

POLITIQUE DE REMUNERATION DE NATIXIS AM

ANNEXE AU RAPPORT DE GESTION

1. Principes généraux de la politique de rémunération

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 de Natixis AM et s'applique à l'ensemble du personnel de Natixis AM.

La politique de rémunération différencie la rémunération fixe, déterminée à partir des normes de marché, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle ou collective. La politique de rémunération est définie et formalisée par la direction des ressources humaines et les membres du comité exécutif de Natixis AM. Elle est approuvée par Natixis Global AM, revue annuellement et soumise pour avis de conformité au RCCI directeur contrôles permanents de Natixis AM. Ses principes généraux font l'objet d'une information annuelle aux membres du comité d'entreprise, au conseil d'administration et à l'ensemble du personnel. La fonction de surveillance est assurée par Natixis Global AM.

a. Définition de la performance

La contribution et le niveau de performance des collaborateurs sont évalués au regard de leurs fonctions, missions et niveau de responsabilités dans l'entreprise. Il est distingué plusieurs catégories de personnel :

- Le comité exécutif est évalué sur sa contribution à la définition et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise et sur sa capacité à développer les performances des offres de produits et de services et les résultats financiers. La performance s'apprécie annuellement.

- Les fonctions de support et de développement commercial sont évaluées sur leur capacité à atteindre des objectifs qualitatifs et quantitatifs pour les fonctions du développement commercial. Ces objectifs quantitatifs sont définis et communiqués en début de chaque année.

- Les fonctions de contrôles dont l'évaluation repose uniquement sur l'appréciation de critères qualitatifs définis annuellement afin de ne pas compromettre leur indépendance ni créer de conflit d'intérêts.

- Les fonctions de gestion dont l'évaluation repose sur deux critères quantitatifs : le ratio d'information ou le ratio de Sharpe (pour les portefeuilles de rendement absolu) et le classement concurrentiel, complétés d'un ou de plusieurs critères qualitatifs. Les critères quantitatifs n'autorisent pas une prise de risque excessive

- Le ratio d'information est le rapport entre la surperformance relative à un indice de référence et la volatilité relative à cet indice. Il permet de mesurer la valeur ajoutée de l'équipe de gestion par unité de risque sur une période de un et trois ans sur les produits appartenant aux composites GIPS¹. La performance est évaluée en comparant cet indicateur calculé à un ratio d'information cible défini *ex-ante* par les directeurs des investissements, membres du comité exécutif et validé par la direction des risques.
- Le ratio de Sharpe se substitue au ratio d'information quand le portefeuille géré appartient à la catégorie rendement absolu. Le ratio de Sharpe mesure l'écart de rentabilité d'un portefeuille par rapport au taux de rendement d'un placement sans risque, divisé par la volatilité du portefeuille.

¹ GIPS : Global Investment Performance Standards représente les normes de certification annuelle des performances des portefeuilles sous gestion par un tiers externe.

- Le classement concurrentiel est issu des classements Morningstar© exprimés en décile et calculés sur une période de un et trois ans. La performance de gestion est traduite par le positionnement des produits gérés.

Ces critères quantitatifs sont calculés sur une période d'un et trois ans pour matérialiser la recherche de performance pérenne de l'entreprise et afin de limiter le poids d'une performance ponctuelle.

Les critères qualitatifs sont définis annuellement. Ils portent sur la contribution à la fiabilisation d'un process, la participation à un projet transversal, la contribution au développement de nouvelles expertises, la contribution au développement de l'efficacité opérationnelle ou tous autres sujets.

b. Composante de la rémunération

La politique de rémunération veille à maintenir une proportion équilibrée entre rémunération fixe et variable, la direction des ressources humaine en est la garante. Les revalorisations des salaires fixes et l'attribution des rémunérations variables sont étudiées une fois par an dans le cadre de la campagne d'avancement.

i. Rémunération fixe

La rémunération fixe rémunère les compétences et l'expertise attendues dans l'exercice d'un poste.

ii. Rémunération variable

Les rémunérations variables rémunèrent une performance annuelle, collective ou individuelle, elles sont encadrées par un budget global défini annuellement par un pourcentage de redistribution appliqué sur le montant de résultat courant avant impôt (RCAI) de Natixis AM et des activités qu'elle contrôle. Les rémunérations variables collectives que sont l'intéressement, la participation, le plan d'épargne salariale (*PES*) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (*PERCO*) sont comprises dans le budget global alloué aux rémunérations variables. Elles n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques de Natixis AM et/ou des produits gérés et ne rentrent pas dans le champ d'application des directives AIFM ou UCITS V.

Les rémunérations variables individuelles sont attribuées discrétionnairement au regard de l'évaluation d'une performance individuelle. Elles peuvent inclure une part non significative d'avantage en nature lié à l'attribution d'un véhicule. Pour la population non régulée, elles sont versées en totalité sous forme numéraire et sont attribuées de façon sélective et varient d'une année sur l'autre en fonction de l'appréciation des critères de performance. La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée par la prise d'un niveau de risque non conforme ou le non-respect des procédures internes sur l'année considérée. Il n'y a pas de garantie contractuelle encadrant les rémunérations variables.

iii. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

Natixis AM souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité des collaborateurs clés au travers d'un dispositif de rétention intégré aux politiques de rémunération qui permet d'allouer un montant de rémunération variable supplémentaire, attribué sous forme d'unités indexées sur la variation du RCAI de Natixis AM et des activités qu'elle contrôle et acquis par tranches égales sur une période de minimum trois ans. Il permet ainsi, sous réserve de conditions de présence, d'associer les collaborateurs à l'évolution des résultats. Les montants sont attribués au regard de l'évaluation de la performance et d'un engagement professionnel individuel sur une année considérée. L'enveloppe allouée au dispositif de rétention est contenue dans le budget global alloué aux rémunérations variables.

2. Déclinaison du dispositif applicable à la population régulée

a. Identification de la population régulée

La DRH et RCCI directeur contrôles permanents déterminent et formalisent en début d'année le périmètre de la population régulée de Natixis AM, correspondant aux collaborateurs dont les activités professionnelles sont impliquées dans les processus d'investissement et/ou qui peuvent à titre individuel avoir une incidence significative sur le profil de risque de Natixis AM et/ou des produits gérés. Sont systématiquement inclus dans le périmètre de la population régulée: les membres du comité exécutif, les fonctions de direction des activités de support ou administratives (directeurs financier, juridique, commercial, marketing, opérations et ressources humaines) et les fonctions de direction de contrôle (directeurs risques, conformité et contrôles).

L'identification des fonctions de gestion et de risque incluses dans le périmètre des fonctions régulées est réalisée annuellement par la DRH et le RCCI directeur contrôles permanents à partir de la cartographie des processus de gestion. La direction générale valide le périmètre de l'ensemble de la population régulée.

b. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population régulée

L'évaluation de la performance de la population régulée suit le même dispositif que celui applicable à l'ensemble des collaborateurs de Natixis AM de même que la composition de la rémunération.

La rémunération variable et, le cas échéant, le dispositif de fidélisation de la population régulée sont attribués globalement pour moitié en numéraire et pour autre moitié sous forme d'équivalent instrument financier. Pour les rémunérations variables les plus faibles, en deçà d'un seuil défini annuellement, la proportion de différé ne s'applique pas. La liste des collaborateurs concernés est validée par le RCCI directeur contrôles permanents de Natixis AM. Pour les rémunérations les plus élevées de Natixis AM, la proportion différée sous forme d'équivalent instrument financier peut atteindre 60%.

L'alignement des prises de risques et des intérêts des collaborateurs régulés d'une part et de Natixis AM d'autre part se traduit par le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'unités indexées sur le RCAI de Natixis AM et des activités qu'elle contrôle, acquises à échéance minimum de trois périodes annuelles de report sous condition de présence, d'absence de comportement fautif ou de comportement frauduleux intentionnel, de faute professionnelle, et de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de Natixis AM et/ou des produits gérés.

Par ailleurs, l'alignement d'intérêt passe par une clause d'indexation appliquée sur le nombre d'unités à l'expiration de chaque période de report. Cette clause repose sur l'évaluation d'un critère calculé, à l'issue de l'année suivant l'attribution pour le premier report, à l'issue de la deuxième année suivant l'attribution pour le deuxième report et ainsi de suite, à partir des composites GIPS. Une sous performance significative constatée sur ce critère entraîne un abattement de 10 à 100% du nombre d'unités acquises. Cette clause s'applique également au dispositif de fidélisation. Le calcul de ce critère est fourni annuellement par le service de reporting et validé de façon indépendante par la direction des risques. Le périmètre d'expertise du collaborateur correspond à une pondération entre les périmètres de l'équipe du collaborateur, du pôle d'expertise auquel il est rattaché et de Natixis AM. Cette pondération est validée par le RCCI directeur contrôles permanents. Le critère est calculé, pour les fonctions de directeurs (trices) d'investissement, à 50% sur le périmètre d'expertise supervisé et à 50 % sur le périmètre de Natixis AM. Le critère est calculé, pour toutes les autres fonctions, sur le périmètre de Natixis AM. En fonction de sa situation financière, Natixis AM peut également considérer que les versements en cours d'acquisition ne seront finalement pas attribués pour une ou plusieurs années.

c. Dispositif de contrôle

A la fin de chaque campagne d'avancement et avant attribution des rémunérations variables, la DRH formalise un contrôle de l'adéquation et de l'efficacité de la politique de rémunération de la population régulée (la liste nominative, les montants attribués, la répartition entre les versements immédiats et différés et la partie numéraire et équivalent instrument financier). Il est approuvé par le comité exécutif et par Natixis Global AM.

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de la politique de rémunération comprenant la population régulée, ainsi que l'enveloppe de rémunération annuelle des dirigeants sont fournis annuellement au conseil d'administration de Natixis AM. Dans le cadre des campagnes d'avancement, les propositions individuelles sont validées par la direction des ressources humaines et la direction générale de Natixis AM, puis successivement par les instances de validation des rémunérations de Natixis Global AM et de Natixis. La rémunération du directeur général est déterminée par la direction générale de Natixis Global AM et de Natixis et est présentée au comité des nominations et des rémunérations de Natixis.

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* : 35 716 861 €

Rémunérations variables attribuées au titre de 2017 : 11 279 629 €

Effectifs concernés : 546 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 : 11 536 479 € dont,

- Cadres supérieurs : 4 318 508 €
- Membres du personnel : 7 217 971 €