

ALTERNATIVE PATRIMONIALE

Politique de rémunération

Version du 21/07/2026

Conformément aux dispositions réglementaires, Alternative Patrimoniale présente dans ce document la politique de rémunération qu'elle a mis en place et qui s'applique à l'ensemble du personnel.

Politique de rémunération mise en œuvre chez Alternative Patrimoniale

Alternative Patrimoniale adopte une politique de rémunération cohérente avec sa situation économique, sa taille et conforme aux exigences réglementaires.

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe est définie par la Direction lors de l'embauche d'un collaborateur, en lien avec son niveau de séniorité, d'expertise et d'expérience professionnelle dans l'activité.

2. Rémunération variable

a. Règles générales

La partie variable de la rémunération des collaborateurs vient compléter, le cas échéant et de manière équilibrée, la partie fixe. La partie variable des rémunérations ne doit pas remettre en cause la gestion saine et prudente d'Alternative Patrimoniale. Elle n'encourage pas une prise de risque excessive. Sa fixation est discrétionnaire.

Aucun membre du personnel d'Alternative Patrimoniale (direction générale, gestionnaires, contrôleurs...) ne bénéficie de rémunération variable contractualisée.

La société de gestion entend intéresser les gérants financiers et les gérants privés de la société de gestion à la performance économique de la société. En cas d'existence d'une rémunération variable, celle-ci est conditionnée aux performances économiques. La performance économique de la société s'évalue en fonction de critères de rentabilité définis par la société.

Pour l'ensemble des collaborateurs, la rémunération variable tient également compte d'éléments qualitatifs, tels que et à titre d'exemples, l'engagement personnel du collaborateur, le respect des règles de déontologie et des procédures internes en place au sein de la société, etc.

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré de façon variable en fonction de la qualité du travail réalisé et de la santé économique de la société de gestion. La rémunération des fonctions de contrôle est déterminée indépendamment de celle des métiers qu'elles supervisent.

Le personnel s'engage à ne pas recourir à des stratégies de couverture personnelle ou d'assurance susceptibles de neutraliser l'impact de la rémunération variable liée aux risques.

b. Versement d'une rémunération variable

Dans l'hypothèse de versement d'une rémunération variable discrétionnaire aux salariés de la société de gestion, cette partie variable est :

- Proposée par le Président et validée par un Comité de direction délibérant sur les rémunérations, dans la limite de 100 000 € maximum par salarié ;
- Mise en paiement inconditionnelle si la rémunération variable n'excède pas le salaire fixe annuel ;
- Mise en paiement partielle avec paiement échelonné sur trois exercices comptables pour la partie variable qui excède le salaire fixe, sous réserve de la situation financière d'Alternative Patrimoniale.

c. Prise en compte des risques en matière de durabilité

L'article 5 du règlement SFDR exige que la politique de rémunération fournisse des informations sur la manière dont cette politique est adaptée et est compatible avec l'intégration des risques en matière de durabilité.

A ce jour, Alternative Patrimoniale ne prend pas en compte de manière systématique et simultanée les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le cadre de sa politique d'investissement. Les critères de choix qui rentrent en jeu dans la sélection des investissements pour la gestion privée ou la gestion des OPC ne sont donc pas, par volonté stratégique, systématiquement conduits par ces principes.

C'est pourquoi, s'agissant de la détermination de la composante variable de la rémunération de ses collaborateurs, Alternative Patrimoniale a décidé de ne pas introduire de critères de bonus ou malus pour la prise en compte des risques de durabilité dans les processus de décision d'investissement.

Toutefois, Alternative Patrimoniale se réserve la possibilité de modifier sa décision et d'opter ultérieurement pour la prise en compte des risques de durabilité.

3. Autres rémunérations

La rémunération du personnel peut également être complétée sous forme de participation et d'intéressement, dans le cadre d'un Plan Epargne Entreprise et d'un PERCO.

Il se pourrait qu'à l'occasion du départ d'un collaborateur (rupture conventionnelle, licenciement...), ce dernier perçoive des indemnités dans les conditions fixées par le code du travail et la convention collective applicable au sein de la société de gestion.

Mise à jour

La politique de rémunérations fait l'objet d'un examen par le Comité de direction au moins une fois par an. Ce comité est composé des associés dirigeants.

La présente politique est mise à jour par un dirigeant associé autant que de besoin et a minima annuellement.
