

Politique de rémunération

Mars 2021

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, le Règlement SFDR 2019/2088/UE sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers, 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 est un élément stratégique de la politique de MIROVA. 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.

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.

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs pré-définis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération de MIROVA. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs. Cette évaluation est partagée entre le collaborateur et son manager lors d'un entretien individuel d'évaluation.

La contribution et le niveau de performance de chacun des collaborateurs sont évalués au regard de ses fonctions, de ses missions et de son niveau de responsabilité dans la société de gestion.

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, doivent enfin être définis a minima pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion.

Pour chaque catégorie de personnel, l'ensemble des objectifs quantitatifs et qualitatifs sont définis et communiqués individuellement en début d'année, en déclinaison des objectifs stratégiques de MIROVA.

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.

Le positionnement des rémunérations fixes est étudié périodiquement pour s'assurer de sa cohérence vis-à-vis des pratiques de marché géographiques et professionnelles.

La revalorisation des salaires fixes est analysée une fois par an dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations. En dehors de cette période, seuls les cas de promotion, de mobilité professionnelle ou de situation individuelle exceptionnelle peuvent donner lieu à une revalorisation

b. La rémunération variable

Les enveloppes de rémunérations variables sont définies en fonction des résultats annuels de MIROVA mais également en fonction d'éléments qualitatifs, comme les pratiques des entreprises concurrentes, les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été obtenus et les facteurs qui ont pu influencer de manière temporaire sur la performance du métier.

Les rémunérations variables, qui peuvent être attribuées le cas échéant, rémunèrent une performance annuelle, collective et/ou individuelle.

Les rémunérations variables collectives de MIROVA sont constituées d'un dispositif d'intéressement et de participation, associé à un plan d'épargne entreprise (PEE) et à un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL). Les collaborateurs peuvent bénéficier, dans le cadre de ces plans, d'un dispositif d'abondement. Ces rémunérations variables collectives n'ont aucun effet incitatif sur la gestion des risques de MIROVA et/ou des produits gérés et n'entrent pas dans le champ d'application des directives AIFM ou UCITS V.

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 population identifiée est soumise à des obligations spécifiques 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'attribution de la rémunération variable individuelle.

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.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, MIROVA peut également décider de réduire voire d'annuler en totalité l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

De même, en cas de concrétisation d'un risque majeur en matière de durabilité, i.e. de survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui aurait une incidence négative significative et durable sur la valeur des fonds/produits gérés, l'enveloppe attribuée aux rémunérations variables individuelles pourra être réduite voire annulée, ainsi que, le cas échéant, les échéances en cours d'acquisition au titre de rémunérations variables déjà attribuées et différées.

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, sous la forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier de produits gérés par Mirova, 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 du personnel responsables de la gestion de portefeuille, les autres preneurs de risques, ainsi que les collaborateurs qui, au vu de leur rémunération globale, se situent dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques.

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 - responsable 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 la performance d'un panier de produits gérés par MIROVA.

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.

Avertissement

Le présent document est fourni uniquement à des fins d'information. Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle. Ce document est produit à titre purement indicatif à partir de sources que Mirova estime fiables. Mirova se réserve la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis. Mirova ne saurait être tenue responsable de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers.

MIROVA

Société de gestion de portefeuille - Société Anonyme
RCS Paris n°394 648 216 - Agrément AMF n° GP 02-014
59, Avenue Pierre Mendès France – 75013 – Paris
Mirova est un affilié de Natixis Investment Managers

NATIXIS INVESTMENT MANAGERS

Société anonyme
RCS Paris 453 952 681
43, Avenue Pierre Mendès France – 75013 – Paris
Natixis Investment Managers est une filiale de Natixis.

NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL

Société de gestion de portefeuille - Société Anonyme
RCS Paris 329450738 Agrément AMF n° GP 90-009
43, Avenue Pierre Mendès France – 75013 – Paris
Natixis Investment Managers International est un affilié de Natixis Investment Managers.

MIROVA US

888 Boylston Street, Boston, MA 02199. Tel : 212-632-2800
Mirova US est une filiale implantée aux États-Unis, détenue par Mirova. Mirova US et Mirova ont conclu un accord selon lequel Mirova fournit à Mirova US son expertise en matière d'investissement et de recherche. Mirova US combine sa propre expertise et celle de Mirova lorsqu'elle fournit des conseils à ses clients.

An affiliate of: