

POLITIQUE DE REMUNERATION AIFM

Conformément à l'article 319-10 et s. du règlement général de l'AMF, Demea Sustainable Investment (ci-après, « Demea SI ») a établi une politique de rémunération pour ses collaborateurs conforme aux exigences de la directive 2011/61/UE dite « Directive AIFM ».

A ce titre, Demea SI s'assure que la politique de rémunération adoptée est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque et la documentation réglementaire des OPC qu'elle gère.

1. Principes

La politique de rémunération de Demea SI poursuit plusieurs objectifs :

- Attirer et fidéliser les talents ;
- Promouvoir une gestion efficace des risques et éviter qu'elle n'induisse des comportements de prise de risques excessifs ;
- Assurer un fort alignement entre les intérêts des employés et Demea SI, en ce qui concerne notamment la réalisation des objectifs à long-terme, et les intérêts des investisseurs des FIA.

2. Champ d'application

Demea SI applique sa politique de rémunération à l'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion.

Les Dirigeants Effectifs de la Société de Gestion s'assurent de la conformité de cette politique de rémunération au regard de l'article 319-10 et suivants du règlement général de l'AMF. Le RCCI vérifie la bonne application des règles retenues dans le cadre de son plan de contrôle.

3. Comité de rémunération

En application du principe de proportionnalité, Demea SI n'a pas mis en place de comité de rémunération.

4. Composition de la rémunération

Les composantes essentielles de la rémunération des collaborateurs de Demea SI sont les suivantes :

- Une rémunération fixe qui correspond au niveau d'expérience, des connaissances des collaborateurs et respectent un principe de cohérence et d'équité interne en fonction de chaque typologie de poste ;

- Une rémunération variable qui peut être versée en espèces ou en instruments financiers donnant accès au capital du groupe Demea SI ;
- Une rémunération collective associée à un dispositif d'épargne salariale qui ne rentre pas dans le champ d'application de la directive AIFM ;
- Des parts ou actions de Fonds de capital investissement dites de carried interest qui ne rentrent pas, du fait de leur structuration, dans le champ d'application de la directive AIFM.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces différentes composantes, en fonction de ses compétences et de ses performances.

5. Seuils et interdictions

Demea SI applique et contrôle systématiquement les règles suivantes aux rémunérations de la SGP :

Demea SI applique les principes suivants aux rémunérations variables versées à ses collaborateurs :

- La partie variable de la rémunération ne saurait excéder :
 - o 200 000 euros par collaborateur ; ou
 - o 30% du fixe ;
- Demea SI s'interdit par ailleurs toute forme de rémunération garantie sauf dans le cas d'une embauche d'un collaborateur et pour la seule première année.

Par ailleurs, Demea SI intègre le respect des procédures ESG dans l'octroi de toute rémunération variable comme explicité dans sa Politique de Rémunération SFDR également disponible sur le site internet de Demea SI.