

Annexe au rapport de gestion

Politique de rémunération de Mirova Exercice 2018

Avril 2019

Direction générale

SOMMAIRE

PREAMBULE

- 1. Principes généraux**
- 2. Les composantes de la rémunération**
 - a. La rémunération fixe
 - b. La rémunération variable
 - c. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clé
 - d. Carried interest
- 3. Evaluation de la performance collective et individuelle**
- 4. Déclinaison du dispositif applicable à la population régulée**
 - a. Identification de la population régulée
 - b. Dispositif appliqué aux rémunérations variables attribuées à la population régulée
 - c. Dispositif de contrôle
- 5. Rémunérations versées au titre du dernier exercice**

Préambule

La Politique de rémunération de Mirova est établie en conformité avec la directive AIFM 2011/61/UE, la directive UCITS 5 2014/91/UE, la Position AMF 2013-11 « Politique de rémunération applicable aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs », ainsi que les textes de références du Code monétaire et financier et de l'Autorité des Marchés Financiers.

1. Principes généraux

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 Mirova. Elle s'applique à l'ensemble du personnel de Mirova.

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 Mirova. Elle est approuvée par Natixis Investment Managers, revue annuellement et soumise pour avis de conformité au RCCI - directeur de la conformité et du contrôle interne de Mirova. Ses principes généraux font l'objet d'une information annuelle aux membres du Comité d'entreprise, du Conseil d'administration et à l'ensemble du personnel. La fonction de surveillance est assurée par Natixis Investment Managers.

2. Les composantes 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.

a. La rémunération fixe

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

b. La rémunération variable

Les rémunérations variables rémunèrent une performance annuelle, collective ou individuelle.

Les rémunérations variables sont encadrées par un budget global défini annuellement par la direction générale de Mirova et validé par la direction générale de Natixis et de Natixis

Investment Managers. Cette enveloppe globale de rémunérations variables représente un pourcentage de redistribution appliqué sur le montant de Résultat Courant avant Impôt (RCAI) de Mirova et des activités qu'elle contrôle. En cas de pertes ou de baisse significative du niveau de résultat de Mirova constatées, l'enveloppe attribuée aux rémunérations individuelles et éventuellement les versements en cours d'acquisition peuvent être reconsidérés et réduits.

Les rémunérations variables collectives sont constituées à ce jour de l'intéressement et de la participation, du plan d'épargne entreprise (PES) et du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), des augmentations de capital réservées dans le cadre du dispositif Mauve, ou de tout autre dispositif conventionnel futur distribué de façon non discrétionnaire pour permettre d'associer tous les collaborateurs aux résultats de Mirova ou de Natixis. Elles n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques de Mirova et/ou des produits gérés et ne rentrent pas dans le champ d'application des directives AIFM et UCITS 5.

Les rémunérations variables individuelles sont attribuées de façon discrétionnaire au regard de l'évaluation d'une performance individuelle traduit par l'atteinte des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs prédéterminés. 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.

c. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clé

Mirova souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité des collaborateurs clé 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 Mirova 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.

d. Carried interest

Le carried interest représente la fidélisation et l'alignement des intérêts des investisseurs et des collaborateurs concernés au travers d'un paiement différé. Obligeant à une prise de risque financier personnel minimum au regard de la taille du fonds pour les collaborateurs concernés, il se concrétise par l'acquisition de parts du fonds. La rémunération des parts acquises est ensuite conditionnée à la création de plus-value et à un rendement positif minimum des parts ordinaires des investisseurs du fonds. Il est réservé aux collaborateurs constituant l'équipe d'investissement des activités de fonds d'infrastructure.

3. Evaluation de la performance collective et individuelle

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 service 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 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 sont évaluées de façon différente, selon la typologie des portefeuilles gérés. Les critères quantitatifs utilisés 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 Mirova et/ou des produits gérés.

Pour les équipes de gestion des **fonds investis en titres cotés (actions et obligations)**, l'évaluation s'effectue à partir de deux critères quantitatifs :

- la performance moyenne de la gestion mesurée par un écart à des indices référence,
- le classement concurrentiel, complétés d'un ou de plusieurs critères qualitatifs.

Les écarts de performance par rapport aux indices de référence sont calculés sur une période de un et trois ans sur l'ensemble des produits appartenant aux composites GIPS de Mirova. La performance des fonctions de gestion est évaluée en comparant cet indicateur à l'objectif de surperformance de chaque produit. Une attention particulière est portée au respect des contraintes de risque des produits telles que définies dans les processus de gestion. 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. Ils sont fournis à Mirova par le service de reporting et le service de veille concurrentielle et sont contrôlés et validés par le RCCI.

Pour les équipes de gestion des **fonds d'infrastructures**, la mesure de la performance ne peut s'effectuer que sur longue période, elle-même fonction de la durée des fonds qui peut dépasser dix ans. L'évaluation de la qualité de la gestion s'effectue donc de façon qualitative à partir de la qualité et de la diversification du portefeuille, du nombre et du montant des investissements réalisés au cours de l'année, de l'analyse des performances des actifs en portefeuilles (absence de défaut ou de problème de solvabilité, stabilité des cash flow ...). Les équipes infrastructures sont

aussi jugées sur leur capacité à lever des fonds auprès des investisseurs. Le volume annuel de collecte en phase de levée de fonds est utilisé comme critère quantitatif.

4. Déclinaison du dispositif applicable à la population régulée

a. Identification de la population régulée

Conformément aux dispositions réglementaires, la DRH et le RCCI déterminent et formalisent en début d'année la liste de la population « régulée », correspondant aux collaborateurs qui peuvent à titre individuel avoir une incidence significative de par leurs décisions sur le profil de risque de Mirova et/ou des produits gérés, sachant que les membres du comité exécutif sont systématiquement inclus dans cette population, les fonctions de direction des activités support, les fonctions de direction de contrôle (risques, conformité et contrôle), les membres votants des comités d'investissements des fonds infrastructures.

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 de la conformité, du contrôle interne et des risques 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

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 différée ne s'applique pas. La liste des collaborateurs concernés est validée par le RCCI - directeur de la conformité, du contrôle interne et des risques. Pour les rémunérations les plus élevées de Mirova, 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 Mirova d'autre part se traduit par le paiement d'une partie de la rémunération variable sous forme d'unités indexées sur le RCAI de Mirova 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 comportements non conformes aux principes et règles exposés dans le Code de déontologie et les procédures de Mirova pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de Mirova 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 :

- Pour ce qui concerne les gérants de portefeuilles d'actions ou d'obligations cotées, ce critère est calculé à partir des écarts de performance aux indices de référence 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. Une

sous-performance significative constatée sur ce critère entraîne un abattement de 10% à 100% du nombre unités acquises.

- Pour ce qui concerne les gérants infrastructures, le critère retenu est celui de « fin de fonction » de la société de gestion du fonds, c'est-à-dire de la décision des investisseurs de se séparer de la société de gestion. Ce critère de fin de fonction fait l'objet d'une clause dont les conditions sont prévues dans les prospectus des fonds, et s'appuie sur deux motifs distincts :
 - une clause de « fin de fonction sans faute »,
 - une clause de « fin de fonction avec faute ».

En cas de vote d'une de ces deux clauses par la majorité qualifiée des investisseurs au cours de la période qui précède la période de report dont fait l'objet le calcul de la clause d'indexation, un abattement de 50% à 100% du nombre unités acquises s'applique alors de façon individuelle aux gérants du fonds concerné. Lorsqu'un gérant gère plusieurs fonds, une moyenne pondérée par les actifs des fonds concernés est alors effectuée. Cette clause s'applique également au dispositif de fidélisation.

Cette clause s'applique également au dispositif de fidélisation.

Le calcul du critère quantitatif pour les gestions actions et obligations est fourni annuellement par le service de reporting et validé de façon indépendante par le RCCI de Mirova. Pour les fonctions de gestion, il est calculé sur le périmètre d'expertise du collaborateur. Pour toutes les autres fonctions, il est calculé à 50% sur le périmètre des portefeuilles d'actions/obligations et à 50% sur le périmètre des fonds d'infrastructures.

En fonction de sa situation financière, Mirova peut considérer que les versements en cours d'acquisition sont devenus caduques pour une ou plusieurs années considérées. L'application de ces clauses est validée par la direction générale de Mirova et une information est faite auprès de Natixis.

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 Investment Managers.

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 Mirova. Dans le cadre des campagnes d'avancement, les propositions individuelles sont validées par la direction des ressources humaines et la direction générale de Mirova, puis successivement par les instances de validation des rémunérations de Natixis Investment Managers AM et de Natixis. La rémunération du directeur général est déterminée par la direction générale de Natixis Investment Managers et de Natixis et est présentée au comité des nominations et des rémunérations de Natixis.

5. Rémunérations versées 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, et, le cas échéant, l'intéressement aux plus-values (carried interest) versés par les portefeuilles :

- Rémunérations fixes : 7 051 373 €,
- Rémunérations variables attribuées : 6 752 332 €,
- Effectifs concernés : 77 collaborateurs.

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 : 4 438 804 € dont,
 - Cadres supérieurs : 3 144 046 €,
 - Membres du personnel : 1 294 759 €.