

POLITIQUE DE REMUNERATION

(Résumé)

Naxicap Partners a mis en place une politique de rémunération conformément à la réglementation en vigueur dans ce domaine, notamment :

- Aux dispositions contenues au sein de la Directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée « Directive AIFM ») ;
- Aux dispositions du 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 ;
- Les recommandations des associations professionnelles représentatives de son activité (France Invest, etc.) ;

La politique aborde tous les aspects de la rémunération à l'exception de la participation et de l'intéressement qui sont des dispositifs qui font partie d'une politique générale et non discrétionnaire à l'échelle de la société de gestion et ne sont pas incitatives à une prise de risques.

1- Principes généraux

Les principales caractéristiques du dispositif en vigueur au sein de la Société de Gestion sont les suivantes :

- L'existence d'une politique de rémunération visant particulièrement le Personnel Identifié¹ ;
- La détermination et l'attribution des rémunérations, notamment variables, avec pour objectif l'alignement d'intérêts entre les investisseurs et le gestionnaire des FIA ;
- Une politique de rémunération cohérente et favorisant une gestion saine et efficace du risque et n'encourageant pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA que la Société de Gestion gère, et visant à encourager un comportement professionnel responsable et un traitement équitable des clients ainsi qu'à éviter les conflits d'intérêts dans les relations avec ces derniers ;
- La tenue d'un Comité des Rémunérations à fréquence au moins annuelle, dont les caractéristiques sont présentées ci-après.

Il est important de noter que, du fait de son rattachement indirect à Natixis SA, la politique de rémunération de Naxicap Partners intègre les principes de rémunération en conformité avec les règles dites CRD V.

2- Gouvernance

2.1- Conseil de surveillance

Le rôle du Conseil de Surveillance dans l'élaboration et la supervision de la politique de rémunération intègre les dispositions prévues par les Orientations de l'ESMA. A ce titre, le Conseil de Surveillance :

- Approuve la Politique de Rémunération (ainsi que toute modification significative y ayant été apportée) de la Société de Gestion ;
- Veille à la mise en œuvre et au respect des principes du plan de Rémunération Variable ;
- Garantit que la Politique de Rémunération est compatible avec une gestion des risques rigoureuse et efficace et la favorise² ;

1 Au cas d'espèce des salariés de Naxicap Partners, le Personnel Identifié correspond aux membres du Directoire, aux Directeurs d'investissement, au Directeur des Risques, de la Conformité et du Contrôle Interne et à certains membres du Secrétariat Général du fait des relations entretenues avec les clients et en raison d'une rémunération se situant dans la même tranche que celle des preneurs de risques.

2 La politique de rémunération (i) doit être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, (ii) n'encourage pas la prise de risque excessive par rapport à la politique d'investissement des FIA gérés, (iii) permet d'aligner les intérêts des FIA et de leurs investisseurs sur ceux du Personnel Identifié qui les gère et permet d'établir et maintenir une situation financière saine.

Par ailleurs, le Conseil de Surveillance, agissant dans le respect total des règles de confidentialité, a la responsabilité de nommer les membres du Comité des Rémunérations de la société de Gestion (voir ci-dessous) et reçoit, chaque année, une information du Comité des Rémunérations sur la politique de rémunération des collaborateurs salariés de la Société de Gestion mise en œuvre par le Directoire.

2.2- Comité des rémunérations

Le Comité des Rémunérations est composé du Président du Conseil de Surveillance de la Société de Gestion, d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines de l'actionnaire majoritaire et d'un membre externe à la Société de Gestion. Il se tient à minima une fois par an sous la supervision du Conseil de Surveillance. Son rôle est de vérifier l'application de la politique de rémunération proposée par le Président du Directoire portant sur l'ensemble des rémunérations fixes et variables de chaque salarié en distinguant de manière spécifique le Personnel Identifié.

A ce titre, le Comité des Rémunérations s'assure que :

- Le système de rémunération prend en compte de façon appropriée toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion ;
- La Politique de rémunération globale est compatible avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la Société de gestion et des FIA qu'elle gère et avec ceux des investisseurs dans ces FIA.

3- Politique de rémunération

3.1- Enveloppe globale

Une enveloppe globale maximum de rémunérations variables incluant toutes les charges sociales et fiscales afférentes, a été déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs de rentabilité de la société de gestion. Il est précisé que le montant de cette enveloppe peut être ajusté pour tenir compte des risques et des spécificités liées à la Société de Gestion et à ses activités ; un tel ajustement tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs.

Pour autant, à l'intérieur de cette enveloppe globale maximum, la détermination des bonus au niveau individuel est flexible et liée aux performances individuelles des salariés.

Cette politique se décline en deux aspects :

- Sur le plan quantitatif, notamment au travers des éléments suivants :
 - Un équilibre approprié entre la composante fixe et variable de la rémunération globale et une composante fixe représentant une part suffisamment élevée de la rémunération globale permettant notamment de ne pas payer de rémunération variable ;
 - Un bonus différé sur 3 ans dans certains cas ;
 - Une absence de bonus garanti rendant possible les éventuelles variations à la baisse en cas de mauvaise performance individuelle ou collective. Le cas échéant, si Naxicap Partners envisageait l'attribution d'un bonus garanti, cette rémunération variable spécifique ne concernerait que les nouveaux arrivants et serait limitée dans le temps (un an maximum).
- Sur le plan qualitatif, notamment au travers des éléments suivants :
 - Un processus d'évaluation annuelle de tous les collaborateurs de la Société de Gestion, réalisée par le responsable hiérarchique direct, selon un modèle qui permet d'apprécier et suivre les résultats en matière de performances individuelle et collective ;
 - Une indépendance de la direction de la Société de Gestion, sous le contrôle du Comité des Rémunérations, dans l'attribution de bonus aux collaborateurs ;

3.2- Modalité de détermination de la rémunération variable

Pour toutes les catégories de personnel, l'évaluation de la performance repose principalement sur 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. 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 Naxicap Partners.

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 Naxicap Partners, aux collaborateurs par les supérieurs hiérarchiques.

Ainsi l'application de cette Politique permet que la détermination de la Rémunération Variable d'un collaborateur dépende :

- De la performance individuelle de la personne (critères quantitatifs et qualitatifs, dont des critères spécifiques à l'ESG intégrant les risques en matière de durabilité le cas échéant) ;
- De la performance de son unité opérationnelle ;
- De la performance de l'ensemble de la Société de Gestion.

La prise en compte de l'ESG et des facteurs de risques en matière de durabilité dans la détermination de la Rémunération Variable est assurée au travers de l'évaluation de la réalisation des objectifs ESG assignés à chaque collaborateur concerné, ainsi que collectivement.

La fixation de la Rémunération Variable du personnel en charge des fonctions de contrôle doit tenir compte de la réalisation des objectifs liés à sa fonction, indépendamment des performances des unités opérationnelles de son périmètre de contrôle. Il est rappelé que la Société de Gestion se réserve la possibilité de ne pas accorder de Rémunération Variable à un collaborateur.

4- Dispositif de contrôle de la politique de rémunération

Le dispositif de contrôle de la politique de rémunération de Naxicap Partners repose sur la séparation des fonctions dans le processus de définition, de validation et de paiement des rémunérations.

Le processus intègre des contrôles de premier niveau et des contrôles ponctuels et périodiques réalisés par la Conformité de la Société de Gestion et par les corps d'inspection de l'actionnaire majoritaire respectivement.

5- Publication

La Politique de rémunération est tenue dans son intégralité à disposition de l'ensemble des collaborateurs au sein de notre réseau.

Une version synthétique de la Politique de rémunération est disponible sur le site internet de Naxicap Partners.