

7 – POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS



Mars 2026

DÔM FINANCE
39 RUE MSTISLAV ROSTROPOVITCH
75017 PARIS

WWW.DOM-FINANCE.FR

Sommaire

Dernières mises à jour.....	3
Champ d'application.....	4
Personnes identifiées (preneurs de risques au sens AIFM/UCITS V)	4
Autres Collaborateurs.....	4
Types de rémunérations concernés	4
Règles de fixation des rémunérations des personnes identifiées	4
Rémunérations fixes	4
Rémunérations variables.....	5
Règles internes	5
Montants.....	6
Procédure de fixation de la rémunération variable	6
Contrôle de la politique de rémunération	7
1er niveau :	7
2d niveau :	7
Annexes.....	8

Dernières mises à jour

Version de document	Date	Rédacteur	Commentaires	Valideur
V0	09/2020	JSM	Version initiale	
V1	03/2024	POJ	MAJ	JSM
V2	08/2024	POJ	MAJ Changement RCCI	JMP
V3	04/2025	JMP/HP	Maj Numéro procédure + ESG	JMP
V4	03/2026	CM	MAJ Annuelle Tableau des rémunération 2025 et personnes identifiées 2026	JMP

Références réglementaires

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 AFG - Risques de durabilité dans le cadre du règlement (eu) 2019/2088- 01/2021

Position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de

FIA datée du 14 août 2013 ;

Guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;

Guide relatif à OPCVM V publié par l'AMF le 3 août 2016

Objet de la procédure

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.

Au titre de ses 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.

La procédure est révisée en tant que de besoin, notamment en cas d'évolution réglementaire, au moins annuellement. Cette procédure est mise en œuvre sous la responsabilité du Président Directeur Général de Dôm Finance et du RCCI.

Champ d'application

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 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.

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.

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.

Règles de fixation des rémunérations des personnes identifiées

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

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.

Rémunérations variables

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) ;

▪ Critères de durabilité

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. Néanmoins, la gestion d'un ou plusieurs fonds ou mandat conforme(s) à l'article 8/9 du règlement SFDR peut être un facteur de rémunération variable pour la gestion dès lors que les critères minimums sont respectés durablement.

Les critères minimums correspondent aux critères suivants :

- Notation ESG du produit financier au-dessus de l'univers d'investissement,
- Intensité carbone du produit financier en-dessous de l'univers d'investissement,
- Taux de couverture ESG au-dessus de 90%, hors liquidités et produits dérivés.

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.

Procédure de fixation de la rémunération variable

La rémunération variable de toutes les personnes identifiées par la Politique est fixée par la direction générale de Dôm Finance et validée dans sa globalité par le conseil d'administration.

- 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.

- 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.

- 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.

Contrôle de la politique de rémunération

1er niveau :

La Direction Générale définit chaque année la politique de rémunération variable et la présente au Conseil d'Administration.

2d niveau :

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.
- Valide le tableau de suivi des rémunérations (annexe 2).

Annexes

Annexe 1 - Liste des collaborateurs de Dôm Finance identifiées par les dispositions sur la part variable de la rémunération 2026

Nom du collaborateur	Fonction	Concerné par les dispositions liées à la rémunération variable (oui/non)
Vincent Priou	Président Directeur Général	Oui
Jan De Coninck	DGD - Directeur de la Gestion Collective– Gérant financier	Oui
Jean-Sébastien Morançais	DGD - Directeur des opérations.	Oui
Jean-Michel Pintre	RCCI	Oui
Romario Gjika	Contrôleur des Risques	Oui
Pierre Benard	Gérant financier	Oui
Daniel Larrouturnou	Gérant financier	Oui
Daniel Figheira	Gérant financier	Oui
Grégory Olszowy	Gérant financier	Oui
Dahlia Marteau	Gérant financier	Oui
André Lavergne	Gérant financier	Oui
Sami Beliazi	Gérant Junior	Oui
Dimitri Colin	Gérant financier	Oui
Antoine Huguenin	Gérant financier	Oui
Valentine Priou	Responsable marketing	Oui
David Wertenschlag	Responsable Analyse financière	Oui
Hugo Priou	Responsable ESG	Oui

Annexe 2 : Tableau de suivi des rémunérations 2025

	Rémunérations fixes	Rémunérations variables	Nombre de bénéficiaires
Montant total des rémunérations versées pour l'exercice 2025	3 994 K€	274 k€	33

	Preneurs de risques	Nbre de bénéficiaires	Membres du personnel ayant une incidence sur le profil de risque des OPC	Nbr de bénéficiaires
Montant agrégé des rémunérations versées pour l'exercice 2025 (fixes et variables)	3 037 k€	17	1 770 k€	11