

Politique de rémunération

1. Préambule

La politique de rémunération mise en œuvre par le Groupe DNCA (DNCA Finance et ses deux succursales) prend en compte les « dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion » rédigées par les principales associations professionnelles représentatives de la gestion ainsi que les dispositions issues des Directives UCITS V, AIFM, MIF 2, les orientations de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575) en date du 14 octobre 2016 ainsi que le Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

Ont également été prises en compte les exigences d'intégration de critères ESG issues de l'article 5 du Règlement européen SFDR (Règlement 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers » (27 novembre 2019) et de l'Article 29 de la Loi N°2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat. La Politique définie et formalisée par le Comité Exécutif de DNCA Finance est approuvée par Natixis Investment Managers (ci-après NIM) et par l'instance de surveillance de DNCA Finance, Elle est revue annuellement et soumise pour avis de conformité au Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de DNCA Finance.

Elle a pour objet de promouvoir une gestion saine et efficace des risques et de ne pas conduire les membres du Comité de surveillance, du Comité Exécutif, ni de tout autre membre du personnel du Groupe DNCA à une prise de risque excessive.

Elle est également définie de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients.

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Groupe DNCA et précise les dispositions spécifiques qui existent pour le personnel identifié.

La politique de rémunération repose sur l'évaluation des compétences et de critères de performance annuels et pluriannuels, quantitatifs et qualitatifs. Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et des sociétés du Groupe DNCA.

2. Périmètre du personnel identifié

Le personnel identifié comprend :

- Les membres du Comité Exécutif
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne)
- Les responsables des activités de support ou administratives
- Les autres preneurs de risques
- Les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques

3. Typologies de rémunération

La structure de rémunération des collaborateurs du Groupe DNCA est identique pour tous les collaborateurs et se décompose en :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable individuelle telle que précisée ci-après ;
- une rémunération variable collective (à savoir l'intéressement et la participation).

La rémunération variable collective n'est pas couverte par les Directives AIFM et OPCVM puisqu'elle fait partie d'une politique générale et non discrétionnaire et n'est pas incitative d'une prise de risque. Elle est donc exclue de la définition de la rémunération.

Un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale. La composante fixe peut représenter une part suffisamment élevée de la rémunération globale de sorte qu'une politique souple peut être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

4. Détermination de la rémunération variable

La rémunération variable individuelle est fonction du métier et du niveau de responsabilités. Elle est attribuée discrétionnairement au regard de l'évaluation d'une performance individuelle.

Elle est constituée de la manière suivante :

- Une composante en numéraire
- Une composante en numéraire indexée sur un panier représentatif de FIA et d'OPCVM mis en place par DNCA Finance pour le personnel identifié.

Le Groupe DNCA ne verse pas de rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des dispositions législatives et réglementaires qui lui sont applicables.

La rémunération variable est attribuée en fonction de la contribution à la performance individuelle appréciée par le Comité Exécutif de DNCA Finance selon les principes énoncés ci-après.

- Les enveloppes de rémunérations variables sont définies en fonction des résultats annuels du Groupe DNCA mais également en fonction d'éléments qualitatifs, comme les pratiques des entreprises concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus et les facteurs qui ont pu influencer de manière temporaire sur la performance du métier.
- Les données chiffrées de la politique de rémunération comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont approuvés successivement, de manière détaillée, par les membres du Comité de surveillance de DNCA Finance, puis par un Comité intermédiaire réunissant le Comité de surveillance de DNCA Finance et la Direction générale de NATIXIS IM. Cette dernière soumet ensuite, sous un format plus synthétique, les éléments ci-dessus à l'approbation de la Direction générale de NATIXIS, qui remonte en dernier lieu au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Critères de détermination de la Rémunération Variable discrétionnaire pour le personnel identifié

L'appréciation de la performance est basée sur des critères quantitatifs et qualitatifs propres aux grandes typologies de métier du personnel identifié (Gestion, Table de négociation, Commercial et collaborateurs délivrant des conseils en investissement, Fonctions de Conformité et Contrôle

Interne / Risques). Elle intègre, selon la fonction, une échelle de temps et tient compte du respect des limites de risques et de l'intérêt des clients.

L'enveloppe de rémunération variable est déterminée sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs.

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance ont été définis pour :

- la Direction Générale de DNCA
- la Direction de la gestion
- l'équipe ISR (gérants et analystes)
- ainsi que les responsables d'équipes de gestion.

Pour chaque fonction, des critères qualitatifs et quantitatifs sont définis, tels que par exemple :

- Critères qualitatifs : Suivi et mise en application de la politique Investisseur Responsable. Suivi et mise en application des règles de gestion des risques en matière de durabilité. Surveillance du respect de la politique d'exclusion (désinvestissement). Surveillance de la mise en application des règles de vote et d'engagement par les gérants....etc.
- Critères quantitatifs : Application de la politique de vote : 100% des sociétés détenues doivent faire l'objet d'un vote en AG. Respect de la notation minimum ABA selon les stratégies. Pour les fonds labellisés ISR uniquement : respect des deux KPI > indice de référence. Pour les fonds ART9 : min 80% Investissements durables... etc.

Afin d'éviter tout conflit d'intérêt ou de compromettre leur objectivité, l'évaluation des responsables conformité et contrôle interne et des responsables contrôle des risques est effectuée sur la base d'objectifs et de résultats propres à ces fonctions, et cela indépendamment de ceux des métiers dont ils valident et contrôlent les opérations.

5. Modalités de versement la rémunération variable pour le personnel identifié

- La proportion de la rémunération variable, qui est différée sur 3 ans, croît avec le montant de rémunération variable attribuée et peut atteindre 60% pour les rémunérations les plus élevées du Groupe DNCA. Actuellement, les modalités d'application du différé sont les suivantes :
 - Jusqu'à 199 K€ de rémunération variable : pas de différé
 - Entre 200 K€ et 499 K€ de rémunération variable : 50% de différé au 1er euro
 - A partir de 500 K€ de rémunération variable : 60% de différé au 1er euro

Les seuils de déclenchement des rémunérations variables différées sont susceptibles d'évolution en fonction de la réglementation ou d'évolution des politiques internes.

La rémunération variable est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instrument financier ayant la forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier de produits gérés par DNCA Finance.

- Le Panier de Fonds est déterminé de manière à rechercher l'alignement de l'intérêt des collaborateurs le plus satisfaisant possible avec celui des investisseurs sans pour autant avoir une concentration des fonds visés. Il est composé d'OPC représentatifs des principales stratégies de gestion de DNCA Finance.

Ce Panier de Fonds est susceptible d'être adapté en fonction des évolutions de la gamme de produits de DNCA Finance et de ses expertises de gestion. La composition et la pondération du Panier de fonds font l'objet d'une revue annuelle afin de s'assurer du caractère représentatif de celui-ci.

- L'acquisition de la rémunération variable est soumise à des conditions de performance financière de la société de gestion et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque du Groupe DNCA et/ou des produits gérés.

Cette acquisition est également soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'acquisition. Elle peut enfin faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

Dans l'hypothèse où une diminution individuelle partielle ou totale de la rémunération variable serait envisagée, la question sera soumise à un comité ad hoc réunissant les membres du Comité exécutif de DNCA Finance, les responsables de la Direction des RH, de la Direction Financière et de la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne, ainsi que tout autre responsable Métier dont la participation est pertinente. Ce comité ad hoc sera compétent pour prendre la décision relative à la diminution partielle ou totale proposée.

Ce Comité ad hoc se réserve la possibilité de solliciter l'avis de NATIXIS IM (départements RH et/ou Conformité).

Ainsi, sauf disposition contraire des lois et réglementations locales en vigueur, le Groupe DNCA se réserve la possibilité d'annuler et/ou de réduire les paiements au titre de la rémunération variable, en cas de performance financière négative de DNCA Finance sur une période d'acquisition de la rémunération variable et notamment dans le cas où l'Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization (EBITDA) de DNCA Finance, établi à l'issue de ladite période d'acquisition, serait nul ou négatif.

Une telle décision relèverait du Comité Exécutif de DNCA Finance et devrait être validée par le Comité de Surveillance, en concertation avec NIM.

Sauf disposition contraire des lois et réglementations locales en vigueur, le Groupe DNCA se réserve également la possibilité d'annuler et/ou de réduire les paiements au titre de la rémunération variable, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité (i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés) en lien avec les objectifs définis pour le personnel.

En outre, sauf disposition contraire des lois et réglementations locales en vigueur, dans le cas où le comportement du collaborateur justifie un licenciement pour faute ou une révocation pour juste motif, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour la société ou en cas de manquement aux obligations d'honorabilité et de compétence (ou pour le collaborateur n'étant plus salarié ou mandataire social du Groupe DNCA, d'une société de Natixis ou du Groupe BPCE en France ou à l'étranger, dont le comportement aurait justifié un licenciement pour faute ou une révocation pour juste motif dans les mêmes conditions que ci-dessus, si ce comportement avait été découvert alors qu'il était encore salarié ou mandataire social du Groupe DNCA, d'une société de Natixis ou du Groupe BPCE en France ou à l'étranger), le Groupe DNCA se réserve le droit de demander le remboursement des paiements effectués au titre de la rémunération variable au collaborateur, et ce pendant une durée de 5 ans suivant la date de paiement.

En outre, en cas de départ faisant suite à un licenciement pour faute ou une révocation pour juste motif, la rémunération variable non encore acquise pourra ne pas être versée en tout ou en partie.

- En cas de départ d'un collaborateur de la population identifiée du Groupe DNCA, l'ensemble des conditions de performance financière de la société de gestion et le calendrier initial de versement et les modalités d'indexation sur le Panier de Fonds sont inchangés

6. Interdiction de recourir à des stratégies de couverture et rémunérations variables garanties

Les collaborateurs s'engagent à ne pas recourir à des stratégies de couverture personnelle ou d'assurance liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans les conventions de rémunération.

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

28/03/2024