collectif avec abondement, ouvert à l'ensemble des salariés.

Définition de l'enveloppe de rémunération

L'enveloppe annuelle de rémunération (augmentation et variable) est définie selon les principes suivants :

- Equilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable permettant à l'entreprise de disposer d'une souplesse suffisante pour le versement de la rémunération variable.
- Règles concernant les critères d'évaluation de la performance :
    - Critères définis par la Direction / l'équipe,
    - Critères à la fois quantitatifs et qualitatifs,
    - Critères en cohérence avec la politique de risques de PERIAL AM et visant à réduire / piloter les risques pris vis-à-vis de PERIAL AM et des FIA gérés,

- Adaptation voire ajustement de l'enveloppe de rémunération en fonction des risques actuels ou futurs (exemple : possible ajustement de l'enveloppe de l'équipe Asset Management en cas de concentration trop importante du risque locatif).
- A ce jour, PERIAL AM ne verse pas de rémunération variable dont le montant est lié à la performance des seuls FIA gérés.

Lorsque la rémunération varie notamment en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de son unité opérationnelle, ou du FIA concerné avec celle de l'ensemble de la société de gestion ; par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers.

Les objectifs sont à la fois qualitatifs et quantitatifs, afin de limiter le poids de la performance financière dans l'évaluation des collaborateurs. Ils sont fixés en début d'exercice et pondérés par chaque direction. En 2026, la grille comprend un objectif collectif, jusqu'à cinq objectifs opérationnels (dont un lié à la RSE / entreprise à mission / B Corp) et deux objectifs comportementaux. La rémunération variable, y compris la part reportée le cas échéant, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de la société de gestion de portefeuille.

IV. Personnel identifié

Les règles AIFM relatives à la rémunération s'appliquent au « personnel identifié » ou preneurs de risque, c'est-à-dire aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou sur le profil des risques des FIA gérés.

PERIAL AM tient à jour un tableau détaillé du personnel indiquant si celui-ci est « concerné » ou non. Ce tableau ainsi que la justification de la catégorisation du personnel seront revus chaque année par les instances de gouvernance, notamment au regard de l'éventuelle évolution du profil de risque de PERIAL AM et des FIA gérés.

Font ainsi naturellement partie du personnel identifié, les personnes suivantes :

a) Personnel identifié - preneurs de risque ''premier cercle'' :

- Dirigeants (Président – Direction générale),
- Directeur Asset management, gérants immobiliers et financiers, Fund managers,
- Responsables des fonctions support : Membres du Codir et Codir opérationnels
- RCCI
    - Ratio 1:1, le variable ne peut excéder le fixe.

b) Personnel identifié - preneurs de risque ''deuxième cercle'' :

- Animateurs réseau CGP,
- Chargés de Clientèle institutionnel / des partenariats
- Asset managers
- Directeur et chargés d'investissement
- Risk Manager
- Fonctions de contrôle
    - La rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est 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. Elle tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.

- Ratio 1:1, le variable ne peut excéder le fixe.

c) Commerciaux :

La rémunération variable des commerciaux ne peut reposer sur le seul montant de la collecte : des critères qualitatifs (respect des règles de conformité, contrôles de premier niveau formalisés, qualité de la relation avec l'investisseur et avec les réseaux de distribution) sont pris en compte. La structure de leur rémunération est analysée chaque année afin de tendre vers une hausse de la part fixe et une baisse du commissionnement.

V. Gouvernance

La politique de rémunération comprend des mesures destinées à éviter les conflits d'intérêts. En effet, la politique salariale de la société de gestion et des salariés détachés veille, aussi d'une façon générale, à ne pas inciter les collaborateurs à des prises de risques excessives ou non conformes à l'intérêt des fonds ou à la stratégie d'investissement ou de gestion.

Pour exemple : l'acquisition ou la cession d'un actif immobilier fait systématiquement l'objet d'une étude et d'une décision collégiale, au terme d'un processus destiné à assurer aux investisseurs que sont réunis les paramètres nécessaires à la réalisation d'un investissement qualitativement satisfaisant dont l'appréciation ne peut être réalisée que sur le long terme.

Le comité des rémunérations de PERIAL Asset Management, responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération, se réunit au moins une fois par an, adopte et réexamine les principes généraux de la politique de rémunération, qui sont revus chaque année au premier trimestre, et examine les rémunérations des membres du personnel identifié « premier cercle ». Il fait des recommandations au Président de la Société de Gestion en matière de validation de la politique et de vérification de sa conformité à la directive AIFM, de rémunération des mandataires sociaux, des gérants et des preneurs de risques, et d'examen de toute autre forme de rémunération (avantages en nature, indemnités de départ, retraite et prévoyance). Ce comité veille au respect des principes de la directive AIFM. Il est composé :

- Du Président du Comité des rémunérations / personnalité indépendante
- D'un membre du Comité des rémunérations / personnalité indépendante
- Le Président de PERIAL Asset Management – Invité (non présent lorsque sa situation est évoquée)
- La Directrice Générale Adjointe – Invitée (non présente lorsque sa situation est évoquée)
- La Directrice des Ressources Humaines – Invitée (non présente lorsque sa situation est évoquée)

Toute modification majeure de la politique de rémunération est présentée au Comité des rémunérations, validée par la Direction Générale et par le RCCI, et portée à la connaissance de l'AMF au titre du programme d'activité.

La Politique de rémunération permet notamment de s'assurer que :

- Les intérêts des collaborateurs et des associés sont alignés. Ex : objectif d'acquisition possible mais avec quel rendement ?

Les principes retenus ne favorisent pas une prise de risque au détriment de l'intérêt des investisseurs mais au contraire veillent à préserver un équilibre entre les intérêts des parties. La politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque excessive qui serait incompatibles avec les profils de risque des fonds.

Cela se matérialise par l'adoption des principes suivants :

- Pas de bonus garanti au-delà d'un an : le principe réglementaire veut que la rémunération variable garantie soit exceptionnelle et ne s'applique que dans le cadre de l'embauche de collaborateur et limitée à la 1ère

année. Perial AM ne prévoit aucune rémunération garantie la 1ère année suivant l'embauche sauf contraintes exceptionnelles (tension du marché et poste clé).

- Pas de golden parachute : les paiements liés à la résiliation d'un contrat correspondent à des performances réalisées.
- Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale, ce qui permet, le cas échéant, la possibilité de ne payer aucune rémunération variable.
- Dispositif anti-contournement : le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser les stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.
- La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive AIFM.
- La rémunération variable est une composante de la rémunération globale dont la finalité est d'inciter la performance, donc nécessite de rétribuer les résultats d'une période de performance définie dans le temps. Elle n'est pas figée car indexée et peut être nulle.
- Aucune prestation de pension discrétionnaire n'est mise en place au sein de la Société de Gestion.

Parallèlement, les principes suivants seront appliqués concernant le dispositif de rémunération :

- Prise en compte des analyses, avis et recommandations de la Compliance (RCCI), des ressources humaines, de la Direction (orientations stratégiques), de la direction financière (résultats de la société). Ces différentes directions / fonctions seront impliquées dans la constitution de la politique de rémunération ;
- Implication de ces mêmes directions / fonctions et des comités associés à l'examen annuel de la politique de rémunération ;
- Prise en compte de l'impact de la rémunération variable sur le profil de risque de PERIAL AM par la fonction de gestion des risques ;
- Analyse, par le RCCI, de l'impact du dispositif lié à la rémunération sur la conformité de PERIAL AM aux dispositions réglementaires.

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, assurée par la Direction Conformité et Contrôle Interne dans le cadre de son plan de contrôle annuel.

La politique de rémunération est présentée et communiquée au sein de l'entreprise (CSE, CODIR PAM, club des managers), et est disponible sur le site internet de la Société de Gestion.

VI. Intégration des principes de durabilité

L'ensemble des collaborateurs PERIAL AM étant engagé dans l'atteinte des objectifs de PERIAL Positive 2030, la politique de rémunération en vigueur est cohérente avec l'approche de la société de gestion en matière de risques dits de durabilité, c'est-à-dire les risques environnementaux, sociaux ou de gouvernance extérieurs, en n'encourageant pas les prises de risques démesurées.

Des objectifs de nature extra-financière ont été fixés pour certains collaborateurs, en particulier ceux intervenant sur le pôle immobilier (Asset managers, Gestionnaires, Techniciens, Chargés de développement durable, Investissement, Portfolio Management), impactant leur rémunération variable. Cette démarche a été étendue à l'ensemble des directions : depuis 2026, chaque campagne d'objectifs prévoit, pour chaque collaborateur, un objectif opérationnel avec une dimension RSE / entreprise à mission / B Corp. Le plan de management 2024-2026 applique des critères extra-financiers, en plus de critères financiers, aux membres du COMEX et du CODIR de la Société de Gestion.

S’engager pour l’égalité entre les femmes et les hommes

Le groupe PERIAL s’engage également à réduire les inégalités professionnelles. La Loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, a mis en place l’Index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est calculé chaque année à partir de 4 indicateurs : rémunérations, augmentations, congés maternité, parité du top management.

En 2025, le groupe PERIAL a obtenu la note de 76/100.