



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE DARWIN

Au 03 décembre 2024

1. OBJET DE LA POLITIQUE

La présente politique de rémunération a pour objectif de s'assurer que la structure de rémunération des collaborateurs de DARWIN INVEST soit conforme à une gestion saine des risques et à la protection des intérêts des porteurs de parts des fonds gérés.

Elle définit les principes de rémunération des collaborateurs de DARWIN INVEST, conformément aux dispositions requises par l'annexe II de la Directive AIFM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion. En effet, cette Directive établit un ensemble de règles auquel tous les gestionnaires doivent se conformer pour déterminer leur politique de rémunération et les pratiques de rémunérations adaptées en fonction de la taille et de l'organisation de leur structure.

2. RESPONSABLE DE LA POLITIQUE

Monsieur Oussama BOURHALEB, en sa qualité de Président.

3. DISPOSITIONS GENERALES SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La mise en œuvre de cette politique est contrôlée et révisée annuellement par la société afin de s'assurer de son adéquation avec l'évolution de l'organisation interne et de ses activités. Elle se conforme à sa stratégie économique ainsi qu'à ses objectifs à long terme, dans le cadre d'une gestion saine et de maîtrise de son risque au vu de la nature, la portée et la complexité de ses activités. Elle n'encourage pas une prise de risque excessive, incompatible avec l'intérêt des porteurs.

1. La prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération

DARWIN INVEST a défini et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion saine et efficace de ses risques. Elle n'encourage pas une prise de risque excessive dans le but d'améliorer la protection des investisseurs et d'éviter les éventuels conflits d'intérêts.

En tenant compte des risques inhérents à ses activités, DARWIN INVEST vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et ses objectifs à long terme, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour DARWIN INVEST.

2. La composition de la rémunération (fixe/variable)

La rémunération des collaborateurs de DARWIN INVEST est principalement fixe. Elle est définie lors de l'embauche et peut être réévaluée en fonction des performances de l'entreprise et de la contribution individuelle. Cette rémunération respecte les critères suivants :

- Conformité avec les responsabilités du poste, le niveau de compétence requis, et l'expérience acquise.
- Égalité salariale entre les hommes et les femmes.

La part variable de la rémunération est de nature discrétionnaire, et non contractuelle. Aucun contrat de travail ne prévoit de « formule » de calcul de rémunération variable. Elle est conforme aux principes de gestion prudente des risques. Elle ne crée pas de conflits d'intérêts et est limité en termes de montant et de conditions d'attribution.

Les objectifs fixés sont les suivants :

- Pour les métiers commerciaux (chargé de partenariat), le variable est calculé selon un % déterminé en début d'année
- Pour les métiers de gestion et administratifs (middle office, gérants), le variable est basé sur des critères qualitatifs fixés en début d'année.

La validation finale relève de la Direction Générale de DARWIN INVEST.

Les bonus garantis sont interdits, sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie serait strictement limitée à un an.

Conformément au Guide des rémunérations de l'AMF, ces dispositions concernent le personnel identifié est celui qui « se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risque, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque du GFIA ou les profils de risque du FIA qu'il gère ... ».

Sont concernés : les dirigeants, les gérants immobiliers du FIA qui peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent, ainsi que le responsable des partenariats/développement, le responsable de la gestion des risques

Le RCCI dirigeant ayant délégué l'exercice de ses fonctions à un prestataire externe, le prestataire n'est pas concerné par ces dispositions.

4. APPLICATION DU PRINCIPE DE PROPORTIONNALITÉ

DARWIN INVEST applique le principe de proportionnalité dans la mise en œuvre de sa politique de rémunération. Compte tenu de la taille de la société, de sa structure interne et de la nature de ses activités, elle peut se permettre de simplifier certains aspects des dispositions prévues par la Directive AIFM. En l'absence de système de rémunération variable sous forme d'instruments financiers, DARWIN INVEST n'est pas tenue de constituer un comité de rémunération distinct.

5. GOUVERNANCE ET CONTRÔLE

La gouvernance de la politique de rémunération est assurée par le Comité de Direction, qui s'assure du respect des procédures et du cadre réglementaire en vigueur et réexamine annuellement la politique de rémunération. Le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) participe activement à la surveillance de la mise en œuvre de cette politique et veille à ce qu'elle ne soit pas source de conflits d'intérêts.

6. DISPOSITIF DE CONTOURNEMENT

Afin de garantir l'efficacité de l'alignement sur le risque, les membres du personnel ne peuvent pas souscrire des contrats d'assurance qui les indemniserait en cas d'ajustement à la baisse de leur rémunération.

7. PRISE EN COMPTE DES RISQUES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Conformément à l'article 5 du Règlement SFDR, DARWIN INVEST intègre les critères de durabilité dans ses pratiques d'investissement. De plus, les décisions d'investissement prennent en compte de manière systématique les facteurs de durabilité pour garantir une gestion des risques efficace et responsable.

8. COMMUNICATION ET TRANSPARENCE

DARWIN INVEST assure une transparence totale en matière de rémunération. Les détails de la politique de rémunération sont disponibles sur demande auprès du RCCI dirigeant, et un exemplaire papier peut être adressé gratuitement aux personnes qui en font la demande : hello@darwin-invest.com.

Par ailleurs, les informations annuelles sur la mise en œuvre de la politique de rémunération (montants des rémunérations fixes et variables, nombre de bénéficiaires, etc.) seront communiquées dans les rapports annuels des fonds gérés, conformément aux dispositions de la Directive AIFM.

9. FONCTION DE CONTRÔLE

Le RCCI externalisé joue un rôle actif dans la surveillance continue et contribue à déterminer la stratégie de rémunération globale applicable à la société de gestion en collaboration étroite avec le Comité de direction, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace.

La fonction de RCCI est déléguée à un prestataire externe et n'est pas salarié de la société de gestion. La structure de sa rémunération n'a pas d'incidence sur son indépendance et n'est pas source de conflits d'intérêts dans son rôle de conseil auprès du comité de direction.

DARWIN INVEST s'engage formellement à ne pas instrumentaliser la délégation pour contourner les mesures relatives à la rémunération énoncées dans la politique.

10. INFORMATION ANNUELLE DES INVESTISSEURS

Les sociétés de gestion doivent transmettre à leurs investisseurs, annuellement, des informations portant sur la mise en œuvre de leur politique de rémunération (rémunération fixe et variable versée à son personnel, nombre de bénéficiaires...). Ces éléments seront transmis dans le rapport annuel de chaque FIA (article 22 de la directive AIFM et article 107 du règlement délégué 231/2013).