

Politique de rémunération de VEGA Investment Managers

1. Objectifs et périmètre d'application de la Politique de rémunération

La présente politique de rémunération (ci-après « la Politique ») a pour objet de définir les principes de rémunération en vigueur au sein de VEGA Investment Managers.

Les principes et règles détaillés qui la sous-tendent, reflètent les principes et valeurs de Natixis et des deux actionnaires directs de VEGA Investment Managers que sont Natixis Wealth Management (ci-après NWM) et Natixis Asset Management (ci-après Natixis AM).

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 VEGA Investment Managers et s'applique à l'ensemble du personnel de VEGA Investment Managers.

La politique de rémunération englobe l'ensemble des composantes de la rémunération. Elle distingue la rémunération fixe, déterminée à partir des normes de marché et du contenu du poste, de la rémunération variable liée à l'évaluation de critères définis de performance individuelle et / ou collective.

Les principes généraux de la politique de rémunération font l'objet d'une information annuelle aux membres du Comité d'Entreprise, du Conseil d'Administration et à l'ensemble du personnel.

La Politique de rémunération est un instrument clef dans la mise en œuvre de la stratégie de VEGA Investment Managers. Elle vise à limiter la prise de risque de ses collaborateurs ainsi qu'à renforcer la solidarité des équipes de management.

Les principes établis dans ce document ont aussi pour objectifs de rendre la Politique :

- incitative et compétitive afin d'attirer, retenir et motiver les collaborateurs ;
- équitable quelle que soit la fonction concernée ;
- conforme à la réglementation en vigueur dans le secteur financier et à la politique de maîtrise des risques de VEGA Investment Managers

1.1 Définitions

Pour les besoins de la Politique, les mots ci-dessous auront les significations suivantes :

- Direction Générale désigne le Directeur Général et le Directeur Général Délégué ;
- Comité de Direction Générale désigne la Direction Générale, le Secrétaire général, le Directeur de la Gestion sous mandat / CIO, le Directeur de la Gestion collective et le Directeur Conseil & Sélection d'OPC externes ;
- Comité Exécutif des Métiers désigne le Comité de Direction Générale et les responsables d'équipes de VEGA Investment Managers ;
- Ligne Métier Gestion Privée : elle se compose des entreprises de l'UES NWM (VEGA Investment Managers, NWM, Sélection 1818 et 1818 Immobilier), à laquelle s'adjoint Natixis Bank Luxembourg.
- Fonctions de contrôle : désignent les employés de VEGA Investment Managers en charge de la gestion des Risques, du Contrôle interne et de la Conformité ;
- Rémunération fixe : désigne le salaire de base et les avantages périodiques versés par VEGA Investment Managers à ses employés, dont l'attribution n'est pas liée à une mesure de performance ;

- Rémunération variable : désigne la partie de la rémunération non fixe, qui n'est pas garantie, qui varie d'une année sur l'autre et dont le montant est lié à l'atteinte d'objectifs qualitatifs et / ou quantitatifs ;
- Population régulée : désigne les employés de VEGA Investment Managers dont l'activité professionnelle est concernée par l'application des Directives AIFM et OPCVM 5 ;
- Employé : désigne tout salarié de VEGA Investment Managers.

1.2. Champ d'application de la Politique

Cette Politique s'applique à l'ensemble des employés de VEGA Investment Managers, et prévoit des spécificités pour la catégorie de fonctions identifiées par les exigences des directives AIFM et/ou OPCVM 5 qui constituent la population dite « régulée ».

Conformément aux dispositions de celle-ci, le périmètre de salariés soumis à cette réglementation spécifique a été défini afin de couvrir, outre les professionnels de marché, l'ensemble des personnels dont les activités ont potentiellement une incidence significative sur le profil de risque de VEGA Investment Managers (incluant les personnes exerçant une fonction de contrôle).

La méthodologie retenue pour déterminer le périmètre de la population régulée a consisté à identifier par activité puis par poste, le personnel ayant un impact significatif à l'intérieur de ces activités.

En conséquence, VEGA Investment Managers a dressé la liste suivante des fonctions entrant dans le champ d'application des directives AIFM et/ou OPCVM 5 en tant que « population régulée » :

- La Direction générale
- Le Secrétaire Général, en tant que membre du Comité de Direction Générale
- Le Directeur Conseil & Sélection d'OPC externes, en tant que membre du Comité de Direction Générale
- Les Directeurs de gestion :
 - Le Directeur de la gestion sous mandat / CIO, membre du Comité de Direction Générale
 - Le Directeur de la gestion collective, membre du Comité de Direction Générale ;
 - Le Directeur de la multigestion ;
 - Le Directeur de la gestion sous mandat personnalisée ;
- Le responsable des fonctions Conformité, Contrôle interne et Risques
- Le responsable Contrôle interne et Risques et le Contrôleur des risques
- Le responsable Contrôles de conformité
- Tous gérants OPC et Gestion sous mandat
- Le Directeur Marketing & Communication
- Le Directeur du Développement

Conformément aux Directives AIFM et OPCVM 5, la politique de rémunération applicable à la rémunération variable individuelle de la population régulée respecte les principes suivants :

Principe de versement conditionnel et différé d'une fraction de la rémunération variable : le versement de 50% de la rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est conditionnel et différé dans le temps. Ce versement est étalé sur trois

exercices postérieurs à celui de l'attribution de la rémunération variable, soit un étalement sur une durée totale de 4 ans

Montant des rémunérations variables différées : les rémunérations variables différées peuvent atteindre jusqu'à 50% de la rémunération variable des professionnels appartenant à la population régulée.

Versement en titres ou instruments équivalents : les rémunérations variables différées sont attribuées sous forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier équilibré de produits gérés par VEGA Investment Managers. Le recours à des stratégies de couverture personnelle ou à des assurances afin de contrecarrer l'incidence des risques inhérents à ces modalités de rémunération est strictement interdit.

Toutefois l'application du principe de proportionnalité peut conduire à adapter les règles de paiement des rémunérations variables pour certains membres de la population régulée de VEGA Investment Managers afin de prendre en compte notamment, soit la nature particulière de leurs activités, soit leur incidence plus faible sur le risque apprécié au niveau consolidé de l'entreprise mais aussi le montant et la structure de leur rémunération. De ce fait, au sein de VEGA Investment Managers, seuls les collaborateurs de la population régulée dont la rémunération variable annuelle est supérieure au seuil de 100 KEUR sont soumis aux exigences précitées et dès le 1^{er} euro.

2. Composition de la rémunération

La rémunération des employés de VEGA Investment Managers se compose d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable ainsi que, pour certains, d'avantages en nature. La Direction Générale de VEGA Investment Managers s'assure à maintenir un équilibre entre ces différentes composantes de manière à ce que la partie fixe de la rémunération représente une fraction suffisamment importante de la rémunération totale. Des enquêtes de rémunération sont réalisées chaque année auprès de cabinets spécialisés par le la DRH de Natixis afin de mesurer l'adéquation de la politique de rémunération fixe et variable vis-à-vis des pratiques de marché géographiques et professionnelles.

2.1. Rémunération fixe

2.1.1- Mesures individuelles

La rémunération fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'un poste. Elle est déterminée en tenant compte des pratiques externes comparables à la fonction étudiée et des niveaux internes. Elle fait l'objet d'une revue annuelle, qui se déroule de manière simultanée avec le processus de détermination de la rémunération variable. Cette revue annuelle se déroule de la façon suivante :

- en décembre de l'année N, la Direction des Ressources Humaines de Natixis adresse une note d'orientation sur les révisions salariales fixes de l'année N+1 à l'attention des directeurs des pôles métiers et notamment au Directeur Général du pôle Epargne, auquel VEGA Investment Managers est rattachée. Cette note détermine notamment le processus, les catégories de personnes concernées, les principes sur les mesures d'augmentation individuelle des salaires, les modalités liées aux notifications individuelles et le calendrier ;
- la DRH du pôle Epargne transmet ensuite cette note d'orientation à la DRH de l'UES NWM qui communique alors l'enveloppe d'augmentation octroyée à VEGA Investment Managers. Ce montant se base notamment sur des benchmarks et

intègre les éventuels besoins de rétention des collaborateurs ainsi que les règles applicables aux métiers de l'asset management.

Simultanément, les managers de VEGA Investment Managers sont sollicités par leur n+1 pour faire leurs propositions d'avancement pour les collaborateurs de leurs équipes. Ces propositions sont ensuite relayées par le Directeur dont ils dépendent vers le Directeur Général ou le Directeur Général Délégué selon leur ligne de rattachement. Une fois ajustées et finalisées selon l'enveloppe d'augmentation octroyée, la Direction Générale de VEGA Investment Managers transmet les propositions individuelles pour analyse et validation au Directeur Général de l'UES NWM et au DRH de l'UES NWM. Ces mesures sont ensuite validées par le comité de rémunération de Natixis à la tête duquel se trouve le Directeur Général du pôle Epargne.

2.1.2- Mesures collectives

Par ailleurs, des mesures collectives s'appliquent annuellement sur les rémunérations fixes suite à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) conduite au niveau de Natixis Intégrée et de l'UES NWM.

2.2. Rémunération variable

La rémunération variable rémunère la performance annuelle, pluriannuelle, collective et / ou individuelle et tient compte des éléments suivants :

- niveau d'atteinte des objectifs fixés (quantitatifs et qualitatifs) ;
- respect des règles établies par la Direction Conformité, Contrôle interne et Risques ;
- comportement managérial (le cas échéant).

La pondération relative des objectifs quantitatifs et qualitatifs varie selon les postes et peut être revue annuellement. Par ailleurs, la rémunération variable tient compte des pratiques externes et s'inscrit dans le processus d'évaluation annuelle de la performance, selon un calendrier défini par Natixis.

Il est important de souligner que les rémunérations variables garanties sont interdites, sauf en cas d'embauche à l'extérieur du Groupe BPCE et dans ce cas la garantie est strictement limitée à 1 an.

2.2.1 -Détermination de l'enveloppe de rémunération variable

Il convient de préciser au préalable que les rémunérations variables collectives constituées à ce jour par l'intéressement et la participation, le plan d'épargne salariale (PES) et le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou tout autre dispositif conventionnel futur distribué de façon non discrétionnaire pour permettre d'associer tous les collaborateurs aux résultats de VEGA Investment Managers ou de Natixis, ne sont pas comprises dans le budget global alloué aux titres des rémunérations variables. Ces rémunérations variables collectives n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques de VEGA Investment Managers et / ou des produits gérés et ne rentrent pas dans le champ d'application des Directives AIFM et OPCVM 5.

Le processus de détermination de l'enveloppe destinée à la rémunération variable est le suivant :

- En fin d'exercice N, la Direction Générale de NWM détermine les modalités de calcul de la provision à constituer pour les variables à distribuer au titre de l'exercice N (versement en N+1). Les principaux critères pris en considération pour la détermination de cette provision sont quantitatifs et qualitatifs et représentent respectivement :
 1. Le montant des variables déterminés au titre de l'année écoulée N ;

2. Le niveau d'atteinte des objectifs commerciaux, techniques, de qualité et de conformité, déterminés dans le cadre du budget élaboré pour l'année N ;
 3. Le RBE et le RCAI attendus pour VEGA Investment Managers au titre de l'exercice N.
- L'enveloppe de rémunération variable est alors proposée par le Directeur Général de l'UES NWM au Directeur Général du pôle Epargne pour sa validation au niveau de la Direction Générale de Natixis. Une fois validée, cette enveloppe est ensuite communiquée à la Direction Générale de VEGA Investment Managers par la DRH de l'UES NWM.
 - Les rémunérations variables individuelles sont attribuées discrétionnairement au regard de l'évaluation d'une performance individuelle traduite par l'atteinte des objectifs quantitatifs et / ou qualitatifs.

Elles sont attribuées de façon sélective et varient d'une année sur l'autre en fonction de l'appréciation des critères de performance réalisée par le management. La rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de prise de risque non conforme ou de non-respect des procédures internes sur l'année considérée.

En tout état de cause, chaque fraction annuelle de la rémunération variable reportée sera acquise dès lors que les conditions suivantes seront respectées :

- être présent et n'être ni démissionnaire, ni en période de préavis de licenciement ou de tout autre mode de rupture du contrat de travail à la date de paiement de chaque échéance,
- absence de comportement fautif ou frauduleux intentionnel, et de comportements hors normes pouvant avoir un impact sur le niveau de risques de VEGA Investment Managers et/ou des produits gérés.
- Simultanément au processus d'avancement pour la rémunération fixe, les managers font part de leur appréciation des performances individuelles de leurs collaborateurs à la Direction Générale de VEGA Investment Managers qui en tient compte dans ses propositions de rémunération variable. Une fois les propositions finalisées et ajustées selon l'enveloppe, la Direction Générale de VEGA Investment Managers transmet ces propositions pour analyse et validation au Directeur Général de l'UES NWM et au DRH de l'UES NWM. Ces propositions sont ensuite communiquées pour validation au Directeur Général du Pôle Epargne dans le cadre du Comité des rémunérations de Natixis. Sont conviés à ce comité : le Directeur Général de la ligne métier Gestion Privée, la DRH du pôle Epargne et le DRH de l'UES NWM.

Après validation de l'ensemble des propositions transmises par le Comité des Rémunérations de Natixis, le paiement des rémunérations variables est effectué au mois de mars N+1 en fonction d'un calendrier fixé par Natixis.

Les objectifs de l'ensemble des collaborateurs éligibles à une rémunération variable sont formalisés annuellement dans des fiches individuelles d'objectifs. Ces fiches sont établies par emploi en tenant compte de la spécificité des métiers.

2.2.2 . Détermination de l'enveloppe individuelle de rémunération variable

a) Rémunération variable de la Direction Générale de VEGA Investment Managers :

Les rémunérations variables du Directeur Général et du Directeur Général Délégué de VEGA Investment Managers sont déterminées de manière discrétionnaire par le Directeur Général de l'UES NWM, dans le cadre des montants visés ci-dessus, sur la base d'une appréciation de la performance intégrant des objectifs quantitatifs (exemples : seuil à atteindre en termes de RCAI - Résultat Courant Avant Impôt - et de PNB, maîtrise du coût du risque de la structure, collecte brute et nette) et qualitatifs (exemples : organisation efficiente de VEGA Investment Managers, développement de la cohésion sociale des équipes et de la culture d'entreprise, respect des politiques Conformité et Risques).

Ces objectifs, définis en début d'exercice N par le Directeur Général de l'UES NWM, interviennent dans la détermination de leur rémunération variable respective.

La rémunération variable des autres membres du Comité de Direction Générale de VEGA Investment Managers est déterminée de manière discrétionnaire par la Direction Générale de VEGA Investment Managers en lien avec les pratiques de marché et l'enveloppe globale, et est validée par le Directeur Général de l'UES NWM. Leurs objectifs quantitatifs (exemples : performances des mandats ou des fonds, seuil à atteindre en termes de Résultat Brut d'Exploitation et de PNB, maîtrise des risques, contribution à l'effort de collecte) et qualitatifs (exemples : démonstration de compétences managériales déterminées au préalable) auront été définis en début d'exercice N.

b) Rémunération variable individuelle des collaborateurs des gestions (managers ou non)

Des critères quantitatifs et qualitatifs servent à déterminer les variables des collaborateurs des gestions.

Les critères quantitatifs reflètent les enjeux de développement des performances de gestion recherchés par les investisseurs sans toutefois autoriser une prise de risque excessive pouvant avoir une incidence sur le profil de risque de VEGA Investment Managers et / ou des produits gérés.

Ainsi la performance des fonctions de gestion est évaluée sur la base d'un score établi à partir des performances annuelles et pluriannuelles des fonds et des mandats.

Un score collectif et/ou individuel est ainsi calculé par la Direction Conformité, Contrôle Interne et des Risques de VEGA Investment Managers pour chacune des équipes de gestion à partir d'une méthode incluant quatre composantes :

1. Performances sur 1 an, 3 ans et 5 ans ;
2. Classement par rapport à la concurrence sur 1, 3 et 5 ans pour la Gestion collective;
3. Niveau du ratio d'information / Sharpe sur 1, 3 et 5 ans ;
4. Régularité du ratio d'Information / Sharpe sur 1, 3 et 5 ans.

Cette note collective sert de base pour établir la composante quantitative du variable individuel des gérants qui est complétée par une composante qualitative. Les critères retenus pour cette partie qualitative sont définis annuellement. Ils portent, par exemple, sur la contribution à la fiabilisation d'un process d'investissement, la satisfaction des clients, la collecte des fonds qu'ils gèrent, 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 définis en déclinaison des objectifs stratégiques de VEGA Investment Managers.

c) Rémunération variable des fonctions de Contrôle

La rémunération variable des personnels de la Conformité, du Contrôle Interne et des Risques et plus généralement des personnels supports, est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident et vérifient les opérations.

La rémunération variable des personnels en charge de la Conformité, du Contrôle interne et des Risques est établie par la Direction Générale de VEGA IM, dans le cadre de l'enveloppe globale, sur la base de l'atteinte des objectifs tels qu'ils ont été mesurés par le supérieur hiérarchique n+1 à l'issue de l'entretien individuel d'appréciation annuel. Le système de rémunération variable des personnels de la Conformité, du Contrôle interne et des Risques est fondé sur des objectifs qualitatifs (exemples : management d'équipe ou de projet, développement de la cohésion sociale des équipes, qualité du reporting, respect des normes réglementaires, de déontologie et de contrôle interne), et en aucun cas directement sur les performances des professionnels contrôlés ou sur les profits de l'activité contrôlée.

d) Rémunération variable des autres collaborateurs (managers ou non) :

A titre indicatif pour procéder à une évaluation objective de la performance individuelle ou collective de ces collaborateurs et déterminer s'ils sont ou non éligibles à l'attribution d'une rémunération variable, différents critères sont utilisés :

- Les critères quantitatifs pourront être liés à des critères tels que (liste non exhaustive) : niveau de collecte brute individuelle et de l'équipe, niveau de décollecte individuelle et de l'équipe, promotion des expertises de VEGA Investment Managers, etc. ;
- Les critères liés à l'appréciation qualitative pourront être liés à des critères tels que (liste non exhaustive) : prévention des risques et respect des procédures (lutte anti-blanchiment, complétude des dossiers, respect des règles, normes et procédures du métier, reporting et alerte dans les situations à risque, etc.), participation au travail de l'équipe et aux missions transversales.

3. Gouvernance

3.1 Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de VEGA Investment Managers valide les principes généraux et les procédures gouvernant la Politique de rémunération de VEGA Investment Managers qui sont soumis à l'approbation de la DRH de l'UES NWM, dans le cadre de la politique de rémunération globale de Natixis.

3.2 La Direction Générale et le Comité de Direction Générale de VEGA Investment Managers

La Direction Générale est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et en définit les procédures qu'elle soumet à l'approbation du Conseil d'Administration dans le respect des principes du process Natixis. Elle est responsable de la mise en œuvre de la « Politique » et de la communication au personnel concerné quant aux principes la gouvernant, ainsi que les critères utilisés pour déterminer leur rémunération et les modalités de leur évaluation. La Direction Générale de VEGA Investment Managers établit des propositions d'avancement et de variable pour les membres du Comité de Direction Générale et le Comité Exécutif de Métiers de VEGA Investment Managers qui sont ensuite transmises à la Ligne Métier Gestion Privée pour analyse et validation.

Ce dispositif de gouvernance ne permet pas à la population régulée de contribuer ou d'influencer sa propre rémunération.

3.3 Les fonctions de contrôle

Conformément aux dispositions prévues par les Directives AIFM et OPCVM 5, les fonctions de contrôle de VEGA Investment Managers et la DRH de l'UES NWM interviennent dans

l'élaboration et la modification de la « Politique » et sont fonctionnellement distinctes des départements opérationnels contrôlés.

La Direction Générale s'assure ainsi que les principes présentés sont conformes aux normes professionnelles et en adéquation avec les objectifs de maîtrise des risques.

Rémunération versée au titre du dernier exercice

Montant total des rémunérations brutes pour l'exercice écoulé, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion à son personnel CDI, et nombre de bénéficiaires :

Rémunérations fixes 2017* : 4 737 742 euros

Rémunérations variables attribuées au titre de 2017 : 2 596 000 euros

Effectifs concernés** : 64

**Rémunérations fixes calculées au prorata temporis 2017*

***Effectifs sortants et entrants cumulés*

Montant agrégé des rémunérations brutes (fixes et variables agrégées) des membres du personnel CDI 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 et nombre de bénéficiaires :

Rémunération totale attribuée au titre de 2017 : 4 670 105 euros

Effectifs concernés : 40