

POLITIQUE DE REMUNERATION

Préambule

Le Groupe NOVAXIA (ci-après désigné le « **Groupe** ») - en tant qu'actionnaire de référence - rassemble des sociétés de gestion spécialisées sur des métiers spécifiques –immobilier principalement – avec une organisation transversale forte orientée autour de ses clients.

La présente politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») vise à encadrer l'application des principes relatifs à la rémunération de l'ensemble des membres du personnel des sociétés de gestion agréées par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'« **AMF** »), à savoir NOVAXIA INVESTISSEMENT (ci-après désignées ensemble les « **Sociétés de Gestion** » ou les « **Entités** »).

Le Groupe veille au respect d'une politique de rémunération, source de valorisation et de motivation pour ses équipes et s'assure qu'à niveau de poste et de responsabilité équivalent, les rémunérations soient attribuées avec équité. Le respect de l'équité intervient tant lors des recrutements qu'au cours de la vie du contrat de travail et concerne plus particulièrement l'égalité salariale entre hommes et femmes.

Ainsi une convergence entre pratiques de rémunération s'est progressivement mise en place au sein du Groupe, en fonction des pratiques du marché et dans un contexte d'encadrement réglementaire des politiques de rémunération. Il a également été tenu compte du principe de proportionnalité lorsque la situation le permettait.

Conformément aux dispositions 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 la « **Directive AIFM** »), de la directive 2014/91/UE sur les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières (ci-après désignée la « **Directive UCITS V** »), et du règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité, la Société de Gestion s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie des Sociétés de Gestion.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été élaborée sur la base des documents figurant en annexe I.

Annexes sur demande :

ANNEXE I : Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération

ANNEXE II : Liste du Personnel Identifié

ANNEXE III : Critères d'évaluation quantitatifs / qualitatifs des collaborateurs

ANNEXE IV : Comportements pouvant donner lieu à une gestion disciplinaire selon le code du travail

1. Définitions

« **Direction Générale** » : désigne la direction générale du Groupe.

« **Comité Exécutif** » : désigne le comité exécutif du Groupe.

« **Comité des rémunérations Groupe** » : désigne le comité des rémunérations du Groupe.

« **Comité Entités** » : désigne le comité des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe, entité par entité.

« **Personnel Identifié** » : désigne les membres du personnel des Sociétés de Gestion, y compris les membres de la Direction Générale, « **les preneurs de risques** » et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur qui, au vu de sa rémunération globale se situe dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des Sociétés de Gestion ou les profils de risque des FIA ou OPCVM qu'ils gèrent. Ces membres du personnel sont limitativement énumérés à l'Annexe II de la Politique.

« **Règlement Intérieur** » : désigne les règlements intérieurs du Comité des rémunérations Groupe et du Comité Entités qui décrivent, notamment, leur composition et leurs modalités de fonctionnement.

2. Gouvernance des rémunérations

1. Dispositions générales

La Politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales des Sociétés de Gestion, ainsi que de la nature, la portée et la complexité de leurs activités.

La Politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs des Sociétés de Gestion, ainsi qu'à leur performance sur le long terme.

La Politique promeut 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 et les documents constitutifs des FIA ou autres FIA gérés par la Société de Gestion.

2. Rôle de la Direction Générale

La Politique est réexaminée régulièrement par la Direction Générale à l'occasion de changements stratégiques et/ou organisationnels dans le cadre du développement de la Société de Gestion et à minima une fois par an.

La Direction Générale est également responsable de la mise en œuvre de la Politique. Cette mise en œuvre de la Politique fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne, centrale et indépendante menée par le Comité des rémunérations.

3. Rôle du Comité des rémunérations Groupe et du Comité Carrières

1. Le Comité des rémunérations Groupe

Le Comité des rémunérations Groupe a pour mission de déterminer et mettre en œuvre les actions nécessaires au respect, par le Groupe NOVAXIA, des obligations réglementaires en matière de rémunération. Il reporte les conclusions de ses travaux à la Direction Générale et au Comité stratégique.

Il a pour principal objectif d'encadrer les principes de rémunération du Groupe en ce qui concerne les enveloppes globales des différents « variables ». Il détermine les rémunérations des membres de la Direction du Groupe, des responsables des lignes métiers du Groupe ainsi que celles des responsables des fonctions de contrôle.

Le Comité des rémunérations Groupe a aussi pour mission de veiller à ce que le Comité Carrières (tel que détaillé ci-après) respecte les réglementations afférentes aux différents métiers du Groupe.

2. Le Comité Carrières

Le Comité a pour objet l'examen des rémunérations de l'ensemble des personnels du Groupe, entité par entité, dans le respect des enveloppes définies par le comité Rémunération.

Il a pour mission de veiller à ce que les modalités d'attribution des rémunérations variables respectent les principes fixés par les politiques de rémunération dans le cadre des réglementations afférentes aux différents métiers des entités. Il s'assure notamment que les enveloppes globales des différents « variable » décidées par le Comité des rémunérations Groupe sont bien respectées.

La composition et le fonctionnement des deux comités sont détaillés dans le règlement intérieur.

4. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques

1. Composition des fonctions de contrôle et de suivi des risques

Les responsables des fonctions de contrôle et suivi des risques sont actuellement les personnes suivantes :

- le Directeur des risques du Groupe ;
- La Directrice de la Conformité (RCCI)

2.5.2. Rôle des fonctions de contrôle et de suivi des risques

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, notamment aux gestionnaires de FIA ou d'OPCVM, les fonctions de contrôle et de suivi des risques sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein des Sociétés de Gestion et plus spécifiquement du Personnel Identifié.

Concrètement, les fonctions de contrôle et de suivi des risques contribuent notamment :

- au processus de sélection du Personnel Identifié, ce tant s'agissant des activités concernées que, au sein de celles-ci, de la détermination des postes individuels concernés ;
- à la réflexion sur les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques y compris le risque de durabilité, ainsi que du maintien de la capacité des Sociétés de Gestion à renforcer si nécessaire leurs fonds propres ;
- à l'appréciation de la gestion des risques et de la conformité des opérations, y compris en matière de durabilité, par les équipes/ collaborateurs concernés s'agissant notamment des preneurs de risque. Cette appréciation est, notamment, rendue possible grâce aux séances de travail en commun entre les collaborateurs appartenant aux fonctions de contrôle et de suivi des risques avec les autres métiers des Sociétés de Gestion, leur donnant ainsi une vue globale de l'activité et de ses conditions d'exercice ; et
- à l'élaboration des schémas de rémunération variable différée, ainsi qu'à la détermination des critères éventuels pour les incidents et dysfonctionnements.

Les fonctions de contrôle et de suivi des risques transmettent leurs propositions au Comité des rémunérations, qui s'assure que les avis du contrôle des risques et de la conformité sont pris en compte.

2.6. Le rôle de la direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines du Groupe participe à l'élaboration et la revue régulière de la Politique de Rémunération et apporte sa contribution de la manière suivante :

- elle procède à la veille de la compétitivité de la Politique de Rémunération sur les différents marchés de l'emploi sur lesquels le Groupe est présent ;
- elle pilote le processus de définition annuelle des rémunérations individuelles et le processus d'évaluation ;
- elle analyse les rémunérations au regard de l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2.7. Le rôle du contrôle périodique

La mise en œuvre de la Politique de Rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation indépendante, réalisée soit par la fonction de contrôle périodique d'un cabinet externe spécialisée, soit par un tiers externe spécialisé dans le domaine.

3. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations

Un certain nombre de principes en matière de rémunération s'appliquent à l'ensemble du personnel des Sociétés de Gestion (3.1.). Toutefois, d'autres principes s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (3.2.).

1. Principes applicables à l'ensemble du personnel des Sociétés de Gestion

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients des Sociétés de Gestion.

Dans ce contexte, un certain nombre de principes communs sont applicables à l'ensemble du personnel des Sociétés de Gestion.

1. Périmètre de la notion de rémunération

Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel des Sociétés de Gestion se compose au minimum d'une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante.

Toutefois, pour certains membres du personnel des Sociétés de Gestion, cette part de rémunération peut être complétée d'une part variable qui vise à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions et son comportement, la performance de l'unité opérationnelle à laquelle il appartient et les résultats des Sociétés de Gestion dans leur ensemble.

Un équilibre approprié est établi entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur.

En toute hypothèse, la part fixe de la rémunération représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable. Par ailleurs, la rémunération des membres du personnel des Sociétés de Gestion vise à être motivante tout en étant dans la moyenne du marché.

2. Principes applicables à la part fixe de rémunération

La part fixe de la rémunération d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilités, dans le respect des règles du droit du travail relatives à l'égalité de traitement des salariés. Elle a également vocation à refléter : **le niveau d'expérience du collaborateur, le degré d'expertise du collaborateur, l'engagement du collaborateur, les connaissances propres du collaborateur.**

La part fixe de la rémunération est composée des éléments suivants, tenant compte, le cas échéant, des accords collectifs applicables : un salaire mensuel fixe versé en numéraire, tout salaire fixe complémentaire ou prime venant compenser un éloignement à l'étranger et, le cas échéant, tout avantage en nature (véhicules de fonction etc.) qui n'est ni discrétionnaire ni lié à la performance.

La part fixe de la rémunération fait l'objet d'un réexamen annuel mais n'est pas nécessairement modifiée à cette occasion. L'augmentation de la rémunération fixe, ainsi que les décisions relatives à la promotion des collaborateurs, devra prendre en compte la performance en matière de risque et de conformité.

3. Principes applicables à la part variable de rémunération

Certains collaborateurs des Sociétés de Gestion peuvent se voir attribuer une part variable de rémunération en fonction de leur contribution à la performance du Groupe.

Il est précisé que le personnel engagé dans des fonctions de contrôle, qui se verrait attribuer une part variable de rémunération, sera rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des Sociétés de Gestion qu'il contrôle.

Le Comité des rémunérations s'en assure notamment lors de la détermination des objectifs des collaborateurs concernés, en concertation avec leur responsable.

1. Conditions préalables à l'attribution de la part variable de rémunération

L'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné s'effectue en considération des critères qualitatifs et quantitatifs listés en annexe III et le paiement des montants différés est subordonné au respect des conditions de présence et de l'application d'une mesure d'ajustement du risque à posteriori et repris au 3.2, le cas échéant.

2. Détermination du montant de la part variable de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur sera communiquée au plus tôt à la fin du mois de mars de l'exercice suivant (N+1), une fois la clôture des comptes de l'exercice concerné (N) effectuée.

Le versement en numéraire de la part variable de rémunération aura le caractère de salaire.

3. Principes généraux

- **Le système du « Variable individuel » ou « Variable collectif »**

La Société de Gestion ont fait le choix d'une enveloppe globale de rémunération variable collective (en %age) liée aux engagements contractuels des salariés en montant de la rémunération « variable », agrégeant la performance annuelle à la fois de chacune d'entre elles et de la ligne métier du Groupe à laquelle elles appartiennent. Le calcul de ce « Variable » est fonction du RBE consolidé du Groupe pour partie.

L'attribution du « Variable individuel » est laissée à la main de chaque manager en fonction des objectifs individuels qualitatifs et quantitatifs.

La part variable revenant au collaborateur concerné sera déterminée sur la base de critères à la fois quantitatifs et qualitatifs (Annexe III).

- Proportion maximum de la part variable de la rémunération (règle interne)

A titre individuel, la proportion de la part variable de rémunération des collaborateurs concernés ramenée à la part fixe peut aller jusqu'à une limite maximum fixée par le Comité des rémunérations.

3.1.3.4 Critères quantitatifs / qualitatifs d'évaluation de la performance

Les critères quantitatifs et qualitatifs d'évaluation de la performance dépendent de la fonction occupée par le collaborateur. Ils sont repris en annexe III de la présente politique de rémunération.

3.1.4 Modalités d'examen annuel de la rémunération

Les contours de l'examen annuel de la rémunération sont communiqués par la Direction Générale à chacun des directeurs d'activités lors d'une réunion du Cercle des managers (note à l'appui) auquel est joint le rétro planning du processus décisionnel.

Les membres de la direction générale et les directeurs d'activités formalisent leurs propositions en matière de rémunération pour leurs équipes dans le cadre de la Politique définie.

Ces propositions font l'objet d'un examen attentif par la Direction Générale et la direction des ressources humaines qui s'assurent du respect des principes définis.

Si la Direction Générale le juge nécessaire, des ajustements peuvent être demandés. Ce processus est déclenché début janvier et a vocation à se terminer fin mars de chaque exercice.

2. Principes applicables au Personnel Identifié

L'ensemble des collaborateurs des Sociétés de Gestion s'inscrit dans le processus de rémunération décrit à l'article 3.1 de la Politique.

Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions des directives AIFM, et UCITS V, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaires de FIA ou d'OPCVM, ont mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié dont la liste figure en Annexe II de la Politique.

1. Dispositif applicable à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié

Pour les membres du Personnel Identifié, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération ne sera pas applicable si le montant global de cette rémunération variable est inférieur à un seuil de 200 k euros fixé par le Comité des rémunérations.

a) Part variable attribuée dans la tranche [0 ; 200K€] :

Les rémunérations variables d'au maximum 200 K€ attribuables au titre de de l'exercice écoulé N, seront intégralement payées en numéraire fin mars N+1.

Les rémunérations variables qui dépassent le seuil de 200K€, font l'objet des mesures décrites ci-après. Ces conditions sont applicables à partir du 1^{er} euro.

b) Part variable attribuée dans la tranche > 200 K€ au titre de l'exercice N :

Pour toute rémunération variable excédent 200 K€, la première tranche de 50% sera payée en numéraire fin mars N+1. La tranche de 50% restante (Tranche Reportée) fera l'objet d'une acquisition progressive et échelonnée sur 3 périodes de 1 an chacune, selon les modalités suivantes :

- **Première période d'acquisition commençant le 1^{er} avril de l'année N+1 et se terminant au 31 mars de l'année N+2** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée par le facteur d'indexation.
- **Deuxième période d'acquisition commençant 1^{er} avril de l'année N+2 et se terminant au 31 mars de l'année N+3** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée par le facteur d'indexation.
- **Troisième période d'acquisition commençant le 1^{er} avril de l'année N+3 et se terminant au 31 mars de l'année N+4** : le montant brut de la rémunération variable au titre de l'exercice N, acquis au terme de cette période¹ correspond au produit de 1/3 de la Tranche Reportée par le facteur d'indexation.

Etant entendu que :

- Le facteur d'indexation représente la performance d'un panier de fonds ou de produits d'investissement sur la période d'indexation. Cette performance sera égale à la moyenne équi pondérée des performances des fonds choisis sachant que la performance d'un fonds s'entend par rapport à l'objectif figurant dans son prospectus ou une référence.
- « Panier de Fonds ou de produits d'investissement » désigne un panier de FIA et OPCVM dont la composition est décidée par la Société de Gestion au titre de chaque exercice N concerné afin de se conformer au mieux aux exigences fixées par les Directives AIFM et UCITS V.

3.2.2. Dispositifs de sanction disciplinaire selon le code du travail (direction RH)

Aucun dispositif de malus n'est mis en place. Les comportements pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaire entreront dans ce schéma de gestion.

Ces différents comportements font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines (voir Annexe IV)

¹Sous réserve de (i) la présence du personnel identifié concerné dans les effectifs de la Société ou du groupe à cette date et (ii) de la non-application d'une mesure d'ajustement au risque a posteriori conformément aux principes décrit dans la section 3.2.2.

- Dispositif de restitution

Dans certaines circonstances particulièrement graves déterminées par le Comité des rémunérations et conformément à la législation et la réglementation applicables (notamment aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte), un accord contractuel pourra être conclu entre un collaborateur et chaque société de gestion par lequel le premier accepte de restituer à la seconde la propriété d'un montant de rémunération. Si cette restitution résulte des risques pris, elle est une forme d'ajustement des risques ex post.

Par ailleurs, cette pratique n'est applicable qu'en (i) cas de comportement frauduleux et/ou de violation intentionnelle par le gérant des règles de suivi des risques du ou des FIA/OPCVM concernés (ii) non détectés avant ou au moment de l'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné et (iii) ayant occasionné directement des pertes au niveau du ou des FIA/OPCVM concernés qui excèdent les seuils de matérialités fixés. Les différents comportements donnant lieu à l'application d'un mécanisme de restitution font l'objet d'un recensement et d'un suivi par les fonctions de contrôles, avec l'assistance de la direction des ressources humaines (voir Annexe IV).

4. Modification de la Politique

Le Comité des rémunérations réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux à la Direction Générale, laquelle arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

5. Non-contournement de la Politique

Les collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans leurs conventions de rémunération.

la Société de Gestion ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs concernés par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM et UCITS V. La Direction Générale de chacune des sociétés de gestion veille à garantir le respect de ce principe.

6. Publicité de la Politique

1. Publicité interne

La Politique de Rémunération est mise à la disposition des collaborateurs sur le réseau Intranet du Groupe. Les collaborateurs sont également informés de la politique et de toute modification pertinente les concernant par leur hiérarchie, à l'occasion des entretiens d'évaluation annuels.

2. Publicité externe

Les principes généraux de la Politique de Rémunération sont librement accessibles à la demande de toute personne qui souhaiterait en avoir légitimement connaissance.

7. Plan de fidélisation Collaborateurs

Différents accords et solutions sont en cours d'études permettant la fidélisation des collaborateurs et l'intégration à la pérennité de l'entreprise.

ANNEXE I : Liste des textes et documents sur lesquels se fondent notamment la Politique de Rémunération

- La directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs ;
- La directive 2014/91/UE sur les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières ;
- Orientations de l'ESMA relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 3 juillet 2013 ;
- Le Code monétaire et financier et le règlement général de l'AMF ;
- Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ESMA/2013/232) publiées le 3 mars 2013 et corrigées postérieurement ;
- Position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- Guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- Guidelines 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS V et AIFM » ;
- Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (ESMA/2016/575-FR) publiées le 14 octobre 2016 ; et
- Dossiers d'agrément des Sociétés de Gestion.
- Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite loi PACTE
- Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers