

## **POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA SOCIETE DORVAL ASSET MANAGEMENT**

La politique de rémunération est conçue en accord avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les directives 2001/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 (ci-après la « Directive AIFM ») et 2014/91/UE du parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 (ci-après la « Directive UCITS V »), applicables au secteur des gestionnaires de fonds.

Conformément à la réglementation applicable, la Société de Gestion Dorval Asset Management dispose d'une politique de rémunération établie sur un support durable.

### **Principes généraux**

La politique de rémunération de Dorval Asset Management :

Respecte la réglementation à laquelle elle est soumise en imposant à une population dite « régulée » un mécanisme spécifique de rémunération différée.

- Elle respecte les grands équilibres financiers de l'entreprise pour le versement ou l'acquisition des rémunérations variables, et veille à ne pas promouvoir une prise de risque pour l'entreprise.
- Elle intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des investisseurs, des collaborateurs et de Dorval Asset Management.
- Les principes d'attribution des rémunérations variables reposent sur l'évaluation de critères annuels et/ou pluriannuels quantitatifs et de critères annuels qualitatifs, afin de limiter le poids de la performance strictement financière ou ponctuelle ;
- Elle est sélective, veille à être compétitive et attractive au regard des normes de marché et intègre un dispositif de fidélisation des collaborateurs les plus performants ;
- Elle s'applique à l'ensemble du personnel ;
- Elle englobe toutes les composantes de rémunération en différenciant et équilibrant la rémunération fixe et la rémunération variables.

Des dispositions particulières sont prévues pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC qu'ils gèrent (« Population régulée »).

### **« Personnel régulé »**

Dorval Asset Management a mis en place un système de rémunération variable différée, sur trois ans, applicable au « Personnel régulé » en conformité avec la réglementation en vigueur.

Le RCCI et la direction définissent et formalisent annuellement la liste du personnel « régulé », à savoir les collaborateurs considérés comme « preneurs de risque », conformément aux indications de l'AMF.

### **Principes de rémunération en vigueur au sein de Dorval Asset Management**

La rémunération globale des salariés de Dorval Asset Management est composée des éléments suivants :

- Le salaire fixe
- La rémunération variable individuelle
- La rémunération variable collective (intéressement et participation)

Dorval Asset Management compare régulièrement les rémunérations de ses collaborateurs au marché dans toutes leurs composantes afin de s'assurer de leur compétitivité et de l'équilibre de leur structure. L'entreprise vérifie notamment que la composante fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale.

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

Il est précisé que les éventuelles rémunérations variables ne constituent pas un droit acquis.

Les modalités de rémunération sont établies en conformité avec les dispositions de la réglementation applicable et s'inscrivent dans les principes généraux suivis par le groupe Natixis Global Asset Management en matière de politique de rémunération.

### **Dispositif applicable à la part variable de rémunération des membres du « Personnel régulé »**

Pour les membres du « Personnel régulé » et sous réserve de l'atteinte du seuil d'attribution, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération est le suivant :

- Un pourcentage significatif de la part variable de rémunération est versée de manière différée ;
- Le report du versement de la part variable de rémunération est fixée au minimum à trois ans ;
- La partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement.

Les collaborateurs pour lesquels la rémunération variable est supérieure ou égale à 200K€ se verront octroyer 50% de cette rémunération en instruments financiers liés à la performance des fonds (avec un minimum de 50% du fonds géré pour les gérants et 50% de fonds de l'offre Dorval Asset Management).

### **Les modalités d'acquisition et de versement de la rémunération variable du « Personnel régulé »**

La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considérant le métier et le niveau de responsabilité. Elle est flexible et résulte d'une évaluation formalisée annuellement avec la direction de Dorval Asset Management. Cette évaluation vise à mesurer l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés chaque début d'année.

Ces conditions sont définies de manière précise et explicite lors de l'attribution de cette rémunération.

Comme mentionné ci-dessus, le dispositif mis en place prévoit une période de report d'une durée minimum de 3 ans avec échelonnement annuel, la rémunération variable différée étant acquise sur trois ans par tiers, à la fin de chaque année (N +1, N +2 et N+3).

Le versement sera conditionnel et pourra être remis en cause, pour l'une des raisons suivantes, sur proposition du comité de rémunération :

- La société de gestion ne réalise pas de bénéfice sur l'exercice correspondant à l'année du versement effectif ;
- Le collaborateur ne fait plus partie des effectifs dans le cadre d'une démission ou en cas de licenciement au moment du versement effectif, en l'absence de tout accord spécifique ;

L'enveloppe des rémunérations variables est proposée chaque année par la direction de Dorval Asset Management, puis elle est soumise au comité de rémunération et au conseil d'Administration de Dorval Asset Management.

Il est enfin précisé que :

Les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur des sociétés du groupe. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à la première année. Dorval Asset Management reverra annuellement les principes généraux de cette politique et effectuera une évaluation du respect de cette politique. Ce contrôle et cette révision sont documentés.

## **Rémunération versée au titre du dernier exercice**

Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires :

Rémunérations fixes 2017\* : 1 900 071€

Rémunérations variables attribuées au titre de 2017 : 1 155 000€

Effectifs concernés : 19 collaborateurs

*\*Rémunérations fixes calculées au prorata temporis 2017*

Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des portefeuilles :

*Rémunération totale attribuée au titre de 2017 : 3 055 071 € dont :*

Cadres supérieurs : 1 693 227 €

Membres du personnel : 1 341 844 €