

Politique de rémunération

1. Préambule

La politique de rémunération mise en œuvre par le Groupe DNCA 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 et 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.

Elle a été définie et formalisée par le Comité Exécutif de DNCA Finance. Elle est approuvée par Natixis Investment Managers Management (ci-après NIM) et par l'instance de surveillance de chaque entité du Groupe DNCA, 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 exécutifs,
- les « preneurs de risques », à savoir les personnes dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque de la société, sur les profils de risque des FIA ou OPCVM gérés ou bien sur les services d'investissement réalisés ;
- les personnes exerçant une fonction de contrôle (risques, conformité, contrôle interne),
- ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que les membres exécutifs et les « preneurs de risques », et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la société de gestion, les profils des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent ou bien les services d'investissement effectués par elle.

Une revue du périmètre du personnel identifié est effectuée de manière annuelle.

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 pour les collaborateurs de DNCA Finance uniquement).

Il est à noter que la rémunération variable collective n'est pas couverte par les Directives AIFM et OPCVM car 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.

- L'enveloppe totale de rémunération variable est déterminée en pourcentage de l'EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation, and amortization) permettant ainsi de calibrer les montants distribués en fonction des résultats générés par le Groupe DNCA.

Le montant de cette enveloppe est présenté à Natixis Investment Managers (« NIM ») lors d'une réunion formelle. Cette instance est composée du Directeur Général de NIM, de la RH de NIM, du Gérant de la SCS DNCA Finance et du Directeur des Investissements de DNCA Finance.

- L'enveloppe est ensuite validée par le Comité des rémunérations de Natixis.
- Les enveloppes des différents services sont déterminées selon un processus Bottom/Up avec un enjeu à chaque étape de déterminer la contribution à la performance collective.

Critères de détermination de la Rémunération Variable 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.

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

Au-delà d'un certain seuil de rémunération variable revu annuellement, exception faite de DNCA Finance Luxembourg, la rémunération variable attribuée au personnel identifié sera versée de la manière suivante :

- 50% au minimum de cette rémunération variable sera différée dans le temps (elle est annoncée mais son acquisition est différée dans le temps).

Elle est étalée par tiers sur les trois exercices suivant celui de l'attribution de la rémunération variable. Cette composante différée sera indexée sur la performance d'un panier de fonds (le « Panier de Fonds »).

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.

Les deux situations suivantes conduiraient au non-paiement de la partie différée :

- Si la situation financière de DNCA Finance se dégradait avec le constat d'un EBITDA négatif lors d'un exercice de versement d'un des trois tiers mentionnés ci-avant, le versement pourrait alors être annulé ou réduit. Dans le cas où une telle décision viendrait à être prise, elle affecterait uniformément l'ensemble des collaborateurs faisant partie du Personnel Identifié et concerné, sur l'exercice considéré, par une attribution de variable différé.
- Une telle décision relèverait du Comité Exécutif de DNCA Finance et devrait être validée par le Comité de Surveillance et NIM puis par le Comité des Rémunérations de Natixis.
- En cas de faute lourde ou de faute grave d'une des personnes concernées qui serait constatée lors d'un exercice de versement d'un des trois tiers mentionnés ci-avant, le Groupe DNCA pourrait réduire voire annuler la partie différée qui n'aura pas encore été versée à cette personne.

La partie non différée de la rémunération variable sera payée en numéraire en début d'année N+1 (généralement fin janvier).

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.