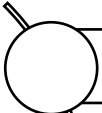




# POLITIQUE DE REMUNERATION

Date de dernière mise à jour : 19 mars 2024

## DIFFUSION

Ce document est la propriété de Novaxia Investissement.

-  **Confidentielle** : ne pas communiquer en dehors de la Direction Générale et de la Direction de la Conformité et du Contrôle Interne
-  **Restreinte** : diffusion interne et consultable sur site pour les externes
-  **Non protégée** : peut être diffusée en externe

## RESPONSABLE DE LA POLITIQUE

Rédaction initiale	Direction de la Conformité et du Contrôle Interne
Mise à jour	Comité carrière et rémunérations NIV
Approbation	Conseil de Surveillance en date du 19/O3/2024

## TABLE DES MATIERES

<b>1. Préambule</b> .....	<b>3</b>
1.1. Rappel du contexte.....	3
1.2. Cadre réglementaire.....	3
1.3. Définitions .....	3
<b>2. Gouvernance des rémunérations</b> .....	<b>4</b>
2.1. Dispositions générales .....	4
2.2. Conseil de Surveillance .....	4
2.3. Comité carrière et rémunérations.....	5
2.4. Fonctions de contrôle .....	5
<b>3. Principes relatifs à la détermination et au versement des rémunérations</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de NIV</b> .....	<b>6</b>
3.1.1. Périmètre de la notion de rémunération .....	6
3.1.2. Principes applicables à la part fixe de rémunération .....	6
3.1.3. Principes applicables à la part variable de rémunération.....	7
3.1.4. Principes applicables spécifiquement à l'intéressement .....	8
3.1.5. Modalités de réexamen de la rémunération .....	8
<b>3.2. Principes applicables au Personnel Identifié</b> .....	<b>8</b>
3.2.1. Dispositif applicable à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié	9
3.2.2. Dispositif de malus et de restitution.....	9
<b>4. Entrée en vigueur de la Politique</b> .....	<b>9</b>
<b>5. Modification de la Politique</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Non-contournement de la Politique</b> .....	<b>10</b>
<b>7. Publicité de la Politique</b> .....	<b>10</b>

## 1. Préambule

### 1.1. Rappel du contexte

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 de Novaxia Investissement (ci-après désignée « **NIV** » ou la « **Société de Gestion** »).

NIV est une société de gestion de portefeuille immobilière agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'« **AMF** ») pour exercer les activités de gestion de FIA (soumission intégrale 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** ») et de mandats de gestion.

NIV est détenue par un actionnaire unique, la société Novaxia et fait partie du groupe Novaxia (ci-après désigné le « **Groupe** ») qui intervient dans le domaine du recyclage urbain par le biais de ses filiales : en particulier de NIV s'agissant de la gestion d'épargne immobilière et de Novaxia Développement (ci-après « **NOD** ») s'agissant du développement de projets urbains.

Conformément aux dispositions de la Directive AIFM, NIV 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 de la Société de Gestion.

### 1.2. Cadre réglementaire

La Politique a notamment été élaborée sur la base des documents suivants :

- la Directive AIFM ;
- le code monétaire et financier ;
- le règlement général de l'AMF ;
- les recommandations de la Commission 2009/384/CE du 20 avril 2009 sur les politiques de rémunération dans le secteur des services financiers ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers (ci-après « **ESMA** ») relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 (corrigées le 30 janvier 2014 et amendées le 31 mars 2016) ;
- le Q&A de l'ESMA sur l'application de la directive AIFM (dernièrement mis à jour le 16 décembre 2022) (ESMA34-32-352) ;
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- le guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ; et
- le dossier d'agrément de la Société de Gestion.

### 1.3. Définitions

Pour les besoins de la Politique, les termes et expressions commençant par une majuscule auront la signification suivante, étant précisé qu'à moins que le contexte ne s'y oppose, ces termes et expressions s'entendent au singulier comme au pluriel.

---

<b>Conseil de Surveillance</b>	désigne l'organe exerçant la fonction de surveillance au sein de NIV.
<b>Directoire</b>	désigne l'organe exécutif de direction de NIV.

---

<b>Fonctions de contrôle</b>	désigne le personnel, autre que les dirigeants de NIV, responsable de la gestion des risques, de la conformité et autres fonctions assimilées.
<b>Groupe Novaxia</b>	Désigne la holding groupe Novaxia, Novaxia Développement, et Novaxia Investissement.
<b>Personnels Identifiés ou Preneurs de risques</b>	désigne (i) les Dirigeants, (ii) les personnes responsables des fonctions de contrôle, (iii) les membres du personnel responsables de la gestion de portefeuille, de l'administration, (iv) les autres preneurs de risques dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de NIV ou les profils de risque des FIA qu'elle gère (v) 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 NIV ou les profils de risque du FIA qu'il gère.

## **2. Gouvernance des rémunérations**

### **2.1. Dispositions générales**

La Politique tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de NIV ainsi que de sa taille, de son organisation interne et de la nature, la portée et la complexité de ses activités. Une analyse détaillée de ces éléments est réalisée par NIV pour justifier l'application du principe de proportionnalité relativement à certains éléments spécifiques de la Politique.

La Politique contribue activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs de NIV, ainsi qu'à la performance de la Société de Gestion 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 gérés par la Société de Gestion. A ce titre, elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion, permet d'aligner les intérêts des FIA gérés et de leurs investisseurs avec ceux du Personnel Identifié et de maintenir une situation financière saine.

### **2.2. Conseil de Surveillance**

Le Conseil de Surveillance de NIV est composé de :

- 3 membres représentant l'actionnaire unique de NIV, et
- 5 membres indépendants.

Son rôle est notamment de :

- En sa qualité d'organe exerçant la fonction de surveillance au sein de NIV, définir et adopter la Politique de Rémunération ;
- Réexaminer de façon régulière la Politique de Rémunération de NIV ;
- Approuver et surveiller spécifiquement la rémunération des dirigeants, des responsables des fonctions de contrôle et des collaborateurs de NIV qui perçoivent les rémunérations totales (fixe et variable) les plus élevées.

### 2.3. Comité carrière et rémunérations

Le Comité carrière et rémunérations de NIV est composé :

- Des membres du Directoire de Novaxia investissement ;
- De la Direction des Ressources Humaines du Groupe Novaxia ;
- Du Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Novaxia investissement.

Le rôle du Comité carrière et rémunérations est notamment de :

- Préparer les décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de NIV ou du FIA concerné, et que le Conseil de Surveillance est appelé à arrêter ;
- Elaborer des recommandations destinées au Conseil de Surveillance au sujet de la rémunération des membres du Directoire, des responsables des fonctions de contrôle et des collaborateurs qui perçoivent les rémunérations totales les plus élevées ;
- Etablir et mettre à jour la liste du Personnel Identifié et des objectifs individuels obligatoires applicables à ces derniers ;
- Approuver les objectifs collectifs applicables à l'ensemble des collaborateurs de NIV ;
- Déterminer les enveloppes de rémunération variables des collaborateurs de la Société de Gestion ainsi que leurs modalités de versement ;
- Assurer le suivi de la prise en compte des spécificités propres au Personnel Identifié dans les modalités de détermination/de versement/de reprise éventuelle de leur rémunération variable et, à ce titre, de l'application éventuelle de règles de proportionnalité quand celle-ci se justifie ;
- Le cas échéant, analyser et suivre les problèmes de rémunération, d'indépendance et d'éventuels conflits d'intérêts relatifs aux membres du Conseil de Surveillance ou au Personnel Identifié.

### 2.4. Fonctions de contrôle

Les responsables des Fonctions de contrôle sont actuellement les personnes suivantes au sein de NIV :

- la Responsable Conformité Contrôle Interne (RCCI), et
- le Responsable des Risques financiers et immobiliers.

Les Responsables des Fonctions de contrôle contribuent notamment :

- au processus d'identification du Personnel Identifié ;
- à la réflexion sur les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques, ainsi que du maintien de la capacité de la Société de Gestion à renforcer, si nécessaire, ses fonds propres ;
- à l'évaluation de l'incidence de la structure de rémunération variable sur les profils de risques et la conformité aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux politiques internes de NIV ; et
- à l'élaboration des schémas de rémunération variable différée, ainsi qu'à la détermination des critères éventuels pour les malus.

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

Si certains principes en matière de rémunération s'appliquent à l'ensemble du personnel de NIV (3.1.), d'autres s'appliquent uniquement au Personnel Identifié (3.2.).

#### **3.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de NIV**

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 de la Société de Gestion.

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

##### **3.1.1. Périmètre de la notion de rémunération**

La rémunération applicable à l'ensemble du personnel de NIV recruté en contrat de travail à durée indéterminée se compose, au minimum, des éléments suivants :

- Une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste de façon satisfaisante ;
- Une part variable qui rémunère la performance individuelle, collective et de la Société de Gestion en fonction d'objectifs définis.
- Un intéressement Groupe qui rémunère la performance collective du Groupe Novaxia et basé sur un accord Groupe

Dans la structure de la rémunération, il est recherché un équilibre approprié 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. La part variable ne peut pas être supérieure à 100% de la part fixe.

La rémunération des membres du personnel de NIV vise à être motivante et en ligne avec les pratiques de marché.

##### **3.1.2. Principes applicables à la part fixe de rémunération**

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité. Elle ne prend pas en considération les performances du collaborateur concerné.

Elle a également vocation à refléter :

- la formation et les connaissances propres du collaborateur ;
- le rang hiérarchique et le poids du collaborateur au sein de NIV ;
- le niveau d'expérience et le degré d'expertise ;
- l'engagement et la compétence du collaborateur ; et
- l'effort de la Société de Gestion pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte de la Société de Gestion ou du marché.

En ce sens, la mesure des compétences des collaborateurs tient compte, tant de la nécessité individuelle, collective que managériale.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est suffisamment élevée pour faciliter les recrutements ainsi que la stabilité du personnel et ne pas induire une propension à la prise de risque pour les collaborateurs dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition de la Société de Gestion aux risques.

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur est fixée au moment de son embauche. Elle est revue périodiquement dans le cadre des processus décrits à l'article 3.1.5 de la Politique.

La part fixe de la rémunération peut, le cas échéant, comprendre des avantages en nature (exemple : véhicule de fonction, etc.).

### **3.1.3. Principes applicables à la part variable de rémunération**

Les collaborateurs de NIV recrutés en contrat de travail à durée indéterminée se voient attribuer une part variable de rémunération établie en combinant l'évaluation des performances de la personne et celle des résultats d'ensemble de NIV. Ces niveaux de performance tiennent compte des objectifs quantitatifs et qualitatifs.

A noter que pour les Responsables des Fonctions de contrôle ainsi que les collaborateurs de leurs équipes, la rémunération variable n'est établie que sur l'évaluation des performances individuelles en rapport avec des objectifs indépendants fixés sur les missions de contrôle et de risques.

En outre, les versements de rémunération liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

L'attribution de la part variable de rémunération est subordonnée au respect des conditions cumulatives suivantes :

- présence du collaborateur dans les effectifs de NIV au 31/12 de l'année concernée,
- réalisation totale ou partielle des objectifs définis annuellement.

L'attribution d'une part variable de rémunération garantie est exceptionnelle et ne s'applique uniquement que dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année.

#### **Définition et évaluation des objectifs**

La définition des objectifs liés aux fonctions propres de chaque collaborateur est réalisée lors de chaque prise de poste puis chaque année à l'occasion d'un entretien annuel d'évaluation. Ces objectifs individuels sont déterminés par le manager de chaque collaborateur en coordination avec les directeurs de pôle et les membres du Comité carrière et rémunérations.

Ils doivent être atteignables et réalistes. Ils sont communiqués à l'avance à chaque collaborateur.

Les membres du Directoire peuvent par ailleurs définir des objectifs pour les unités opérationnelles en fonction de leur spécificité. Ces objectifs sont applicables à l'ensemble des collaborateurs membres de l'unité opérationnelle en question. Une communication interne est faite afin d'informer les collaborateurs de ces objectifs.

Les performances des collaborateurs seront évaluées au cours de l'exercice considéré et, à la fin d'une période d'accumulation d'un an, l'attribution de la part variable de rémunération sera fixée sur la base de l'enveloppe revenant au collaborateur concerné et des résultats de l'évaluation faite. Cette évaluation est réalisée par le supérieur hiérarchique direct (N+1) du collaborateur concerné.

### **Modalités de versement 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, une fois la clôture des comptes de NIV effectuée.

En cas de versement de la part variable de rémunération, celle-ci aura le caractère de salaire et sera donc assujettie à l'ensemble des cotisations, contributions sociales, taxes et soumise à l'impôt sur le revenu. Celle-ci sera versée en cash uniquement.

La part variable de rémunération d'un collaborateur n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la Directive AIFM.

En toute hypothèse, la part variable de rémunération ne sera payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de NIV dans son ensemble. Le montant total de la part variable de rémunération est en général considérablement réduit, voire aucune rémunération variable n'est versée, lorsque la Société de Gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives. Cette réduction s'applique à la fois aux rémunérations à attribuer mais également à celles attribuées et non versées, voire aux rémunérations attribuées et versées.

#### **3.1.4. Principes applicables spécifiquement à l'intéressement**

Un système d'intéressement permet aux collaborateurs de NIV de bénéficier d'une partie des résultats annuels du Groupe et d'épargner dans des conditions favorables.

Un accord d'entreprise établi au niveau du Groupe Novaxia prévoit les conditions, modalités et montant de la prime versée aux salariés au titre de l'intéressement.

Les collaborateurs de NIV peuvent ensuite opter soit pour un versement immédiat de cette prime soit pour le placement de cette dernière sur le plan d'épargne entreprise Groupe et/ou le plan d'épargne retraite collectif Groupe.

#### **3.1.5. Modalités de réexamen de la rémunération**

Les axes de réexamen de la rémunération sont étudiés lors du comité carrière et rémunérations sur proposition des Directeurs de pôles.

Pour les membres du Directoire, les Responsables des Fonctions de contrôle ainsi que les collaborateurs qui perçoivent les rémunérations totales (fixe et variable) les plus élevées, les axes de réexamens sont approuvés par le Conseil de Surveillance.

### **3.2. Principes applicables au Personnel Identifié**

L'ensemble des collaborateurs de la Société 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 de la Directive AIFM, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA, a mis en place un dispositif propre à la part variable de rémunération des membres du Personnel Identifié.



### **3.2.1. 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 est le suivant :

- 40% de la part variable de rémunération est versée de manière différée ;
- le report du versement de la part variable de rémunération est fixé à trois ans ;
- la partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son versement effectif et ne peut être perçue par le collaborateur avant ledit versement ; et
- hormis les cas de licenciement pour faute, le versement de la partie différée de la part variable de rémunération n'est pas subordonné à une condition de présence au sein de la Société de Gestion.

Par exception, le Personnel Identifié percevant une rémunération variable inférieure à 58.000€ bruts n'aura pas de report de rémunération.

### **3.2.2. Dispositif de malus et de restitution**

Afin d'ajuster la rémunération variable au risque a posteriori, NIV a mis en place un mécanisme permettant d'ajuster la rémunération variable des membres du Personnel Identifié en la réduisant au fil du temps en fonction des performances constatées et de la concrétisation des résultats des actions menées par le membre du Personnel Identifié concerné.

Le mécanisme du malus fonctionne jusqu'à la fin de la période de report du versement des rémunérations variable. Ces mécanismes s'appliquent sur tout ou partie de la rémunération variable différée au membre du Personnel Identifié, en fonction de l'évaluation faite de l'ajustement au risque.

S'agissant des malus, l'ajustement au risque est évalué en fonction des critères suivants :

- une diminution significative des performances financières de NIV ou des FIA gérés (hors Fonctions de contrôle) ;
- la preuve d'erreurs anormales dans la conduite des opérations/réalisation des tâches au titre de l'exercice considéré.

Par ailleurs, la récupération n'est applicable qu'en cas de comportement frauduleux et/ou de violation intentionnelle par le membre du Personnel Identifié des règles de suivi des risques du ou des FIA concernés ayant occasionné directement des pertes significatives au niveau du ou des FIA concernés.

Le Comité carrière et rémunération est à l'origine des propositions de malus ou de récupération et émet un avis circonstancié à ce titre qui sera communiqué au Conseil de Surveillance qui se prononcera sur le sujet.

## **4. Entrée en vigueur de la Politique**

La Politique entrera en vigueur après approbation par le Conseil de Surveillance.

## **5. Modification de la Politique**

Le Comité carrière et rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux au Conseil de Surveillance, lequel arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

## **6. Non-contournement de la Politique**

Le recours à des stratégies de couverture personnelle ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans la Politique, et notamment qui conduirait à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, est strictement interdit. NIV veille à ce que ses collaborateurs s'engagent à ne pas utiliser ce type de stratégie.

NIV 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. Le Conseil de Surveillance de NIV veille à garantir le respect de ce principe.

## **7. Publicité de la Politique**

La Politique sera publiée sur l'extranet de NIV.

La Politique sera également disponible sur le site internet de NIV.