

POLITIQUE DE REMUNERATION DE VEGA IS

La présente politique de rémunération de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS est constituée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs (cf. point I), de principes spécifiques applicables à la population identifiée par AIFM et UCITS V (cf. point II), de principes spécifiques applicables à la population concernée par MIFID (cf. point III) et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs (cf. point IV).

Elle s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération définie par NATIXIS et elle est établie en conformité avec les dispositions relatives à la rémunération figurant dans les textes réglementaires suivants, ainsi que les orientations de l'European Securities and Markets Authority (ESMA) et les positions de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF) qui en découlent :

- Directive 2011/61/UE du Parlement Européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2013-676 du 27 juillet 2013 (« Directive AIFM »)
- Directive 2014/91/UE du Parlement Européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016 (« Directive UCITS V »)
- Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014, dite MiFID II, transposée en droit interne dans le code monétaire et financier et de son règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016
- Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.

I- Principes généraux de la politique de rémunération

La politique de rémunération est un élément stratégique de la politique RH de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS. 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 VEGA INVESTMENT SOLUTIONS, 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 pluri-annuelle.

I-1. Définition de la performance

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs prédéfinis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS. 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.

Dans ce cadre, la politique de rémunération distingue plusieurs catégories de personnel :

- La Direction Générale est évaluée sur sa contribution à la définition et la mise en œuvre de la stratégie de la société de gestion et sur sa capacité à développer les performances des offres de produits et de services et la performance financière ajustée des risques sur son périmètre de supervision. Pour cette catégorie, la performance s'apprécie annuellement au travers d'indicateurs quantitatifs, tels que l'évolution des résultats financiers de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS et des activités supervisées ainsi que d'éléments qualitatifs tels que la qualité du management et/ou la responsabilité/contribution à des chantiers transversaux.
- Les fonctions supports sont évaluées sur leur capacité à accompagner les enjeux stratégiques de la société de gestion. La performance individuelle est appréciée annuellement en fonction de la qualité de l'activité récurrente et/ou du degré de participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires.
- L'évaluation de la performance des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne) repose sur l'appréciation de critères qualitatifs uniquement tels que la participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires, définis annuellement, afin de ne pas compromettre leur indépendance, ni créer de conflit d'intérêt avec les activités qu'elles contrôlent. Ainsi, la rémunération des fonctions de contrôle est fondée sur des objectifs spécifiques propres à leur fonction et n'est pas liée aux performances commerciales quantitatives.
- La performance des fonctions de gestion est évaluée selon des critères quantitatifs, complétés de critères qualitatifs.
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 SOLUTIONS et/ou des

produits gérés. Ces critères quantitatifs sont calculés sur une période prédéfinie et ajustés des risques des portefeuilles gérés et de la société de gestion. Enfin, des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, sont pris en considération pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion.

L'évaluation de la performance prend en compte, pour toutes les catégories de personnel, des critères qualitatifs.

Ces critères qualitatifs intègrent toujours le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de gestion des risques et de respect de la conformité de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS.

Ils peuvent par ailleurs porter sur la qualité de la relation avec les clients incluant le niveau d'expertise et de conseil apportés, la contribution à la fiabilisation d'un processus, la participation à un projet transversal, la contribution au développement de nouvelles expertises, la participation au développement de l'efficacité opérationnelle ou tous autres sujets définis en déclinaison des objectifs stratégiques de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS.

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 VEGA INVESTMENT SOLUTIONS.

I-2. Composantes de la rémunération

I-2.1. Rémunération fixe

VEGA INVESTMENT SOLUTIONS veille à maintenir un niveau de rémunération fixe suffisant pour rémunérer l'activité professionnelle des collaborateurs.

La rémunération fixe rémunère les compétences, l'expérience professionnelle et le niveau de responsabilité attendus dans une fonction.

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.

I-2.2. Rémunération variable

Les enveloppes de rémunérations variables sont définies en fonction des résultats annuels de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS 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 VEGA INVESTMENT SOLUTIONS sont constituées d'un dispositif d'intéressement et de participation, associé à un plan d'épargne d'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 VEGA INVESTMENT SOLUTIONS et/ou des produits gérés et n'entrent pas dans le champ d'application des directives AIFM ou UCITS.

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 rémunération variable attribuée aux collaborateurs est impactée en cas de gestion inappropriée des risques et de la conformité, ou de non-respect de la réglementation et des procédures internes sur l'année considérée (cf. I-1. ci-dessus).

La population identifiée et/ou concernée 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.

En cas de perte ou de baisse significative de ses résultats, VEGA INVESTMENT SOLUTIONS 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.

Aucune garantie contractuelle n'encadre les rémunérations variables, à l'exclusion parfois de rémunérations variables attribuées pour une première année d'exercice dans le cadre d'un recrutement externe.

Les dispositifs de type « parachute doré » sont prohibés. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec. La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences établies dans la réglementation.

I-2.3. Equilibre entre rémunération fixe et variable

VEGA INVESTMENT SOLUTIONS s'assure qu'il existe un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et que la composante fixe représente une part suffisamment

élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

L'ensemble des situations individuelles, pour lesquelles la rémunération variable représente plus du double de la rémunération fixe et qui peuvent s'expliquer par la pratique de marché et/ou un niveau de responsabilités, de performance et de comportement exceptionnel, sont documentées par la Direction des ressources humaines dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

II- Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre d'AIFM et/ou UCITS V

II-1. Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS comprend les catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des produits gérés par celle-ci. Ces personnes sont identifiées en fonction de leur activité professionnelle, de leur niveau de responsabilité ou de leur niveau de rémunération totale.

Dans une perspective de cohérence et d'harmonisation, VEGA INVESTMENT SOLUTIONS a décidé de mettre en œuvre le dispositif applicable à la population identifiée sur l'ensemble du périmètre des produits gérés (mandats, OPCVM et FIA).

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres de l'organe de direction
- Les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille (y compris les gérants)
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne)
- Les responsables de certaines activités de support ou administratives
- Les autres preneurs de risques
- 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

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des ressources humaines détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population identifiée de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS, en lien avec la Direction de la conformité et du contrôle interne.

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS, puis remonté à son Conseil d'administration dans son rôle de fonction de surveillance, et enfin présenté au Comité des rémunérations de NATIXIS.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par la Direction des ressources humaines. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

II-2. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population identifiée

En conformité avec la réglementation et afin de garantir l'alignement entre les collaborateurs et les investisseurs et la société de gestion, la rémunération variable de la population identifiée, dès lors qu'elle dépasse un certain seuil, est pour partie différée et attribuée sous forme d'équivalent instrument financier sur une période de 3 ans minimum, avec une acquisition prorata temporis.

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.

Actuellement, les modalités d'application du différé sont les suivantes :

- Jusqu'à 199 K€ de rémunération variable : pas de différé
- Entre 200 K€ et 499 K€ de rémunération variable : 50% de différé au 1er euro
- A partir de 500 K€ de rémunération variable : 60% de différé au 1er euro

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 de la Direction générale de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS 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 VEGA INVESTMENT SOLUTIONS.

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 et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS 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 VEGA INVESTMENT SOLUTIONS.

III- Déclinaison du dispositif applicable à la population concernée au titre de MiFID

III-1. Définition du « Personnel concerné »

Les Orientations ESMA MiFID II ont un champ d'application très large, défini par (i) la fourniture des services et activités d'investissement, et (ii) par la notion de « personnel concerné » au sens de l'article 2(1) du Règlement Délégué MiFID II :

Personne concernée : désigne dans le cas d'une entreprise d'investissement, tout membre du personnel de l'entreprise qui participe à la fourniture de services et d'activités d'investissement ;

L'article 27(2) du Règlement Délégué MiFID II vient préciser les actions requises en termes de conformité: « Les entreprises d'investissement s'assurent que leurs politiques et pratiques de rémunération s'appliquent à toutes les personnes concernées ayant une incidence, directe ou indirecte, sur les services d'investissement et les services auxiliaires fournis par l'entreprise d'investissement ou sur le comportement de l'entreprise, indépendamment du type de clients, dans la mesure où la rémunération de ces personnes et les incitations comparables sont susceptibles de créer un conflit d'intérêts les encourageant à agir contre les intérêts d'un quelconque client de l'entreprise. »

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, la Direction des ressources humaines détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population concernée de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS, conjointement avec la Direction de la conformité et du contrôle Interne.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par la Direction des ressources humaines et/ou par la Direction de la conformité et du contrôle interne. Les collaborateurs concernés sont en outre informés de leur statut.

III-2. Dispositif applicable aux rémunérations variables attribuées à la population concernée

Le dispositif est identique à celui applicable à la population identifiée AIFM (cf. paragraphe II-2).

Une correcte pondération est assurée entre les critères qualitatifs et quantitatifs lors de la détermination de la rémunération variable des Personnes Concernées permettant ainsi :

- D'aligner les intérêts des personnes concernées et de la société de gestion sur ceux des clients,
- D'agir au mieux des intérêts du client,
- De ne pas réintroduire indirectement des critères commerciaux quantitatifs susceptibles de créer des conflits d'intérêts ou des incitations pouvant conduire les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de la société de gestion au détriment potentiel de tout client,
- D'éviter de fixer des objectifs de performance susceptibles d'inciter les personnes concernées à adopter des comportements axés sur les gains à court terme.

III-3. Articulation des obligations entre le personnel identifié et le personnel concerné

Dans son rapport final, l'ESMA indique que lorsqu'une entité est simultanément soumise à MiFID II et à une autre réglementation imposant des exigences en matière de rémunération (CRD, IFR/IFD, AIFM/UCITS), il convient de respecter les deux séries d'exigences de manière cumulative.

Comme prévu précédemment dans la politique de rémunération, cette dernière s'assure de ne pas créer des éventuels conflits d'intérêts ou des risques d'atteinte aux intérêts des clients, ou d'incitation à la prise de risque excessive, ou à favoriser les intérêts des salariés de l'entreprise (y compris ceux de l'organe de direction) au détriment potentiel de tout client. Elle s'applique à tous y compris pour le personnel identifié et concerné.

IV- Gouvernance

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction des ressources humaines de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS en lien avec la Direction des ressources humaines de NATIXIS INVESTMENT MANAGERS.

Les fonctions de conformité et de suivi des risques de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS ont pour leur part un rôle actif dans l'élaboration, la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération.

Elles sont ainsi impliquées dans la détermination de la stratégie globale applicable à la société de gestion, aux fins de promouvoir le développement d'une gestion des risques efficace. A ce titre, la Conformité intervient dans la détermination du périmètre de la population identifiée et/ou concernée.

La Conformité et les Risques sont aussi en charge de l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur le profil de risque des gestionnaires. La politique de rémunération de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS est validée par le Conseil d'administration de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS, dans son rôle de fonction de surveillance.

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et données chiffrées de la politique de rémunération comprenant la population identifiée et/ou concernée et les rémunérations les plus élevées sont approuvés successivement, de manière détaillée, par la Direction générale de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS, puis par un Comité intermédiaire réunissant la Direction générale de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS et la Direction générale de NATIXIS IM.

Ces éléments sont ensuite soumis, sous un format plus synthétique, à l'approbation de la Direction générale de NATIXIS.

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS aux réglementations auxquelles elle est soumise, les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa politique de rémunération, comprenant la population identifiée et/ou concernée et les rémunérations les plus élevées, sont soumis en dernière instance à la revue du Comité des rémunérations de NATIXIS, puis approuvés par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

La rémunération du Directeur général de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS est déterminée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, puis soumise au Comité des rémunérations de NATIXIS INVESTMENT MANAGERS. L'information est également transmise à celui de NATIXIS.

La rémunération du Directeur de la conformité et du contrôle interne et celle du Directeur des risques de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS sont revues, dans le cadre des revues indépendantes menées par les filières risques et conformité, par les Directeurs des risques et de la conformité de NATIXIS IM. Elles sont ensuite soumises au Comité des rémunérations de NATIXIS.

In fine, l'ensemble des rôles attribués aux comités des rémunérations et prévus par les textes réglementaires sont en pratique remplis par le Comité intermédiaire établi au niveau de NATIXIS IM et/ou le Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs et aux membres du comité d'entreprise. VEGA INVESTMENT SOLUTIONS se conforme également à l'ensemble de ses obligations en matière de publicité externe.

L'ensemble de ce processus de revue, de validation et de communication a lieu chaque année. Il intègre les éventuelles évolutions réglementaires et contextuelles et se fait en cohérence avec la politique de rémunération de NATIXIS.

Enfin, l'ensemble de la politique de rémunération de VEGA INVESTMENT SOLUTIONS fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante de la part de la Direction de l'Audit interne de NATIXIS IM.

Quand VEGA INVESTMENT SOLUTIONS délègue la gestion financière d'un des portefeuilles dont elle est société de gestion à une autre société de gestion, elle s'assure du respect des réglementations en vigueur par cette société délégataire.