

Politique de rémunération

MAGELLIM REIM est une société de gestion agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). A ce titre, elle est soumise au règlement général de l'AMF qui prévoit notamment que les sociétés de gestion doivent établir et maintenir des politiques et procédures formalisées par écrit.

Ce document constitue un document interne, propriété de MAGELLIM REIM. Toute circulation de tout ou partie de ce document à un tiers est strictement interdite, sauf autorisation préalable écrite de MAGELLIM REIM.

Il est rappelé que les procédures internes doivent être respectées par l'ensemble des collaborateurs de MAGELLIM REIM.

En cas de question sur une procédure interne, la RCCI et le service conformité sont à votre disposition.



Caractéristiques de la politique

Type de document	Politique
Référence du document	POL-06
Date de création	18/08/2016

N° de version	Date de mise à jour	Rédacteur	Validation
01	17/02/2022	Lena ANSEL	Sonia PERRON
02	03/05/2023	Lena ANSEL	Sonia PERRON
03	23/10/2024	Lena ANSEL	Sonia PERRON
04	28/10/2025	Curvan JARNO	Sonia PERRON

Historique des modifications :

17/02/2022 : Refonte globale de la procédure et ajout annexe 2.

02/05/2023 : Revue de la rémunération variable maximum

23/10/2024 : mise en page

28/10/2025 : harmonisation à la suite de la fusion



Sommaire

I.	MISE A JOUR DE LA POLITIQUE	4
II.	OBJECT DE LA POLITIQUE	4
III.	INDENTIFICATION DU « PERSONNEL IDENTIFIES »	5
IV.	PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE	6
V.	PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET A L'EVALUATION DES PERFORMANCES	7
5.1.	Identification de la rémunération concernée	7
5.2.	Règles spécifiques applicables aux rémunérations versées aux Personnels identifiés	8
VI.	MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE	9
VII.	NON-CONTORNEMENT DE LA POLITIQUE	10
VIII.	ORGANE INTERNE DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS	10
IX.	INFORMATION DES COLLABORATEURS ET DES INVESTISSEURS SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION	10
9.1.	Règlement dit « Disclosure »	10
9.2.	Information des collaborateurs	10
9.3.	Information des investisseurs	11
X.	CONTROLES DE NIVEAU 1 ET DE NIVEAU 2	11
XI.	DOCUMENTS LIES A LA POLITIQUE	11



I. MISE A JOUR DE LA POLITIQUE

Les mises à jour de cette politique sont faites à l'initiative du service Conformité et contrôle interne et/ou de la Direction, à minima tous les 3 ans et suivant les évolutions des processus internes et la réglementation.

Les versions précédentes portant des références antérieures sont conservées électroniquement et archivées sans limite de date.

II. OBJECT DE LA POLITIQUE

La présente politique de rémunération a pour objet de définir les principes et modalités appliqués par MAGELLIM REIM dans la détermination et le contrôle des rémunérations versées aux collaborateurs, dans le cadre de ses activités de gestion d'actifs financiers et immobiliers. Elle vise à promouvoir une gestion saine et efficace des risques, à prévenir les conflits d'intérêts et à aligner la rémunération des collaborateurs sur la stratégie à long terme du Groupe.

Cette politique est conforme aux exigences des textes suivants :

- Directive 2011/61/UE (AIFM) et Directive 2014/91/UE (UCITS V)
- Règlement délégué (UE) 2021/1253 et 2021/1255
- Règlement (UE) 2019/2088 dit SFDR – article 5
- Position AMF n°2013-11 et Recommandation 2020-03
- Code monétaire et financier, articles L.533-10 et suivants

La Politique de rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de MAGELLIM REIM, ainsi qu'à la nature, la portée et la complexité de ses activités.

La présente Politique de rémunération (ci-après la « Politique ») est cohérente avec les risques, notamment de durabilité, auxquels elle est susceptible d'être exposée.

Les principes retenus ne favorisent pas la prise de risque au détriment des intérêts des clients.

La politique a pour objectifs de :

- promouvoir une gestion saine et efficace du risque consistant à ne pas encourager une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des FIA gérés par la Société de Gestion ;
- éviter les situations de conflits d'intérêts liées à des prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.



La politique de rémunération de la Société de Gestion intègre les risques en matière de durabilité¹. Ceux-ci sont formalisés par les managers sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs à l'occasion des entretiens trimestriels avec les collaborateurs.

Par ailleurs, annuellement, les collaborateurs sont évalués par les managers sur la base des critères qualitatifs et quantitatifs établis lors de l'entretien annuel et les critères de savoir-être et savoir-faire sont également étudiés (cf. annexe 3).

Lors de cet entretien, les objectifs de « performance collective » et de « performance individuelle » pour l'année à venir sont définis pour la Société de gestion mais également pour le pôle / service.

Cette politique concerne plusieurs acteurs :

- Le Président de MAGELLIM REIM,
- La Secrétaire Générale,
- Le Directeur Administratif et Financier,
- Le RCCI,
- Les collaborateurs de MAGELLIM REIM.

III. IDENTIFICATION DU « PERSONNEL IDENTIFIES »

Sur la base des critères réglementaires, MAGELLIM REIM a identifié le personnel concerné (les « Personnels identifiés ») au sein de ses effectifs par les règles d'encadrement spécifiques des rémunérations définies par la Directive AIFM.

Sont concernés parmi l'ensemble des personnels de la société :

Personnes concernées (réglementation)	MAGELLIM REIM	
	Existence d'un Personnel identifié	Fonctions identifiées
Les dirigeants (dirigeants responsables et responsables de la gestion de portefeuille),	Oui	- o Président - o Secrétaire Générale, HR Manager - o Directrice du pôle immobilier
Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, du marketing et des ressources humaines	Oui	- o Gérants et analystes - o Fund manager - o Directeur Administratif et Financier
Le RCCI,	Oui	o RCCI

¹ Ce risque est défini comme un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante sur la valeur d'un investissement et serait potentiellement préjudiciable aux intérêts premiers des clients.



Les preneurs de risque identifiés comme pouvant avoir une incidence significative sur le profil de risque de la SGP ou sur un FIA géré, y compris les personnes en mesure de conclure des accords, adopter des positions et de prendre des décisions ayant un impact significatif sur les positions de risque de la SGP ou d'un FIA géré.	Oui	- o Fund manager - o Directrice du pôle immobilier - o Gérants et analystes - o Directeur de l'asset management
Tout autre collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société ou des FIA gérés ET dont le salaire est significatif 2.	Non	

Les autres collaborateurs de la Société de Gestion ne répondant ni au critère de « prise de risque », ni au critère de « rémunération » ne font pas partie du périmètre des personnels Identifiés et leur rémunération ne fait pas l'objet des règles d'encadrement spécifiques décrites ci-après.

IV. PRINCIPE DE PROPORTIONNALITE

MAGELLIM REIM a analysé chaque critère de proportionnalité défini par la Directrice AIFM qui permet de justifier ou non une mise en œuvre proportionnée des principes de rémunération :

Critères	Résultat de l'analyse
Taille	- Le montant des actifs sous gestion est de 1,125 Md d'euros ; - La société de gestion emploie moins de 50 salariés.
Organisation interne	- La société de gestion est une Société par actions simplifiée ; - La gouvernance interne de la société de gestion est pilotée par les deux Dirigeants.

² Un collaborateur dont le salaire est significatif au sens de la position AMF n° 2013-11 intégrant les recommandations de l'ESMA sur les rémunérations AIFM est un collaborateur dont la rémunération « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque ». Ainsi, les termes « salaire significatif » font ici référence aux montants de rémunération variables qui sont versés en premier lieu aux dirigeants et aux gérants financiers.



Nature et complexité des activités	- La société de gestion exerce l'activité de gestion collective et gère exclusivement des FIA de droit français qui ne sont pas cotés sur les marchés réglementés. - La société est agréée pour les services d'investissement suivant : - o Gestion de FIA au-delà des seuils de la Directive AIFM, - o Conseil en investissement, - o Conseil en immobilier. - La société de gestion est spécialisée dans la création, le conseil et la gestion de fonds immobiliers. L'ensemble des véhicules collectifs gérés par la SGP ne relève pas d'une politique ou d'une stratégie d'investissement présentant un degré de complexité particulier.
Les différentes catégories de personnel	- MAGELLIM REIM s'engage à ne pas verser de rémunération variable excédant 150 000 euros bruts aux preneurs de risques, ceci permettant d'assurer un équilibre entre rémunération fixe et variable.

V. PRINCIPES RELATIFS A LA COMPOSITION DE LA REMUNERATION ET A L'EVALUATION DES PERFORMANCES

5.1. Identification de la rémunération concernée

Au jour de la rédaction de la Politique, les collaborateurs de la Société de Gestion, qu'ils soient ou non des personnels identifiés au sens de la présente Politique, perçoivent une rémunération composée des éléments ci-dessous :

- *Salaire fixe (hors intéressement et abondement)* : le salaire de base récompense le collaborateur pour la bonne exécution de son travail de base, tel que décrit dans sa description de fonction.
- *Une partie variable : la rémunération variable est déterminée sur la base de la performance financière et extra-financière de MAGELLIM REIM et de la performance individuelle du collaborateur évaluée en fonction de la réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs et de son niveau d'engagement.*
 - o Prime : la prime est un élément de rémunération variable versé en sus du salaire fixe, en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs sur la base de résultats personnels ou collectifs sur une période donnée (cf. annexe 1). Les critères sont déterminés en fonction de la prise en compte par le collaborateur de la politique de MAGELLIM REIM en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») qui intègre les problématiques de durabilité ainsi que le respect des procédures applicables en la matière, du respect de la réglementation en vigueur, des politiques et procédures internes applicables en matière de conformité et de gestion des risques, de la nature des activités du pôle d'activité, de la fonction du collaborateur et de

MAGELLIM REIM – 44 avenue de Villiers - 75017 Paris - T. +33 (0)1 40 51 00 49 - www.magellim-reim.com

MAGELLIM REIM – SAS au capital de 500.000 € – RCS PARIS n°521 913 772 - Société de Gestion Agrément AMF n°GP-140 000 48

Siège social : 44 avenue de Villiers - CS 40 101 - 75017 Paris - T. +33 (0)1 40 51 00 49

Siège administratif : 6 rue Colbert - CS 94 626 - 44000 Nantes



son rôle, ainsi que des résultats attendus du pôle. Ces critères qualitatifs et quantitatifs, sont définis dans l'annexe 2.

- o Commissions : les commissions concernent le pôle développement. Elles constituent un élément de rémunération variable versé en sus du salaire fixe et de l'éventuelle prime. Elle est attribuée de manière trimestrielle ou annuelle en fonction du contrat de travail et est octroyée sur des critères quantitatifs en fonction des levées de fonds réalisées et qualitatifs (pilotage partenaire, suivi CRM, activité marketing produit, suivi administratif des dossiers). Une partie est liée à des objectifs individuels mais également collectif.

La rémunération est individuelle et négociée lors de la signature du contrat de travail et/ou des avenants par la Direction de MAGELLIM REIM. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur, de la Société de gestion, et ce dans les limites fixées par la présente politique de rémunération.

Les dividendes ou les distributions similaires perçus par les actionnaires en tant que propriétaires d'actions de la Société de Gestion (Bon de souscription de parts de créateur d'entreprise – BSPCE) ne sont pas visés par la politique dans la mesure où elles n'ont pas d'effet significatif aboutissant à un contournement de la réglementation relative à la réglementation applicable.

De même, les rémunérations sous forme d'intéressement et participation aux bénéfices de la Société de gestion n'entrent pas dans le champ d'application de cette politique. Les modalités de calcul d'atteinte des objectifs économiques et financiers sont précisées au sein de l'accord d'intéressement.

Enfin, MAGELLIM REIM met également en place un Plan d'Epargne Entreprise. Ces rémunérations ne sont pas assimilées à des rémunérations soumises à la directive AIFM et sont exclus de la politique de rémunération car n'ayant pas d'effet incitatif sur la gestion des risques.

5.2. Règles spécifiques applicables aux rémunérations versées aux Personnels identifiés

MAGELLIM REIM s'engage à respecter, en conformité avec les dispositions de la directive AIFM, les règles de gouvernance et les critères suivants en matière de rémunération des Personnels identifiés :

1. La rémunération variable ne repose pas sur une performance individuelle ou celle des performances des FIA gérés et à des investissements particuliers réalisés par le personnel concerné, mais elle est basée sur un ensemble de critères qualitatifs et quantitatifs. Il existe deux types de rémunérations variables, les primes et les commissions ;
2. La rémunération variable tient compte également de la santé financière de la Société ainsi que des obligations réglementaires en matière de fonds propres ;
3. Les critères de son attribution et de sa détermination reposent sur l'atteinte d'un objectif de performance cohérent avec la stratégie du FIA, ce qui permet d'aligner les intérêts de leur bénéficiaire avec ceux des FIA et des investisseurs ;



4. Les commissions variables sont versées sur une durée cohérente avec la nature du FIA et reposent sur l'atteinte d'un seuil cohérent avec l'objectif de gestion du FIA. L'évaluation intègre donc une logique de long terme et une analyse de la performance cohérente avec la durée de vie des FIA ou leur durée de placement recommandée ;
5. Aucune rémunération variable n'est garantie (sauf, le cas échéant, pour la seule année de l'embauche d'un preneur de risques) ;
6. La partie variable de la rémunération dans la rémunération totale est déterminée en cohérence avec les pratiques de marché. En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération ;
7. La résiliation anticipée d'un marché d'un contrat n'aura pas d'impact direct sur la rémunération variable d'un preneur de risque mais pourra potentiellement affecter les résultats de la Société et donc sa rentabilité, qui entraînera une baisse des sommes disponibles au titre des rémunérations variables ;
8. Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle ;
9. Le versement de la rémunération variable sera uniquement réalisé en numéraire.

VI. MODALITES DE VERSEMENT DE LA COMPOSANTE VARIABLE

Pour l'ensemble des équipes, la politique de rémunération de MAGELLIM REIM est axée sur une rémunération annuelle fixe.

Une prime annuelle, n'excédant pas 30% du salaire fixe annuel, peut être attribuée sur la base de critères qualitatifs et quantitatifs évalués lors de l'entretien annuel.

Concernant le pôle développement, en complément des deux éléments de rémunération ci-dessus, un système de commissionnement est mis en place en fonction de la réalisation de critères quantitatifs et qualitatifs. Ces commissions ne pourront pas dépasser 50% de leur salaire annuel fixe.

Le versement des primes et des commissions peut être conditionné au respect par la Société de Gestion des normes de fonds propres minimales requis par la réglementation applicable aux sociétés de gestion de portefeuille soumises aux dispositions de la Directive AIFM.

Dans tous les cas, la rémunération variable (primes et commissions) peut être nulle ou représenter un montant qui individuellement ne peut dépasser 150 000 euros bruts.

Il est rappelé que dans la mesure où la rémunération variable individuelle des collaborateurs est plafonnée à 200 000€ bruts, MAGELLIM REIM a invoqué l'application de la

MAGELLIM REIM – 44 avenue de Villiers - 75017 Paris - T. +33 (0)1 40 51 00 49 - www.magellim-reim.com

MAGELLIM REIM – SAS au capital de 500.000 € – RCS PARIS n°521 913 772 - Société de Gestion Agrément AMF n°GP-140 000 48

Siège social : 44 avenue de Villiers - CS 40 101 - 75017 Paris - T. +33 (0)1 40 51 00 49

Siège administratif : 6 rue Colbert - CS 94 626 - 44000 Nantes



proportionnalité afin de ne pas appliquer les exigences prévues par la Directive AIFM en matière de modalités de versement de la rémunération variable. La rémunération variable des collaborateurs sera donc versée en espèces.

VII. NON-CONTORNEMENT DE LA POLITIQUE

La Société de Gestion veille à ce que ses collaborateurs n'utilisent pas de techniques ou de stratégies de couverture personnelle leur permettant de contrecarrer les règles prévues par la Politique et le principe d'alignement d'intérêts sur lequel se fonde la politique.

Un contournement de la Politique est toutefois difficile à concevoir étant donné :

- que la rémunération variable n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif,
- que la part variable de rémunération est versée uniquement en numéraire et non la sous forme d'instruments financiers ou de méthodes qui peuvent faciliter le contournement des exigences de la Directive AIFM.

VIII. ORGANE INTERNE DE L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS

La politique de rémunération est définie par les dirigeants de MAGELLIM REIM.

Elle fait l'objet d'une revue périodique par les Dirigeants et d'une évaluation, au moins annuellement et à l'occasion de tout changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la Société.

Il est rappelé que par sa taille, son organisation interne et la nature et la complexité des activités, MAGELLIM REIM décide d'invoquer le principe de proportionnalité afin de ne pas appliquer l'exigence de constitution d'un comité de rémunération.

IX. INFORMATION DES COLLABORATEURS ET DES INVESTISSEURS SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION

9.1. Règlement dit « Disclosure »

La Société de Gestion de Portefeuille déclare se conformer à l'article 5 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

9.2. Information des collaborateurs

MAGELLIM REIM communique également sur les principes généraux et l'application de sa politique de rémunération auprès des collaborateurs.

MAGELLIM REIM – 44 avenue de Villiers - 75017 Paris - T. +33 (0)1 40 51 00 49 - www.magellim-reim.com

MAGELLIM REIM – SAS au capital de 500.000 € – RCS PARIS n°521 913 772 - Société de Gestion Agrément AMF n°GP-140 000 48

Siège social : 44 avenue de Villiers - CS 40 101 - 75017 Paris - T. +33 (0)1 40 51 00 49

Siège administratif : 6 rue Colbert - CS 94 626 - 44000 Nantes



Les collaborateurs sont informés sur les principes généraux de la politique de rémunération à leur entrée dans la société puis à l'occasion de tout changement significatif.

9.3. Information des investisseurs

La politique de rémunération est mise à disposition des porteurs sur le site Internet de la SGP ou sur simple demande auprès de MAGELLIM REIM.

Le rapport annuel mentionne le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

X. CONTROLES DE NIVEAU 1 ET DE NIVEAU 2

Le contrôle de la politique de rémunération et de son application s'inscrit dans les procédures et le plan annuel de contrôle.

La mise en œuvre de cette politique fait l'objet, au moins une fois par an et/ou à l'occasion de changement dans l'organisation ou le périmètre d'activité de la société, d'une évaluation par l'ensemble des dirigeants de MAGELLIM REIM, qui vise à vérifier que MAGELLIM REIM respecte ses dispositions.

Un contrôle périodique est réalisé par un cabinet de contrôle externe de manière périodique.

XI. DOCUMENTS LIES A LA POLITIQUE

- *Annexe 1 : Tableau récapitulatif des éléments de rémunération*
- *Annexe 2 : Critères d'évaluation des risques et conformité (approche qualitative et quantitative)*
- *Annexe 3 : Critères savoir-être et savoir-faire*



<i>Dernière Mise à jour :</i> 17/02/2022	<i>Annexe 1 – Tableau récapitulatif des éléments de rémunération</i>	<i>Auteur :</i> Lena ANSEL - RCCI
---	--	--------------------------------------

Élément de rémunération	Critères d'attribution	Plafond	Pôle(s) concerné(s)
Salaire fixe	Exécution du travail du collaborateur	N/A	○ Pôle immobilier ○ Pôle Support ○ Pôle Développement
Prime	Critères qualitatifs et quantitatifs définis en ANNEXE 2	30% du Salaire fixe et moins de 150 000€	○ Pôle immobilier ○ Pôle Support ○ Pôle Développement
Commission	Levées de fonds effectuées,	50% du Salaire fixe et moins de 150 000€ bruts	○ Pôle Développement

Il est rappelé que la rémunération variable (prime et/ou commission) ne peut représenter un montant qui individuellement dépasse 150 000€ bruts.



Dernière Mise à jour : 17/02/2022	Annexe 2 – Critères d'évaluation des risques de durabilité et de la conformité (approche qualitative et quantitative).	Auteur : Lena ANSEL - RCCI
--------------------------------------	---	-------------------------------

Equipes	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Fonction développement (en charge de la commercialisation des produits)	Contribution à l'augmentation de la levée de capitaux destinés aux produits ISR développés par la SGP (dans le respect des profils investisseurs en matière d'appétence au risque et à la durabilité)	- Adhésion au cadre de risque, aux exigences réglementaires et de conformité de l'entreprise - Identification, escalade et résolution des problèmes rencontrés avec les distributeurs et investisseurs et correcte déclaration dans le CRM. - Identification et remontée de potentiels conflits d'intérêts - Identification et remontée de potentiels réclamation ou questions relatives aux enjeux ESG³ - Formation/sensibilisation des distributeurs à l'ISR
Fonctions administratives et financières	- Veiller à la bonne santé financière de la SGP - Veiller à la bonne application de la stratégie fixée par la Direction Générale - Contrôle et analyse de la performance de l'entreprise - Suivi et analyse de la trésorerie - Respect des délais de clôture des comptes	- Respect de la législation et de normes en vigueur ; - Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; - Support aux équipes de MAGELLIM REIM.

³ Une réclamation ou question relative aux enjeux ESG, correspond à une demande d'information ou l'expression d'un mécontentement sur la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les services d'investissements proposés par MAGELLIM REIM.



Fonctions RCCI et de contrôle interne	- Mise en œuvre des contrôles tels que validés avec la Direction Générale - Suivi des recommandations	- Capacité à identifier et à piloter les risques de la SGP y compris les risques de durabilité avec mise en œuvre des procédures d'escalade ; - Capacité à challenger les fonctions opérationnelles de la SGP en fonction des obligations réglementaires et des procédures de la SGP ; - Qualité des contrôles et des reporting sur ces contrôles ; - Réactivité, et capacité à être force de proposition ; - Contribution au processus de due diligence ; - Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; - Elaboration et mise à jour des cartographies de risques - Prise en compte des caractéristiques de durabilité dans les informations précontractuelles et dans la documentation commerciale
Fonction Fund management	- Contribution à développer des fonds, y compris en ISR - Contribution à atteindre les objectifs financiers et extra-financiers des fonds - Rédaction des reporting périodiques pour la bonne transparence vis-à-vis des investisseurs, y compris en matière de durabilité	- Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; - Prise en compte des caractéristiques de durabilité dans l'innovation produit, dans les informations précontractuelles et dans la documentation commerciale
Fonction RSE et Innovation	- Contribution à la l'obtention et au maintien du label ISR des fonds concernés - Contribution à la notoriété de la SGP concernant la durabilité des produits	- Contribution au processus de due diligence pour les fonds ISR ; - Contribution à l'élaboration des plans d'amélioration ESG des actifs



		• Formation/sensibilisation des équipes de la SGP à l'ISR • Identification et remontée de potentiels réclamation ou questions relatives aux enjeux ESG⁴
Fonctions Asset et Property Management	• Contribution à l'obtention et au maintien du label ISR et au respect des engagements de l'article 8 des fonds concernés ; • Contribution à la communication avec les locataires y compris concernant la démarche durable des fonds par l'organisation des annexes environnementales / comité vert par exemple ; • Suivi des enquêtes satisfaction et prise en compte des remontées locataires ; • Intégration de la clause ESG dans 100% des contrats et avenants des mandataires techniques pour les actifs destinés aux fonds ISR et article 8 SFDR ; • Partager une initiative en matière d'ESG déployée sur un actif (ex : nichoir à insecte, borne ERV, lampe LED, récupération eau de pluie, ferme urbaine, équipements vélos, énergies renouvelables etc.). • Engagement de moyen à répondre aux locataires/tout prestataire sous 48h.	• Pilotage, formation/sensibilisation des mandataires techniques à l'ISR. • Contribution à l'élaboration (le cas échéant) et au suivi des plans d'amélioration ESG des actifs des fonds ISR et article 8 SFDR en lien avec les CAPEX ; • Suivi et amélioration de la satisfaction des locataires. • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques (mise en place d'un parking à vélo, d'une ruche, de bornes de véhicules électriques, etc.).

⁴ Une réclamation ou question relative aux enjeux ESG, correspond à une demande d'information ou l'expression d'un mécontentement sur la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les services d'investissements proposés par MAGELLIM REIM.



Fonction Sourcing et Investissements Fonction acquisition	• Complétude des grilles ESG et présentation en comités de pré-investissement et d'investissement pour les actifs destinés aux fonds ISR et article 8 SFDR (sous la responsabilité des Invest Managers) ; • Vérification de la présence de CAPEX permettant la mise en œuvre du plan travaux établi dans le plan d'action d'amélioration de la note ESG et/ou du décret tertiaire. • Signature par les promoteurs de la Charte ESG pour les actifs neufs destinés aux fonds ISR et article 8 SFDR et présentation à 100% ; • Présentation des dossiers aux Assets et Property managers dès la signature de la promesse de vente.	• Communication aux brokers et aux promoteurs des critères de sourcing, y compris pour les fonds labélisés (critères de ESG) ; • Contribution au processus de due diligence (collecte données et informations ESG et intégration de la durabilité, pilotage du prestataire avec sensibilisation dans l'analyse des résultats) ; • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques.
Fonction Technique	• Intégration de la clause ESG dans 100% des contrats et avenants des fournisseurs de rang 1 pour les actifs destinés aux fonds ISR, article 8 et 9 SFDR. • Elaboration de contrats cadres ou de trames types pour les prestations de services récurrentes (trames reportings), intégrant les clauses ESG. • Mise en œuvre d'actions d'amélioration de la performance de l'actif (notamment décret tertiaire)(indicateur : 5 par trimestre) • Partager une initiative en matière d'ESG déployée ou mise en œuvre sur un actif (nichoir à insecte, borne ERV, lampe LED, récupération eau	• Pilotage, formation/sensibilisation des mandataires à nos engagements de durabilité ; • Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; • Suivi des plans de travaux.



	de pluie, ferme urbaine, équipement vélos, énergies renouvelables, etc.).	
Fonction relations investisseurs	- Engagement de moyen à répondre aux investisseurs sous 48h. - Revue de la conformité et intégration dans le CRM des dossiers de souscriptions.	- Adhésion au cadre de risque, aux exigences réglementaires et de conformité de l'entreprise ; - Identification, escalade et résolution des problèmes rencontrés avec les distributeurs et investisseurs et correcte déclaration dans le CRM. - Identification et remontée de potentiels réclamation ou questions relatives aux enjeux ESG⁵ - Participation et développement des outils informatiques (CRM, espace partenaires / investisseurs) et souscription dématérialisation.
Fonction juridique	Mise en place d'une template sur les baux, avec intégration d'une annexe environnementale (ou proposition d'un comité vert).	- Esprit d'équipe et transparence/partage des bonnes pratiques ; - Veille juridique en matière d'immobilier (décret tertiaire, annexe environnementale, SFDR, Disclosure, BACS, RE2020, PEMD, ZAN, etc.).

⁵ Une réclamation ou question relative aux enjeux ESG, correspond à une demande d'information ou l'expression d'un mécontentement sur la prise en compte des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les services d'investissements proposés par MAGELLIM REIM.



<i>Dernière Mise à jour :</i> 17/02/2022	Annexe 3 – Critères savoir-faire et savoir-être	<i>Auteur :</i> Lena ANSEL - RCCI
---	--	--------------------------------------

Savoir-faire	Savoir-être
Capacité à convaincre	Ecoute
Sens de la négociation	Qualité de la représentation en interne et en externe
Sens du service	Attitude constructive face aux remarques
Suivi contractuel	Esprit d'équipe
Pilotage financier	Ponctualité
Communication et remontée d'information	Disponibilité
Production administrative des documents	Engagement
Innovation / Force de proposition	Organisation / Planification de son travail
Développement de projets	Capacité d'adaptation / agilité
Gestion de projets	
Compte rendu / expression écrite / formalisation	