

# Política de remuneración

## 1. Preámbulo

La política de remuneración aplicada por el Grupo DNCA (DNCA Finance y sus sucursales) tiene en cuenta las "disposiciones comunes sobre las políticas de remuneración en las sociedades de gestión" redactadas por las principales asociaciones profesionales representativas de la gestión de activos, así como las disposiciones derivadas de las Directivas OICVM V, GFIA, MiFID 2, las orientaciones de la AEVM sobre buenas políticas de remuneración en el marco de la Directiva sobre organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (ESMA/2016/411 y ESMA/2016/575) de 31 de marzo de 2016 y 14 de octubre de 2016, respectivamente, así como el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativo a la información sobre sostenibilidad en el sector de servicios financieros.

También se han tenido en cuenta los requisitos para la integración de criterios ASG derivados del artículo 5 del Reglamento europeo SFDR (Reglamento 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la publicación de información sobre sostenibilidad en el sector de los servicios financieros" (27 de noviembre de 2019) y del artículo 29 de la Ley N°2019-1147, de 8 de noviembre de 2019, sobre energía y clima. La Política definida y formalizada por el Comité Ejecutivo de DNCA Finance es aprobada por Natixis Investment Managers (en adelante, NIM) y por el órgano de supervisión de DNCA Finance, se revisa anualmente y se somete a la opinión de cumplimiento del Responsable de Cumplimiento y Control Interno de DNCA Finance.

Su objetivo es promover una gestión sana y eficaz de los riesgos y no inducir a los miembros del Comité de Vigilancia, del Comité Ejecutivo o a cualquier otro miembro del personal del Grupo DNCA a asumir riesgos excesivos.

También se define de forma que se eviten situaciones de conflicto de intereses y se impida la asunción de riesgos poco meditados o incompatibles con los intereses de los clientes.

Esta política se aplica a todo el personal del Grupo DNCA y especifica las disposiciones específicas que existen para el personal identificado.

La política de remuneración se basa en la evaluación de las competencias y en criterios de rendimiento cuantitativos y cualitativos anuales y plurianuales. Sus principios fundamentales incluyen la alineación de los intereses de los inversores, los empleados y las empresas del Grupo DNCA.

## 2. Alcance del personal identificado

El personal identificado incluye :

- Miembros del Comité Ejecutivo
- Miembros del personal responsables de la gestión de la cartera
- Responsables de las funciones de control (riesgo, conformidad y control interno)
- Gestores de actividades de apoyo o administrativas
- Otros que asumen riesgos
- Empleados cuya remuneración total se sitúa en el mismo tramo que la del Comité Ejecutivo y los que asumen riesgos.

Anualmente se lleva a cabo una revisión del alcance del personal identificado.

### 3. Tipos de remuneración

La estructura de remuneración de los empleados del Grupo DNCA es idéntica para todos los empleados y se desglosa en :

- remuneración fija ;
- remuneración variable individual, tal como se especifica a continuación;
- remuneración variable colectiva (es decir, participación en los beneficios).

La remuneración variable colectiva no está cubierta por las Directivas GFIA y OICVM, ya que forma parte de una política general no discrecional y no fomenta la asunción de riesgos. Por consiguiente, queda excluida de la definición de remuneración.

Se establece un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración total. El componente fijo puede representar una proporción suficientemente elevada de la remuneración total para que pueda ejercerse una política flexible en relación con los componentes variables de la remuneración, incluida la posibilidad de no pagar ningún componente variable.

### 4. Determinación de la retribución variable

La remuneración variable individual depende del puesto y del nivel de responsabilidad. Se concede de forma discrecional en función del rendimiento individual.

Su composición es la siguiente:

- Un componente de efectivo
- Un componente de efectivo indexado a una cesta representativa de FIA y OICVM. establecido por DNCA Finanzas para el personal identificado.

El Grupo DNCA no paga retribuciones variables utilizando instrumentos o métodos que faciliten la elusión de las disposiciones legislativas y reglamentarias que le son aplicables.

La remuneración variable se concede en función de la contribución al rendimiento individual evaluada por el Comité Ejecutivo de DNCA Finance de conformidad con los principios que se exponen a continuación.

- Los paquetes de remuneración variable se definen en función de los resultados anuales del Grupo DNCA, pero también en función de factores cualitativos, como las prácticas de las empresas competidoras, las condiciones generales del mercado en el que se han obtenido los resultados y los factores que hayan podido influir temporalmente en los resultados de la línea de negocio.
- Las cifras de la política de remuneración, incluida la población identificada y las remuneraciones más elevadas, son aprobadas sucesivamente, de forma detallada, por los miembros del Comité de Vigilancia Financiera de la DNCA y, a continuación, por un Comité Intermedio que reúne al Comité de Vigilancia Financiera de la DNCA y a la Dirección General de NATIXIS IM. A continuación, NATIXIS IM somete la información anterior, de forma más resumida, a la aprobación de la Dirección General de NATIXIS, que informa en última instancia al Comité de Remuneraciones de NATIXIS.

#### **Criterios para determinar la Remuneración Variable discrecional del personal identificado**

El rendimiento se evalúa sobre la base de criterios cuantitativos y cualitativos específicos de las principales líneas de negocio del personal identificado (gestión, mesa de negociación, personal de ventas y asesoramiento en materia de inversión, funciones de cumplimiento y control, etc.).

Interno / Riesgo). Dependiendo de la función, incorpora una escala temporal y tiene en cuenta el cumplimiento de los límites de riesgo y los intereses del cliente.

El paquete de remuneración variable se determina en función de criterios cuantitativos y

cualitativos.

Se han definido criterios específicos que incorporan los riesgos de sostenibilidad, es decir, las cuestiones sociales, medioambientales y de gobernanza, para :

- Dirección General de la DNCA
- Departamento de Gestión
- el equipo de ISR (gestores y analistas)
- así como los jefes de los equipos directivos.

Para cada función se definen, por ejemplo, criterios cualitativos y cuantitativos:

- Criterios cualitativos: Seguimiento y aplicación de la política del inversor responsable. Seguimiento y aplicación de las normas de gestión del riesgo de sostenibilidad. Seguimiento del cumplimiento de la política de exclusión (desinversión). Seguimiento de la aplicación de las normas de voto y compromiso por parte de los gestores....etc.

- Criterios cuantitativos : Aplicación de la política de voto: el 100% de las empresas participadas deben votarse en la Junta General. Cumplimiento de la calificación ABA mínima en función de la estrategia. Sólo para los fondos con etiqueta ISR: cumplimiento de los dos KPI > índice de referencia. Para los fondos ART9: un mínimo del 80% de inversiones sostenibles, etc.

Para evitar cualquier conflicto de intereses o comprometer su objetividad, la evaluación de los responsables de cumplimiento y control interno y de los responsables de control de riesgos se realiza sobre la base de objetivos y resultados propios de estas funciones, independientemente de los de las líneas de negocio cuyas operaciones validan y controlan.

## **5. Retribución variable del personal identificado**

- La proporción de la retribución variable que se difiere en 3 años aumenta con el importe de la retribución variable concedida y puede alcanzar el 60% para los paquetes retributivos más elevados del Grupo DNCA. El aplazamiento se aplica actualmente del siguiente modo:
  - Hasta 199.000 euros de retribución variable: sin aplazamiento
  - Entre 200.000 y 499.000 euros de retribución variable: 50% diferido a partir de 1 euro
  - A partir de 500.000 euros de retribución variable: aplazamiento del 60% al 1er euro

Los umbrales para activar la remuneración variable diferida están sujetos a cambios en función de la normativa o de cambios en las políticas internas.

Un mínimo del 50% de la remuneración variable se paga también en instrumentos financieros en forma de efectivo indexado a la rentabilidad de una cesta de productos gestionados por DNCA Finance.

- La Cesta de Fondos se determina de forma que procure alinear lo más satisfactoriamente posible los intereses de los empleados con los de los inversores, sin que por ello se produzca una concentración de fondos objetivo. Está compuesta por UCI que representan las principales estrategias de gestión de DNCA Finance.

Esta Cesta de Fondos podrá adaptarse en función de la evolución de la gama de productos y de los conocimientos de gestión de DNCA Finance. La composición y ponderación de la Cesta de Fondos se revisan anualmente para garantizar su representatividad.

- El devengo de la retribución variable está sujeto a los resultados financieros de la sociedad gestora y a la ausencia de comportamientos atípicos que puedan incidir en el nivel de riesgo del Grupo DNCA y/o de los productos gestionados.

Esta adquisición también está sujeta a obligaciones de riesgo y cumplimiento. El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a una reducción parcial o total de la adquisición. Por último, puede devolverse total o parcialmente, para garantizar el ajuste de los riesgos a posteriori.

En caso de que se prevea una reducción individual parcial o total de la retribución variable, el asunto se someterá a un comité ad hoc compuesto por los miembros del Comité Ejecutivo de Finanzas de la DNCA, los responsables del Departamento de RRHH, del Departamento Financiero y del Departamento de Cumplimiento y Control Interno, así como por cualquier otro responsable de línea de negocio cuya participación sea relevante. Este comité ad hoc será responsable de tomar la decisión sobre la reducción parcial o total propuesta.

Este comité ad hoc se reserva el derecho de solicitar la opinión de NATIXIS IM (departamentos de RRHH y/o Compliance).

En consecuencia, salvo que las leyes y reglamentos locales aplicables dispongan lo contrario, el Grupo DNCA se reserva el derecho a cancelar y/o reducir los pagos de la retribución variable en caso de resultados financieros negativos de DNCA Finance durante un periodo de devengo de la retribución variable y, en particular, en caso de que el Beneficio antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones (EBITDA) de DNCA Finance, establecido al final de dicho periodo de devengo, sea cero o negativo.

Tal decisión sería responsabilidad del Comité Ejecutivo de DNCA Finance y tendría que ser validada por el Consejo de Supervisión, en consulta con NIM.

Salvo disposición contraria de las leyes y reglamentos locales aplicables, el Grupo DNCA también se reserva el derecho de anular y/o reducir los pagos de la remuneración variable en caso de materialización de un riesgo importante de sostenibilidad (es decir, la ocurrencia de un evento o situación medioambiental, social o de gobernanza que tuviera un impacto negativo significativo y duradero en el valor de los fondos/productos gestionados) en relación con los objetivos fijados para el personal.

Además, salvo disposición contraria de las leyes y reglamentos locales aplicables, en caso de que el comportamiento del empleado justifique su despido por falta o destitución por justa causa, en particular por su responsabilidad en acciones que ocasionen pérdidas significativas para la empresa o en caso de incumplimiento de las obligaciones de honorabilidad y competencia (o para un empleado que ya no sea empleado o directivo del Grupo DNCA, de una sociedad Natixis o de Groupe BPCE en Francia o en el extranjero, cuyo comportamiento habría justificado el despido por falta o la destitución por justa causa en las mismas condiciones que las anteriores, si dicho comportamiento se hubiera descubierto cuando aún era empleado o directivo del Grupo DNCA, de una sociedad Natixis o del Grupo BPCE en Francia o en el extranjero), el Grupo DNCA se reserva el derecho de solicitar el reembolso de los pagos efectuados en concepto de remuneración variable al empleado, durante un periodo de 5 años a partir de la fecha de pago.

Además, en caso de cese por mala conducta o despido por causa justificada, la remuneración variable aún no devengada podrá no abonarse total o parcialmente.

- En caso de salida de un empleado de la población identificada del Grupo DNCA, todas las condiciones de rendimiento financiero de la sociedad gestora, el calendario de pago inicial y los términos de indexación a la Cesta de Fondos permanecen inalterados.

## **6. Prohibición de las estrategias de cobertura y de la retribución variable garantizada**

Los empleados se comprometen a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguro vinculadas a la remuneración o la responsabilidad para contrarrestar el impacto de la alineación de riesgos incorporada en los acuerdos de remuneración.

Las garantías de salario variable están prohibidas, salvo en caso de contratación. En este caso, la garantía se limita estrictamente a un año.

28/03/2024