

Annexe au rapport de gestion

Politique de rémunération de Mirova Exercice 2019

Avril 2020

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 directive MIF2 2014/65/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 de MIROVA, 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 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.

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.

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%.

La proportion de la rémunération variable, qui est différée sur 3 ans, croît avec le montant de rémunération variable attribuée et peut atteindre 60% pour les rémunérations les plus élevées de MIROVA.

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 du Comité exécutif de MIROVA et du Comité des rémunérations de NATIXIS.

La rémunération variable est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instrument financier ayant la forme de numéraire indexé sur l'évolution de la performance financière consolidée de MIROVA mesurée par son Résultat Courant Avant Impôt (RCAI), constatée chaque année sur une période de 3 ans minimum.

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée, est soumise à des conditions de présence, de performance financière de la société de gestion, de performance relative des produits gérés par rapport à des indices de marché de référence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de MIROVA et/ou des produits gérés.

Cette acquisition est également soumise à des obligations en matière de respect des règles de risques et de conformité. Le non-respect de ces obligations peut entraîner une diminution partielle ou totale de l'acquisition. Elle peut enfin faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

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

Les modalités et conditions de détermination, de valorisation, d'attribution, d'acquisition et de paiement de la rémunération variable différée en équivalent instrument financier sont détaillées dans le Long Term Incentive Plan (LTIP) de MIROVA.

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 :

- Rémunérations fixes 2019 * : 5 713 311 €,
- Rémunérations variables attribuées au titre de 2019 : 6 367 848 €,
- Effectifs concernés : 64 collaborateurs.

**Rémunérations fixes théoriques en ETP au 31 décembre 2019.*

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 2019 : 8 750 084 € dont,
 - Cadres supérieurs : 2 783 471 €,
 - Membres du personnel : 5 966 613 €.