

## REMUNERATION DES COLLABORATEURS

Version de document	Date	Rédacteur	Commentaires
Création	Janvier 2017	CiD Consulting	
V1	Octobre 2021	CiD Consulting	Mise à jour (SFDR : risque de durabilité)

<b>I. Préambule .....</b>	<b>2</b>
<b>II. Cadre réglementaire .....</b>	<b>2</b>
<b>III. Principes généraux de la Politique .....</b>	<b>2</b>
<b>IV. Champ d'application .....</b>	<b>2</b>
4.1. Personnes concernées .....	2
4.2. Types de rémunérations concernés .....	3
<b>V. Règles de fixation des rémunérations variables des personnes concernées.....</b>	<b>3</b>
5.1. Règles internes.....	3
5.1.1. Critères d'attribution .....	3
5.1.2. Montants .....	3
5.2. Procédure de fixation de la rémunération .....	4
<b>VI. Mise à jour de la politique .....</b>	<b>4</b>
<b>VII. Application et contrôle de la politique de rémunération .....</b>	<b>4</b>

## I. Préambule

La présente Politique de rémunération concerne la gestion d'OPPCI par DTZ Investors REIM.

Elle a pour objectif de lutter contre les comportements individuels ou collectifs susceptibles de s'inscrire dans une logique de court terme défavorable aux investisseurs et d'aligner l'intérêt du gérant avec le leur.

Elle est mise à disposition des personnes qu'elle concerne.

Elle fait l'objet d'une mise à jour au moins une fois par an.

## II. Cadre réglementaire

La présente Politique a pour but de mettre DTZ Investors REIM en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération issues de la directive européenne sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« AIFM »), directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 et de ses textes d'application :

- **ESMA/2013/232 du 03.07.2013** : Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- **Position AMF n° 2013-11** du 14/08/2013 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- **Guide AMF du 5/8/2013 sur les rémunérations.**

## III. Principes généraux de la Politique

La présente Politique de rémunération vise à garantir le respect des principes suivants :

- Ne pas encourager une prise de risque excessive ;
- Tenir compte des intérêts à long terme des investisseurs et de la réalisation des objectifs d'investissement des OPPCI gérés ;
- Adapter les règles de rémunération à l'organisation interne, la nature, la portée et la complexité des activités de la société de gestion DTZ Investors REIM.

Conformément aux préconisations de la Directive, la présente politique est adaptée à la nature des activités de DTZ Investors REIM (OPPCI, stratégies d'investissement non complexes), à sa taille (2 personnes à temps plein et 5 personnes à temps partiel) et à sa structure de gouvernance simple. A ce titre, elle n'a pas créé de comité de rémunération.

La politique de rémunération de DTZ Investors REIM n'intègre pas les risques en matière de durabilité dans la partie variable de la rémunération. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques.

## IV. Champ d'application

### 4.1. Personnes concernées

Est soumise aux dispositions de la présente Politique la rémunération des gérants de fonds. Ceux-ci sont, du fait de leur incidence sur le profil de risques des OPPCI gérés, considérés comme des « preneurs de risques », appartenant au personnel identifié au sens de la position AMF n° 2013-11. En outre, le Président de DTZ Investors REIM, bien qu'il n'exerce aucune fonction opérationnelle au sein de DTZ Investors REIM, est également considéré comme appartenant au personnel identifié de la

société de gestion au sens de la position AMF n°2013-11 dans la mesure où (i) il dispose du pouvoir de représenter DTZ Investors REIM à l'égard des tiers et (ii) il exerce la fonction de RCCI.

L'activité des autres collaborateurs de DTZ Investors REIM est considérée comme n'ayant pas d'incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion et des OPPCI gérés. Dès lors, ces collaborateurs ne sont pas assimilés au personnel identifié. Les modalités de leur rémunération ne sont donc pas soumises à la réglementation imposée par la Directive AIFM.

Les membres du Conseil de Surveillance de DTZ INVESTORS REIM ne sont pas inclus dans le personnel identifié de la société de gestion dans la mesure où ils n'exercent que des fonctions consultatives et ne sont pas rémunérés pour la réalisation de cette mission.

#### **4.2. Types de rémunérations concernés**

La Politique de rémunération porte sur les composantes fixe et variable des salaires et les prestations de pension discrétionnaires versés au titre des fonctions exercées par les personnes concernées au sein de la société de gestion de portefeuille. Elle s'applique à :

- tout type d'avantage payé par la société de gestion ;
- à tout montant payé directement par l'OPPCI lui-même, y compris les commissions de performance, et
- à tout transfert de parts ou d'actions de l'OPPCI, effectués en faveur du personnel de DTZ Investors REIM.

S'agissant des personnes concernées exerçant leur activité professionnelle à temps partiel au sein de la société de gestion de portefeuille, la Politique de rémunération s'applique uniquement à la part de leur rémunération, fixe et/ou variable, versée au titre des fonctions exercées au sein de la société de gestion de portefeuille.

### **V. Règles de fixation des rémunérations variables des personnes concernées**

Les rémunérations variables des personnes concernées sont fixées en tenant compte des règles suivantes.

#### **5.1. Règles internes**

##### *5.1.1. Critères d'attribution*

La part variable de rémunération des personnes concernées repose sur les principes suivants :

- la part fixe de la rémunération globale est prépondérante ;
- n'est pas garantie ;
- son montant dépend de la réalisation de plusieurs critères :
  - o qualitatifs individuels tels que : comportement général, savoir-être, respect du cahier des charges de la fonction, respect des procédures internes, comportement déontologique ;
  - o ainsi que de critères collectifs de performance (notamment les résultats de DTZ Investors REIM) ;
  - o contexte du marché.

##### *5.1.2. Montants*

La composante variable représente 50 % maximum de la rémunération fixe, est versée en numéraire et limitée à 100 000 euros annuels.

Les fonctions de contrôle occupant des temps partiels ne bénéficient pas de rémunération variable.

## 5.2. Procédure de fixation de la rémunération

A la demande de DTZ Investors REIM, le personnel de DTZ Investors REIM est mis à disposition dans le cadre d'une convention de mise à disposition à but non lucratif par sa société mère DTZ Investors France, en application de l'article L. 8241-2 du Code du travail. De ce fait, la rémunération des collaborateurs de DTZ Investors REIM est versée par DTZ Investors France et est également soumise à la politique de rémunération de cette dernière, aux termes de laquelle la rémunération variable n'est pas garantie et qui assure le respect des conditions énoncées dans la présente procédure.

Dans ces circonstances, le Conseil de Surveillance propose à DTZ Investors France une rémunération tenant compte des critères et montants susmentionnés pour chacun des collaborateurs concernés au titre de leurs fonctions exercées au sein de DTZ Investors REIM. DTZ Investors France met en œuvre cette proposition en versant la rémunération selon les indications de DTZ Investors REIM, étant précisé que DTZ Investors REIM assure le remboursement à DTZ Investors France des rémunérations versées dans les termes et conditions prévues par chacune des conventions de mise à disposition.

## VI. Mise à jour de la politique

Compte-tenu de la petite taille et de l'organisation interne de DTZ Investors REIM, la politique de rémunération est adoptée par le RCCI de DTZ Investors REIM sur proposition du RCCI par délégation. Sur proposition du RCCI par délégation, il adopte et réexamine au moins une fois par an la Politique de rémunération, et notamment ses principes généraux, au regard des dispositions réglementaires en vigueur. Il garde la responsabilité de la mise en œuvre de ces principes.

## VII. Application et contrôle de la politique de rémunération

Le RCCI est responsable de la bonne application de la Politique de rémunération et de sa diffusion aux collaborateurs concernés.

Le RCCI vérifie :

- à chaque nouvelle embauche d'une personne concernée par la présente politique, que la rémunération prévue au contrat de travail respecte les principes et les règles ;
- annuellement, que les rémunérations effectivement perçues par les collaborateurs de DTZ Investors REIM concernés par la présente Politique en respectent les principes et les règles.