

# Beloningsbeleid

## 1. Preambule

Het beloningsbeleid van de Groep DNCA (DNCA Finance en haar twee bijkantoren) houdt rekening met de "gemeenschappelijke bepalingen inzake het beloningsbeleid binnen beheermaatschappijen" van de belangrijkste beroepsverenigingen die het vermogensbeheer vertegenwoordigen, evenals met de bepalingen die voortvloeien uit de richtlijnen UCITS V, AIFM en MiFID 2, de richtsnoeren van de ESMA inzake een goed beloningsbeleid in het kader van de richtlijn betreffende instellingen voor collectieve belegging in effecten (ESMA /2016/411 en ESMA/2016/575) van respectievelijk 31 maart 2016 en 14 oktober 2016, alsook Verordening (EU) 2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende duurzaamheidsinformatie in de financiële sector.

Er werd ook rekening gehouden met de vereisten voor de integratie van ESG-criteria die voortvloeien uit artikel 5 van de Europese SFDR-verordening (Verordening 2019/2088 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de publicatie van duurzaamheidsinformatie in de financiële dienstensector" (27 november 2019) en artikel 29 van wet nr. 2019-1147 van 8 november 2019 over energie en klimaat. Het door het directiecomité van DNCA Finance vastgestelde en geformaliseerde beleid wordt goedgekeurd door Natixis Investment Managers (hierna NIM) en door het toezichthoudend orgaan van DNCA Finance. Het wordt jaarlijks geëvalueerd en voor een conformiteitsadvies voorgelegd aan het hoofd Compliance en Interne Controle van DNCA Finance.

Het heeft tot doel een gezond en doeltreffend risicobeheer te bevorderen en mag de leden van het Comité van Toezicht, het Directiecomité of andere personeelsleden van de Groep DNCA er niet toe aanzetten buitensporige risico's te nemen.

Het is ook zo gedefinieerd dat situaties van belangenverstremming worden vermeden en dat het nemen van ondoordachte risico's of risico's die onverenigbaar zijn met de belangen van klanten wordt voorkomen.

Dit beleid is van toepassing op alle personeelsleden van de DNCA Groep en specificeert de specifieke bepalingen die gelden voor bepaalde personeelsleden.

Het bezoldigingsbeleid is gebaseerd op de beoordeling van vaardigheden en jaarlijkse en meerjarige kwantitatieve en kwalitatieve prestatiecriteria. Tot de basisprincipes behoren het op één lijn brengen van de belangen van investeerders, werknemers en de ondernemingen van de Groep DNCA.

## 2. Omvang van geïdentificeerd personeel

Het personeel bestaat uit :

- Leden van het Uitvoerend Comité
- Personeelsleden verantwoordelijk voor portefeuillebeheer
- Managers van controlefuncties (risico, naleving en interne controle)
- Managers van ondersteunende of administratieve activiteiten
- Andere risiconemers
- Medewerkers wier totale beloning in dezelfde range ligt als die van de Raad van Bestuur en risiconemers

Jaarlijks wordt het bereik van het geïdentificeerde personeel beoordeeld.

### 3. Soorten vergoedingen

De bezoldigungsstructuur van de werknemers van de Groep DNCA is identiek voor alle werknemers en is onderverdeeld in :

- vaste vergoeding ;
- individuele variabele beloning zoals hieronder gespecificeerd;
- collectieve variabele beloning (d.w.z. winstdeling).

Collectieve variabele verloning valt niet onder de AIFM- en UCITS-richtlijnen, omdat het deel uitmaakt van een algemeen, niet-discretionair beleid en niet aanzet tot het nemen van risico's. Daarom valt het niet onder de definitie van verloning. Daarom valt deze niet onder de definitie van beloning.

Er wordt een passend evenwicht gevonden tussen de vaste en variabele componenten van de totale beloning. De vaste component kan een voldoende groot deel van de totale beloning uitmaken, zodat een flexibel beleid kan worden gevoerd met betrekking tot de variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om helemaal geen variabele component uit te betalen.

### 4. Variabele beloning bepalen

Individuele variabele beloning hangt af van de functie en het verantwoordelijkheidsniveau. Ze wordt op discretionaire basis toegekend op basis van individuele prestaties.

Het is als volgt opgebouwd:

- Een contante component
- Een kascomponent geïndexeerd aan een representatief mandje van FIA's en ICBE's opgezet door DNCA Finance voor geïdentificeerd personeel.

De Groep DNCA betaalt geen variabele vergoedingen met instrumenten of methodes die het omzeilen van de wettelijke en reglementaire bepalingen die op haar van toepassing zijn, zouden vergemakkelijken.

De variabele bezoldiging wordt toegekend op basis van de bijdrage tot de individuele prestaties die door het Uitvoerend Comité van DNCA Finance worden beoordeeld volgens de hierna uiteengezette principes.

- De variabele vergoedingspakketten worden bepaald op basis van de jaarresultaten van de Groep DNCA, maar ook op basis van kwalitatieve factoren, zoals de praktijken van concurrerende bedrijven, de algemene marktomstandigheden waarin de resultaten werden behaald en factoren die de prestaties van de business line tijdelijk kunnen hebben beïnvloed.
- De cijfers van het bezoldigingsbeleid, met inbegrip van de geïdentificeerde populatie en de hoogste bezoldigingen, worden achtereenvolgens in detail goedgekeurd door de leden van het Comité van Toezicht Financiën van DNCA en vervolgens door een Intermediair Comité waarin het Comité van Toezicht Financiën van DNCA en de Algemene Directie van NATIXIS IM zijn verenigd. Vervolgens legt NATIXIS IM deze informatie, in meer beknopte vorm, ter goedkeuring voor aan de Algemene Directie van NATIXIS, die uiteindelijk verslag uitbrengt aan het Bezoldigingscomité van NATIXIS.

### **Criteria voor het bepalen van discretionaire variabele beloning voor geïdentificeerd personeel**

Prestaties worden beoordeeld op basis van kwantitatieve en kwalitatieve criteria die specifiek zijn voor de belangrijkste bedrijfsonderdelen van de medewerkers (management, Trading Desk, verkoop- en beleggingsadviesmedewerkers, compliance- en controlefuncties, etc.).

Intern / Risico). Afhankelijk van de functie is er een tijdschaal ingebouwd en wordt er rekening gehouden met de naleving van risicolimieten en klantbelangen.

Het variabele beloningspakket wordt bepaald op basis van kwantitatieve en kwalitatieve criteria.

Specifieke criteria die duurzaamheidsrisico's omvatten, d.w.z. sociale, milieu- en bestuurskwesties, zijn gedefinieerd voor :

- DNCA Algemeen beheer
- Afdeling Beheer
- het duurzame beleggingsteam (managers en analisten)
- evenals de hoofden van managementteams.

Voor elke functie worden kwalitatieve en kwantitatieve criteria gedefinieerd, bijvoorbeeld:

- Kwalitatieve criteria: Monitoring en implementatie van het Responsible Investor beleid. Toezicht op en uitvoering van de regels voor duurzaamheidsrisicobeheer. Toezicht op naleving van het uitsluitingsbeleid (desinvestering). Controle op de toepassing van de regels voor stemmen en engagement door de managers....etc.

- Kwantitatieve criteria : Toepassing van het stembeleid: over 100% van de bedrijven in bezit moet gestemd worden op de AVA. Naleving van de minimum ABA-rating afhankelijk van de strategie. Alleen voor fondsen met een duurzaam beleggingslabel: naleving van de twee KPI's > benchmarkindex. Voor ART9-fondsen: min 80% Duurzame beleggingen... enz.

Om belangenverstremming of het in gevaar brengen van hun objectiviteit te voorkomen, wordt de beoordeling van de compliance & internal control officers en risk control officers uitgevoerd op basis van doelstellingen en resultaten die specifiek zijn voor deze functies, onafhankelijk van die van de business lines waarvan zij de activiteiten valideren en controleren.

## 5. Variabele beloningsregelingen voor geïdentificeerd personeel

- Het deel van de variabele beloning dat wordt uitgesteld over 3 jaar neemt toe met het bedrag van de toegekende variabele beloning en kan oplopen tot 60% voor de hoogste beloningspakketten in de DNCA Groep. Het uitstel wordt momenteel als volgt toegepast:
  - Tot €199k variabel loon: geen uitstel
  - Tussen €200K en €499K in variabele beloning: 50% uitgesteld vanaf €1
  - Vanaf €500k in variabel loon: 60% uitstel tot de 1e euro

De drempels voor het activeren van uitgestelde variabele beloning zijn onderhevig aan wijzigingen in lijn met regelgeving of veranderingen in intern beleid.

Minstens 50% van de variabele bezoldiging wordt ook uitbetaald in de vorm van financiële instrumenten die geïndexeerd zijn aan de prestatie van een korf producten die door DNCA Finance wordt beheerd.

- De Basket of Funds is zo samengesteld dat de belangen van de werknemers zo goed mogelijk worden afgestemd op die van de beleggers, zonder dat er echter sprake is van een concentratie van doelfondsen. Het bestaat uit ICB's die de belangrijkste beheerstrategieën van DNCA Finance vertegenwoordigen.

Dit Fondsenmandje kan worden aangepast aan wijzigingen in het productaanbod en de beheerexpertise van DNCA Finance. De samenstelling en de weging van het Fondsenmandje worden jaarlijks herzien om te garanderen dat ze representatief zijn.

- Het onvoorwaardelijk worden van de variabele vergoeding is afhankelijk van de financiële prestaties van de beheermaatschappij en de afwezigheid van afwijkend gedrag dat een impact zou kunnen hebben op het risiconiveau van de DNCA Groep en/of de beheerde producten.

Deze overname is ook onderworpen aan risico- en nalevingsverplichtingen. Het niet naleven van deze verplichtingen kan leiden tot een gedeeltelijke of volledige vermindering van de aankoop. Ten slotte kan de overname geheel of gedeeltelijk worden teruggegeven om ervoor te zorgen dat de risico's achteraf worden aangepast.

Indien een gedeeltelijke of volledige individuele vermindering van de variabele vergoeding wordt overwogen, wordt deze kwestie voorgelegd aan een ad-hoccomité dat bestaat uit de leden van het Uitvoerend Comité Financiën van DNCA, de hoofden van de Afdeling HR, de Afdeling Financiën en de Afdeling Compliance en Interne Controle, evenals elke andere business line manager wiens deelname relevant is. Dit ad-hoccomité is verantwoordelijk voor de beslissing over de voorgestelde gedeeltelijke of volledige vermindering.

Dit ad-hoccomité behoudt zich het recht voor om de mening te vragen van NATIXIS IM (HR- en/of Compliance-afdelingen).

Bijgevolg behoudt DNCA Group zich het recht voor om, tenzij de toepasselijke lokale wet- en regelgeving anders bepaalt, de uitbetaling van variabele vergoedingen te annuleren en/of te verminderen in geval van negatieve financiële prestaties van DNCA Finance tijdens een wachtperiode van de variabele vergoeding en in het bijzonder in het geval dat de EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization) van DNCA Finance, vastgesteld op het einde van de wachtperiode, nul of negatief is.

Een dergelijke beslissing valt onder de verantwoordelijkheid van het Uitvoerend Comité van DNCA Finance en moet door de Raad van Toezicht in overleg met NIM worden gevalideerd.

Tenzij de toepasselijke lokale wet- en regelgeving anders bepaalt, behoudt de Groep DNCA zich ook het recht voor om variabele beloningen te schrappen en/of te verlagen als er zich een belangrijk duurzaamheidsrisico voordoet (d.w.z. een gebeurtenis of situatie op het gebied van milieu, maatschappij of bestuur die een significante en blijvende negatieve impact zou hebben op de waarde van de beheerde fondsen/producten) met betrekking tot de voor het personeel vastgestelde doelstellingen.

Bovendien, tenzij anders bepaald in de toepasselijke lokale wet- en regelgeving, in het geval dat het gedrag van de werknemer ontslag wegens wangedrag of verwijdering om gegronde reden rechtvaardigt, met name vanwege zijn/haar verantwoordelijkheid voor handelingen die tot aanzienlijke verliezen voor de onderneming hebben geleid of in het geval van niet-naleving van de betrouwbaarheids- en bekwaamheidsverplichtingen (of voor een werknemer die geen werknemer of bedrijfsfunctionaris van de DNCA Groep, een Natixis bedrijf of de Groupe BPCE in Frankrijk of in het buitenland meer is, wiens gedrag ontslag wegens wangedrag of verwijdering om gegronde redenen onder dezelfde voorwaarden als hierboven zou hebben gerechtvaardigd, indien dit gedrag zou zijn geconstateerd toen hij/zij nog werknemer of leidinggevende van de DNCA Groep, een Natixis-onderneming of de BPCE Groep in Frankrijk of in het buitenland was), behoudt de DNCA Groep zich het recht voor om de terugbetaling te vragen van de variabele vergoedingen die aan de werknemer zijn betaald, gedurende een periode van 5 jaar na de datum van betaling.

In geval van vertrek na ontslag wegens wangedrag of verwijdering om gegronde redenen, kan de nog niet verdiende variabele beloning bovendien niet volledig of gedeeltelijk worden uitbetaald.

- In geval van vertrek van een werknemer uit de geïdentificeerde populatie van de DNCA Groep blijven alle financiële prestatievoorwaarden van de beheermaatschappij, het initiële uitbetalingsschema en de indexeringsvoorwaarden van de Basket of Funds ongewijzigd.

## **6. Verbod op hedgingstrategieën en gegarandeerde variabele beloning**

Werknemers verplichten zich om geen gebruik te maken van persoonlijke hedging- of verzekeringsstrategieën die gekoppeld zijn aan beloning of aansprakelijkheid om de impact van de risicoafstemming die is opgenomen in beloningsovereenkomsten tegen te gaan.

Variabele salarisgaranties zijn verboden, behalve in het geval van aanwerving. In dat geval is de garantie strikt beperkt tot één jaar.

28/03/2024