

## POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente Politique de rémunération concerne l'ensemble des collaborateurs salariés par Dôm Finance. En ce qui concerne plus particulièrement les activités de gestion, 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, qui sont identifiées selon des modalités qu'elle décrit.

|  |          |
|--|----------|
| <b>I. CADRE REGLEMENTAIRE.....</b>   | <b>2</b> |
| <b>II. PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE .....</b>  | <b>2</b> |
| <b>III. CHAMP D'APPLICATION .....</b>  | <b>2</b> |
| 3.1. PERSONNES IDENTIFIEES (PRENEURS DE RISQUES AU SENS AIFM/UCITS V).....   | 2        |
| 3.2. AUTRES COLLABORATEURS .....   | 3        |
| 3.3. TYPES DE REMUNERATIONS CONCERNES .....  | 3        |
| <b>IV. REGLES DE FIXATION DES REMUNERATIONS DES PERSONNES IDENTIFIEES .....</b>  | <b>3</b> |
| 4.1. REMUNERATIONS FIXES .....   | 3        |
| 4.2. REMUNERATIONS VARIABLES .....   | 3        |
| 4.2.1. Règles internes.....  | 3        |
| 4.2.2. Montants.....   | 4        |
| 4.2.3. Procédure de fixation de la rémunération variable.....  | 4        |
| <b>V. MISE A JOUR DE LA POLITIQUE.....</b>   | <b>4</b> |
| <b>VI. DISPOSITIONS CONCERNANT LA GOUVERNANCE .....</b>  | <b>4</b> |
| <b>VII. DISPOSITIF ANTI-CONTOURNEMENT.....</b>   | <b>4</b> |
| <b>VII. INTEGRATION CRITERES DE DURABILITE .....</b>   | <b>4</b> |
| <b>VIII. APPLICATION ET CONTROLE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....</b>   | <b>5</b> |
| <b>ANNEXE 1 : LISTE DES COLLABORATEURS DE DOM FINANCE IDENTIFIEES PAR LES DISPOSITIONS SUR LA PART VARIABLE DE LA REMUNERATION .....</b> | <b>5</b> |
| <b>ANNEXE 2 : TABLEAU DE SUIVI DE LA REMUNERATION .....</b>  | <b>6</b> |

## 1. Cadre réglementaire

- Articles L. 533-22-2 du code monétaire et financier
- Article 319-10 du règlement général de l’Autorité des marchés financiers
- Orientations concernant les bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575).
- Position AMF n° 2016-14 - Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières.
- Guide AIFM sur les rémunérations Août 2013

## 2. Principes généraux de la Politique

Au titre de ces agréments pour la gestion d’OPCVM et de FIA, Dôm Finance est concernée par les principes de rémunération issus des directives OPCVM et AIFM.

Dans ce cadre, tous les collaborateurs sont concernés par cette politique et plus particulièrement les qualifiés de « personnels identifiés » qui sont soumis à des règles spécifiques d’encadrement de leur rémunération.

Avec la présente politique, Dôm Finance entend favoriser une gestion saine et efficace du risque et n’encourage pas une prise de risque excessive, notamment via son mode de rémunération variable. Elle vise à assurer une cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs par la société.

Conformément aux préconisations du I de l’article 314-85-2 du Règlement général de l’AMF et des Orientations de l’ESMA susvisées, Dôm Finance applique le principe de proportionnalité et a adapté sa politique à la nature et la complexité de ses activités. A ce titre, elle n’a pas créé de comité de rémunération et ne reporte pas le versement de la rémunération variable.

La Politique de rémunération différencie la rémunération fixe, déterminée à partir des normes de marché, de la rémunération variable liée à l’évaluation de critères définis de performance individuelle et/ou collective.

## 3. Champ d’application

### 3.1. Personnes identifiées (preneurs de risques au sens AIFM/UCITS V)

Le conseil d’administration et le RCCI déterminent et formalisent en début d’année le périmètre des personnes concernées par la présente procédure dans une liste dont le modèle figure en annexe 1.

Les personnes identifiées sont toutes les personnes dont les activités professionnelles sont impliquées dans les processus d’investissement et/ou qui peuvent à titre individuel avoir une incidence significative sur le profil de risque de Dôm Finance et/ou des produits gérés qui sont :

- Les membres du conseil d’administration ;
- Les gérants financiers ;
- Le responsable des fonctions de contrôle incluant le RCCI et le Responsable du contrôle des risques ;
- Les responsables des fonctions supports incluant le responsable du marketing et responsable commercial ;
- Tout autre preneur de risque, c’est-à-dire tous les collaborateurs qui, par leur activité professionnelle, ont un impact sur le profil de risque de la société.

Les collaborateurs dont la rémunération totale se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque identifiés ci-dessus sont réputés être des preneurs de risque.

### **3.2. Autres Collaborateurs**

L'activité des autres collaborateurs de Dôm Finance est considérée comme n'ayant pas d'incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion et des fonds gérés. Dès lors, ces collaborateurs ne sont pas assimilés au personnel identifié et leur rémunération n'est pas soumise à la réglementation imposée par les Directives OPCVM et AIFM et ses textes d'application.

Certains membres du Conseil d'administration de Dôm Finance 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.

### **3.3. Types de rémunérations concernés**

La Politique de rémunération porte sur les composantes fixe et variable des salaires et les éléments accessoires 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'avantages payés par la société de gestion.

## **4. Règles de fixation des rémunérations des personnes identifiées**

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

### **4.1 Rémunérations fixes**

La partie fixe de la rémunération a été déterminée afin d'être suffisamment importante pour rémunérer le professionnel au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise ainsi que du niveau du marché.

### **4.2 Rémunérations variables**

#### *4.2.1 Règles internes*

#### Critères d'attribution

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

- La composante fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale, de sorte que la part variable constitue un complément optionnel ;
- La part variable n'est pas garantie ;

La rémunération variable est déterminée pour chaque membre de l'équipe opérationnelle selon les critères qualitatifs suivants :

- Qualité des idées de gestion et contribution à la performance ;
- Qualité du suivi des positions et du traitement des ordres ;
- Qualité des relations internes ;
- Qualité des relations externes (contribution à la communication avec les investisseurs)
- Respect des règles établies par le RCCI (procédures de conformité et limites de risques) ;

Pour chaque membre de l'équipe fonctionnelle elle est déterminée selon les critères qualitatifs suivants :

- Délais respectés des obligations réglementaires ;
- Qualité des relations internes ;
- Qualité des relations externes (valorisateurs, CAC, dépositaires...)
- Respect des règles établies par le RCCI (procédures de conformité et limites de risques) ;

#### 4.2.2 *Montants*

La composante variable, versée en numéraire et soumise aux charges sociales, est limitée à 200 000 euros annuels.

Dans ce cadre, et en vertu du principe de proportionnalité, DÔM Finance n'appliquera pas les règles de paiement en instruments financiers, de rétention et différé.

Concernant la rémunération des gérants financiers et des autres salariés de la société de gestion, les bonus garantis sont interdits à l'exception de ceux prévus dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et qui sont limités à la première année.

#### 4.2.3 *Procédure de fixation de la rémunération variable*

La rémunération variable de toutes les personnes identifiées par la Politique est fixée par le conseil d'administration de Dôm Finance.

### **5. Mise à jour de la politique**

Le Conseil d'administration (art. 319-10 du RGAMF) :

- Adopte la Politique de rémunération ;
- Réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et met celle-ci à jour en tant que de besoin au regard des dispositions réglementaires en vigueur.

### **6. Dispositions concernant la gouvernance**

DÔM Finance bénéficie d'un dispositif de procédures et de contrôle interne permettant le respect et l'application de la présente politique ainsi que les dispositions relatives aux directives UCITS V et AIFM. Les contrats de travail sont revus par le RCCI dans le cadre de ses contrôles.

La gouvernance appliquée par Dôm Finance permet d'associer les actionnaires à la revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération, sur laquelle toutefois le PDG reste le décideur en dernier ressort.

### **7. Dispositif anti-contournement**

Les salariés de DÔM Finance sont tenus de s'engager à ne pas utiliser des 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 rémunérations. Aussi, la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences des directives UCITS V et AIFM.

### **8. Intégration des critères de durabilité.**

De plus, la société de gestion estime également que rémunérer ses gérants en fonction de la diminution des risques de durabilité dans leur décision d'investissement n'a pas de sens, dès lors que la rémunération des gérants est constituée d'un fixe confortable, de bonus intégrant la qualité de leur travail tout au long de l'année et d'un intéressement représentant 15% de leur salaire, les bonnes années.

L'intégration des critères de durabilité dans la prise de décision des gérants est depuis plus de deux ans, effective dans la gestion collective et sous mandats.

La politique de rémunération de DOM Finance est en adéquation avec les exigences de l'AMF, n'incitant pas les membres de la gestion à prendre des risques quelconques dans leur décision d'investissement pour lesquels ils pourraient percevoir une rémunération future.

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

Le RCCI :

- Veille à la bonne application de la Politique de rémunération et à sa diffusion, dans ses versions successives, aux collaborateurs concernés.
- 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 Dôm Finance concernés par la présente Politique en respectent les principes et les règles.
- Formalise ces contrôles par un document joint au dossier du collaborateur concerné (annexe 2).

### Annexe 1 : Liste des collaborateurs de Dôm Finance identifiées par les dispositions sur la part variable de la rémunération

| Nom du collaborateur     | Fonction  | Concerné par les dispositions liées à la rémunération variable (oui/non) |
|--------------------------|---|--|
| Vincent Priou            | Président Directeur Général - RCCI                            | Oui  |
| Jan De Coninck           | DGD - Directeur de la Gestion Collective–<br>Gérant financier | Oui  |
| Christian Jimenez        | DGD - RCCI  | Oui  |
| Jean-Sébastien Morançais | DGD – Directeur adjoint des Opérations                        | Oui  |
| Pierre Benard            | Gérant financier  | Oui  |
| Michel Kermorgant        | Gérant financier  | Oui  |
| Daniel Larrourou         | Gérant financier  | Oui  |
| Pierre-Olivier Jacod     | Gérant financier  | Oui  |
| Grégory Olszowy          | Gérant financier  | Oui  |
| Dahlia Marteau           | Gérant financier  | Oui  |
| Olivier Vanhuysse        | Gérant financier  | Oui  |
| Valentin Bulle           | Gérant financier  | Oui  |
| André Lavergne           | Gérant financier  | Oui  |
| Philippe Joly            | Gérant financier  | Oui  |
| Lana Giberti             | Contrôleur des risques  | Oui  |
| Valentine Priou          | Responsable Marketing   | Oui  |
| Philippe Monthead        | Commercial Institutionnels                                    | Oui  |
| Romain Martinez          | Commercial Institutionnels                                    | Oui  |
| Azzedine Meridja         | Commercial Institutionnels                                    | Oui  |

## Annexe 2 : Tableau de suivi des rémunérations

|  | Rémunérations fixes | Rémunérations variables | Nombre de bénéficiaires |
|--|---------------------|-------------------------|-------------------------|
| Montant total des rémunérations versées pour l'exercice 2020 | 2 183 K€            | 1 203K €                | 26                      |

|  | Preneurs de risques | Nombre de bénéficiaires | Membres du personnel ayant une incidence sur le profil de risque des OPC | Nombre de bénéficiaires |
|--|---------------------|-------------------------|--|-------------------------|
| Montant agrégé des rémunérations versées pour l'exercice 2020 (fixes et variables) | 21                  | 22                      |  |                         |