

ETERNAM

POLITIQUE DE REMUNERATION

Procédure interne

Mis à jour en Juin 2026

ETERNAM - 50, Bd Haussmann - 75009 Paris - www.eternam.fr - S.A.S AU CAPITAL DE 250 040 EUROS - RCS PARIS 538 184 128

Société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP-19000040, titulaire de la carte professionnelle transactions sur immeubles et fonds de commerce et Gestion Immobilière N°CPI 7501 2015 000 001 452 délivrée par la CCI de Paris Ile-de-France. Titulaire d'une garantie financière pour un montant de 110.000 € par année d'assurance et par activité souscrite auprès de MMA IARD, 160 rue Henri Champion, 72030 Le Mans Cedex.

Table des matières

1.	Préambule.....	3
2.	Objet et principes directeurs.....	3
3.	Gouvernance de la rémunération.....	3
4.	Personnel dont la rémunération fait l'objet de règles spécifiques.....	3
5.	Structure de la rémunération.....	4
6.	Critères d'attribution de la rémunération variable.....	4
7.	Intégration des risques de durabilité	4
8.	Application du principe de proportionnalité	4
9.	Modulation, malus et mécanismes de sauvegarde	5
10.	Prévention des conflits d'intérêts	5
11.	Transparence et information des investisseurs	5

1. Préambule

ETERNAM est une société de gestion de portefeuille (SGP) agréée par l'Autorité des marchés financiers (AMF). À ce titre, elle est soumise à la Directive 2011/61/UE sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (Directive AIFM) et au Règlement SFDR (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité.

Conformément à l'article 107, §2 du Règlement délégué (UE) n° 231/2013 et aux orientations ESMA/2013/232, ETERNAM met à disposition des investisseurs un résumé de sa politique de rémunération.

Ce document présente, de manière synthétique et accessible, les principes essentiels qui gouvernent la rémunération des collaborateurs d'ETERNAM, en particulier ceux dont l'activité est susceptible d'avoir une incidence sur le profil de risque des fonds gérés.

2. Objet et principes directeurs

La politique de rémunération d'ETERNAM a pour objectif de :

- promouvoir une gestion saine et prudente des risques, en évitant d'encourager toute prise de risque incompatible avec les profils des fonds gérés ;
- aligner les intérêts à long terme des collaborateurs avec ceux des investisseurs des fonds ;
- prévenir les conflits d'intérêts susceptibles de naître de la structure de rémunération ;
- garantir l'attractivité et la fidélisation des compétences nécessaires à l'activité de gestion.

La politique est cohérente avec la stratégie économique, les valeurs et les intérêts d'ETERNAM. Elle est mise en œuvre en application du principe de proportionnalité, adapté à la taille et à la nature de l'activité de la société.

3. Gouvernance de la rémunération

La politique est adoptée et approuvée par l'organe de direction d'ETERNAM. Elle fait l'objet d'une révision au moins annuelle.

Absence de comité de rémunération

Compte tenu de la taille d'ETERNAM (encours de l'ordre de 1,5 milliard d'euros, effectif d'une trentaine de collaborateurs), de la nature non complexe de ses activités et de la structure limitée de ses fonds, ETERNAM n'est pas tenue de constituer un comité de rémunération distinct. Les fonctions dévolues à un tel comité sont exercées directement par l'organe de direction, conformément au principe de proportionnalité prévu à l'article 13, §4 de la Directive AIFM.

Rôle du Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI)

Le RCCI contribue à la vérification de la bonne application des règles de rémunération dans le cadre de son programme annuel de contrôle. Il produit un avis indépendant de conformité lors de la révision annuelle de la politique et dispose d'un droit d'alerte auprès de l'organe de direction.

4. Personnel dont la rémunération fait l'objet de règles spécifiques

Conformément à l'article 13 de la Directive AIFM et aux orientations ESMA/2013/232, ETERNAM a identifié les collaborateurs dont l'activité professionnelle est susceptible d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de la société ou des fonds gérés (le « personnel identifié »).

Ce personnel regroupe notamment :

- les dirigeants effectifs ;
- les responsables des fonctions d'investissement et d'asset management ;
- les responsables des fonctions de contrôle ;
- les responsables du développement commercial ;
- la direction financière.

La liste nominative du personnel identifié est arrêtée par l'organe de direction et révisée au minimum une fois par an, ainsi qu'en cas de modification significative de l'organisation interne.

5. Structure de la rémunération

Rémunération fixe

La rémunération fixe constitue la composante principale de la rémunération globale. Elle est versée indépendamment des résultats de la société ou des fonds gérés et est maintenue à un niveau suffisant pour permettre, le cas échéant, de ne verser aucune rémunération variable.

Rémunération variable

La rémunération variable lorsqu'elle est discrétionnaire vise à récompenser la contribution individuelle à la performance d'ETERNAM et des fonds gérés.

Des plafonds stricts encadrent la rémunération variable pour l'ensemble des collaborateurs :

- La rémunération variable ne peut excéder 100 % de la rémunération fixe annuelle brute du collaborateur ;
- Elle ne peut dépasser un plafond défini par la gouvernance et fixé par exercice et par collaborateur.
- En l'absence d'atteinte des objectifs ou en cas de situation financière défavorable, aucune rémunération variable n'est versée.

Rémunération variable garantie (golden hello)

Une rémunération variable garantie peut être attribuée, à titre exceptionnel, lors du recrutement d'un nouveau collaborateur. Elle est strictement limitée à la première année d'engagement et ne peut être pluriannuelle.

Indemnités de départ

Les indemnités liées à la cessation du contrat ou du mandat sont déterminées sur la base de critères objectifs et doivent refléter la performance constatée dans la durée. Elles ne sauraient en aucun cas récompenser un échec de gestion ou une prise de risque excessive.

Intéressement au carried interest

Certains collaborateurs peuvent souscrire à des parts de carried interest des fonds gérés par ETERNAM. Ce mécanisme est structuré de façon à assurer un alignement strict des intérêts des bénéficiaires avec ceux des investisseurs : le remboursement des investisseurs est prioritaire sur tout versement aux porteurs de parts de carried interest.

6. Critères d'attribution de la rémunération variable

La rémunération variable est attribuée sur la base d'une évaluation combinant des critères quantitatifs et qualitatifs, à trois niveaux : la performance individuelle du collaborateur, la performance de son équipe, et la performance globale d'ETERNAM.

L'évaluation est réalisée annuellement mais replacée dans un contexte pluriannuel, cohérent avec la nature à long terme des fonds fermés gérés par ETERNAM.

7. Intégration des risques de durabilité

Conformément à l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 (SFDR), ETERNAM intègre les risques de durabilité dans les critères d'évaluation de la performance de ses collaborateurs, en particulier ceux impliqués dans la gestion de fonds classifiés Article 8 au titre du SFDR.

Les critères de durabilité pris en compte comprennent notamment :

- l'atteinte des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) fixés pour les fonds Article 8 gérés par ETERNAM ;
- le respect du calendrier réglementaire SFDR (publications périodiques, reportings, données taxonomie) ;
- la qualité de la collecte et de la communication des données extra-financières relatives aux actifs sous gestion ;
- la contribution au développement de produits d'investissement durables et responsables ;
- l'intégration de critères ESG dans le processus de sélection et de gestion des actifs.

Ces critères font partie de la grille d'évaluation annuelle des collaborateurs concernés.

8. Application du principe de proportionnalité

La Directive AIFM prévoit que ses exigences s'appliquent de manière proportionnée, compte tenu de la taille du gestionnaire, de son organisation interne et de la nature, de la portée et de la complexité de ses activités.

Compte tenu de sa taille modérée, de la structure légère de son organisation, de la nature non complexe de ses fonds et du nombre limité de collaborateurs appartenant au personnel identifié, ETERNAM applique le principe de proportionnalité.

En conséquence, les obligations suivantes ne sont pas appliquées, dans les limites des seuils internes définis :

- le report (différé) d'une fraction de la rémunération variable sur plusieurs années ;
- le versement d'une partie de la rémunération variable sous forme de parts de fonds.

Clause de sauvegarde

Si la rémunération variable d'un collaborateur venait à dépasser les seuils internes fixés par ETERNAM, un dispositif de report de 40 % sur 4 ans, avec acquisition progressive annuelle et mécanisme de malus, serait immédiatement mis en place.

Les exigences fondamentales de la Directive AIFM demeurent en toute hypothèse pleinement applicables : existence d'une politique documentée, identification du personnel, équilibre fixe/variable, critères d'évaluation multidimensionnels, prévention des conflits d'intérêts, indépendance des fonctions de contrôle et transparence envers les investisseurs.

9. Modulation, malus et mécanismes de sauvegarde

L'organe de direction se réserve le droit de réduire ou de supprimer la rémunération variable en cas de contre-performance ou de manquements constatés. Un mécanisme de malus (réduction ou suppression avant versement) peut être déclenché dans les situations suivantes :

- dégradation significative des résultats d'ETERNAM ou d'un ou plusieurs fonds gérés ;
- manquement grave ou répété aux règles de conformité ou aux obligations réglementaires ;
- comportement contraire aux principes éthiques ou susceptible de porter atteinte à la réputation de la société ;
- contribution à une prise de risque excessive ou à une violation des limites de risque ;
- insuffisance avérée dans la réalisation des objectifs fixés en début d'exercice.

La décision est prise par l'organe de direction. Le collaborateur concerné est informé préalablement des motifs et dispose d'un délai pour présenter ses observations.

10. Prévention des conflits d'intérêts

Les décisions de rémunération du personnel identifié font l'objet d'un processus d'approbation indépendant. Les personnes dont la rémunération est fixée n'ont aucune influence sur le processus d'évaluation qui les concerne.

Tout collaborateur est interdit de mettre en place des stratégies personnelles de couverture visant à neutraliser les effets des règles de rémunération. La violation de cette interdiction est susceptible d'entraîner la suppression de la rémunération variable concernée et des sanctions disciplinaires.

11. Transparence et information des investisseurs

Conformément à la Directive AIFM et au Règlement délégué 231/2013, ETERNAM assure la transparence de sa politique de rémunération :

- les montants totaux des rémunérations (fixes et variables) sont publiés dans le rapport annuel de chaque fonds géré, ventilés par catégorie de personnel ;
- les informations relatives à la politique de rémunération sont communicables à l'AMF dans le cadre du reporting réglementaire idoïne ;
- le présent résumé est mis à disposition des investisseurs sur le site internet d'ETERNAM (www.eternam.fr) ;
- les informations relatives à l'intégration des risques de durabilité dans la rémunération sont accessibles au public conformément aux exigences du Règlement SFDR.

Cette politique ne représente qu'un résumé de la Politique de Rémunération de la Société de Gestion.

ETERNAM

