

POLITIQUE DE REMUNERATION DE DORVAL ASSET MANAGEMENT

La Politique de Rémunération est conçue en accord avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans la Directive européenne 2014/91/EU (« UCITS V Directive ») dans le cadre de son statut de société de gestion et dans la Directive européenne 2011/61/EU (« AIFM Directive ») dans le cadre son statut allégé AIFM.

Elle est composée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs, de principes spécifiques applicables à la Population Identifiée par UCITS V et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs.

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 est un élément stratégique de la politique de Dorval Asset Management. Outil de mobilisation et d'engagement des collaborateurs, elle veille, dans le cadre d'un strict respect des grands équilibres financiers et de la réglementation, à être compétitive et attractive au regard des pratiques de marché et intègre un dispositif de fidélisation des collaborateurs clés via de potentielles attributions gratuites d'actions (AGA).

La Politique de Rémunération de Dorval Asset Management, qui s'applique à l'ensemble des collaborateurs, intègre dans ses principes fondamentaux l'alignement des intérêts des collaborateurs avec ceux des investisseurs :

- elle est cohérente et favorise une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des produits gérés ;
- elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la société de gestion et des produits qu'elle gère et à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La Politique de Rémunération de Dorval Asset Management englobe l'ensemble des composantes de la rémunération, qui comprennent la rémunération fixe et, le cas échéant, la rémunération variable.

La rémunération fixe rétribue les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité. Elle tient compte des conditions de marché.

La rémunération variable est fonction de l'évaluation de la performance collective, mesurée à la fois au niveau de la société de gestion et des produits gérés et de la performance individuelle. Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluriannuelle afin d'encadrer le poids de la performance strictement financière ou ponctuelle.

Éléments qualitatifs sur la Politique de Rémunération

La Politique de Rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération. Elle différencie la rémunération fixe basée sur l'évaluation des compétences nécessaires pour la fonction, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle et / ou collective.

La rémunération s'articule donc autour des grandes composantes suivantes :

- Le salaire fixe ;
- La rémunération variable collective et individuelle ;
- Le dispositif de fidélisation des collaborateurs clés.

L'évaluation de la performance intègre, pour toutes les catégories de personnel, des critères qualitatifs. Ces critères qualitatifs intègrent toujours le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de gestion des risques et de respect de la conformité de Dorval Asset Management.

Pour chaque catégorie de personnel, l'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs est défini et communiqué individuellement en début d'année.

Ainsi, dans le respect des enveloppes globales de rémunérations variables, les rémunérations variables individuelles sont attribuées, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, de manière discrétionnaire objectivée au regard de l'évaluation d'une performance individuelle et de la manière dont cette performance est atteinte. La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée.

Aucune garantie contractuelle n'encadre les rémunérations variables, à l'exclusion de rémunérations variables potentiellement attribuées pour une première année d'exercice dans le cadre d'un recrutement.

Equilibre entre rémunération fixe et variable

Dorval Asset Management s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable. L'ensemble des situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus d'une fois la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, est documenté par la Direction des ressources humaines dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la Population Identifiée

Population Identifiée et périmètre

Conformément aux dispositions réglementaires, la Population Identifiée de Dorval Asset Management comprend les catégories de personnel, y compris la Direction générale, suivantes : les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des Ressources Humaines détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la Population Identifiée de Dorval Asset Management, en lien avec la RCCI. Le périmètre de l'ensemble de la Population Identifiée est ensuite validé par la Direction Générale de Dorval Asset Management puis présenté au Comité de rémunérations de Natixis.

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable (intégrant le dispositif d'attributions gratuites au moment de l'attribution) de la Population Identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée et pour partie attribuée sous forme d'instrument financier sur une période de 3 ans.

Actuellement, les modalités d'application du différé sont les suivantes :

- entre 200 K€ et 499 K€ : 50% de différé ;
- à partir de 500 K€ : 60% de différé.

Les seuils de déclenchement des rémunérations variables différées sont susceptibles d'évolution en fonction de la réglementation ou d'évolution des politiques internes. Dans ce cas, les nouveaux seuils définis sont soumis à l'approbation de la Direction Générale de Dorval Asset Management et du Comité de rémunérations de Natixis.

La rémunération variable est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instruments financiers ayant la forme de numéraire indexé, sur un panier de produits gérés par Dorval Asset Management et, sur la variation du résultat courant avant impôt¹ de l'exercice précédent l'exercice de l'attribution². Le dispositif de la rémunération variable différée dépend du statut du collaborateur concerné (Directeur Général, Directeurs Généraux Délégués & CIO, Gérants, non Gérants) et est documenté dans une procédure interne.

Les collaborateurs bénéficiant d'une rémunération variable différée ont l'interdiction de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance sur la totalité de la période d'acquisition.

De même, Dorval Asset Management ne versera pas de part variable de rémunération à la Population Identifiée par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des Directives AIFM et UCITS V.

Gouvernance des rémunérations

Les principes généraux et spécifiques de la Politique de Rémunération sont définis et formalisés par la Direction des Ressources Humaines.

La RCCI de Dorval Asset Management a pour sa part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la Politique de Rémunération.

Dorval Asset Management est une Société Anonyme à Conseil d'Administration. La présente Politique de Rémunération est validée par le Conseil d'Administration de Dorval Asset Management.

Dorval Asset Management s'est doté d'un Comité des rémunérations en 2015. Ce comité est une émanation du Conseil d'Administration. Il se tient annuellement, est composé des dirigeants et de la DRH de Dorval Asset Management et des représentants du Conseil d'Administration de Dorval Asset Management appartenant à Natixis Investment Managers. Il est présidé par le président du Conseil

¹ Résultat courant avant impôt, au sens du plan comptable général, diminué de la participation des salariés, des commissions de performance et des rémunérations variables associées (10%)

² En cas modification du périmètre d'activité, un résultat proforma pourra être établi

d'Administration ou un membre qu'il aura désigné n'exerçant pas des fonctions exécutives au sein de la société de gestion.

Ainsi, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la Politique de Rémunération de Dorval Asset Management avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa Politique de Rémunération, comprenant la Population Identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont soumis à la revue du Comité des rémunérations de Dorval Asset Management.

L'ensemble de ces éléments est également examiné par le Comité des rémunérations de Natixis puis approuvé par son Conseil d'administration.

Dorval Asset Management revoit annuellement les principes généraux de cette politique et effectuera une évaluation du respect de cette politique. Ce contrôle et cette révision sont documentés.

Dispositif en matière de transparence

Dorval Asset Management communique sur les principales caractéristiques de la Politique de Rémunération auprès de son personnel et des souscripteurs des OPC de manière détaillée au travers des DICI, prospectus et rapports annuels des fonds.

Les éléments utiles concernant la Politique de Rémunération sont diffusés dans les états financiers ou sous la forme d'une déclaration indépendante.

Dispositif de contrôle en matière de rémunération variable

La présente politique est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le programme annuel de contrôle de la RCCI.

Le contrôle réalisé par la RCCI consiste à vérifier que la Politique de Rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, le tout dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

La RCCI de Dorval Asset Management intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

Enfin, l'ensemble de la Politique de Rémunération de Dorval Asset Management fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'Audit interne de Natixis IM.

Rémunération versée au titre de l'année 2019

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 :

Masse salariale 2019	4 549 284 €
Dont rémunérations variables versées au titre de la performance 2018	1 745 879 €
Dont variable différé attribué au titre de l'exercice 2017 et versé en 2019 (2 ^{ème} tiers)	0
Dont variable différé attribué au titre de l'exercice 2018 et versé en 2019 (1 ^{er} tiers)	216 718 €
Total des effectifs concernés	29

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 :

Masse salariale 2019 de l'ensemble du Personnel Identifié	3 545 580 €
Dont Masse salariale des Cadres supérieurs	2 224 811 €
Total de l'ensemble du Personnel Identifié	15