



**NATIXIS INVESTMENT
MANAGERS INTERNATIONAL**

FIA de droit français

DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS

Le FIA est un nourricier de l'OPC maître
DNCA Beyond Engagement Part I

RAPPORT ANNUEL au 30 décembre 2022

Société de gestion : Natixis Investment Managers International

Dépositaire : CACEIS Bank

Commissaire aux comptes : Mazars



Sommaire

	Page
1. Rapport de Gestion	3
a) Politique d'investissement	3
■ Politique de gestion	
b) Informations sur l'OPC	4
■ Principaux mouvements dans le portefeuille au cours de l'exercice	
■ Changements substantiels intervenus au cours de l'exercice et à venir	
■ OPC Indiciel	
■ Fonds de fonds alternatifs	
■ Réglementation SFTR en EUR	
■ Accès à la documentation	
c) Informations sur les risques	5
■ Méthode de calcul du risque global	
■ Effet de levier	
■ Exposition à la titrisation	
■ Gestion des risques	
■ Gestion des liquidités	
■ Traitement des actifs non liquides	
d) Critères environnementaux, sociaux et gouvernementaux (ESG)	7
e) Loi Energie Climat	9
2. Engagements de gouvernance et compliance	10
3. Frais et Fiscalité	29
4. Certification du Commissaire aux comptes	30
5. Comptes de l'exercice	36
6. Annexe(s)	55



1. Rapport de Gestion

a) Politique d'investissement

■ Politique de gestion

Le fonds DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS investit la totalité de son actif dans les parts/actions de l'OPC maître DNCA Beyond Engagement Part I et, à titre accessoire, en liquidités.

Au cours de l'exercice du 31 décembre 2021 au 31 décembre 2022, la Valeur Liquidative du fonds DNCA Beyond SRI Equity Solutions est passée de 9362.18 € à 9588.68 €, enregistrant une hausse de 2.42%.

L'objectif d'investissement du FCP consiste à s'exposer aux marchés d'actions européennes, sur une durée recommandée de 5ans min, tout en cherchant à couvrir partiellement les risques de baisse des marchés à l'aide de stratégies optionnelles. Pour atteindre cet objectif, le FCP investit pour au moins 85% de son actif net dans son Fonds maître DNCA Beyond Engage, dont l'objectif de gestion est "la recherche d'une performance nette de frais supérieure à l'évolution de l'indice EURO STOXX calculé dividendes réinvestis, sur la durée de placement recommandée (5ans min), au moyen d'une sélection des valeurs en portefeuille établie, notamment, sur la base de critères d'analyse extra-financière relatifs à la responsabilité d'entreprise et à la contribution à la transition durable."

De plus, le FCP déploie une stratégie optionnelle ayant pour objectif d'assurer une couverture partielle des risques de baisse des marchés actions européens (auxquels il est exposé au travers de son investissement dans le Fonds maître), tout en cherchant à réduire le coût de financement de cette couverture partielle.

La stratégie du Fonds Maître consiste à sélectionner, à travers une stratégie discrétionnaire active et responsable, des sociétés dont le partage de la valeur ajoutée semble pérenne et équitable pour les parties et veille à son équilibre. A long terme, une répartition équitable de valeur ajoutée doit permettre aux sociétés de faire croître leur création de richesse et d'avoir notamment une politique de distribution des dividendes régulière.

La sélection des valeurs en portefeuille tient compte d'une évaluation interne à DNCA de la responsabilité d'entreprise et de la contribution à la transition durable au moyen d'un modèle d'analyse extra-financière propriétaire. La Responsabilité d'Entreprise est analysée selon 4 thèmes : actionnariale, sociale, sociétale et environnementale. La Transition Durable évalue l'exposition d'une société à des produits/services contribuant positivement à la Transition Durable. Le Fonds maître respecte les contraintes propres au Label ISR et a adhéré au Code de Transparence FIR-AFG disponible sur le site de DNCA. Le Fonds maître se veut opportuniste et combine des gestions Value, Croissance ou Qualité.

Le FIA capitalise ses revenus.

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures.



1. Rapport de Gestion

b) Informations sur l'OPC

■ Principaux mouvements dans le portefeuille au cours de l'exercice

Titres	Mouvements ("Devise de comptabilité")	
	Acquisitions	Cessions
DNCA BEYOND EU LEADERS-IEUR	59 154,24	59 603,20

■ Changements substantiels intervenus au cours de l'exercice et à venir

Cet OPC n'a pas fait l'objet de changements substantiels.

■ OPC Indiciel

Cet OPC ne rentre pas dans la classification des OPC indiciels.

■ Fonds de fonds alternatifs

Cet OPC ne rentre pas dans la classification des fonds de fonds alternatifs.

■ Réglementation SFTR en EUR

Au cours de l'exercice, l'OPC n'a pas fait l'objet d'opérations relevant de la réglementation SFTR.

■ Accès à la documentation

La documentation légale du fonds (DICI, prospectus, rapports périodiques...) est disponible auprès de la société de gestion, à son siège ou à l'adresse e-mail suivante : ClientServicingAM@natixis.com



1. Rapport de Gestion

c) Informations sur les risques

■ Méthode de calcul du risque global

La méthode de calcul retenue par la Société de gestion pour mesurer le risque global de ce fonds est celle de la valeur en risque - VaR - absolue.

- Niveau de l'effet de levier indicatif moyen de l'OPC :

Le niveau de l'effet de levier indicatif moyen de l'OPC est de 91,42. Toutefois, le fonds aura la possibilité d'atteindre un niveau de levier plus élevé. Le niveau de l'effet de levier indicatif du fonds est calculé comme la somme des nominaux des positions sur les contrats financiers utilisés.

- Niveaux de VaR atteints par le fonds au cours de l'exercice :

Le niveau maximum de VaR - absolue atteint est de : 6,61%.

Le niveau minimum de VaR - absolue atteint est de : 2,20%.

Le niveau moyen de VaR - absolue atteint est de : 4,72%.

La méthodologie de calcul de VaR utilisée est du type MC 99% 1 mois. Elle se base sur un historique de données de 1 an sans decay factor.

■ Effet de levier

- Montant total brut du levier auquel le FIA a recours : 174,60%.

- Montant total net du levier auquel le FIA a recours : 187,38%.

Levier Brut :

Cet indicateur mesure la somme des valeurs absolues de toutes les positions, y compris des dérivés qui sont convertis en équivalent sous-jacent qu'ils soient en couverture ou en exposition, et en excluant la trésorerie et ses équivalents.

Levier en engagement (net) :

Cet indicateur mesure la somme des valeurs absolues de toutes les positions après conversion en équivalent sous-jacent des dérivés et prise en compte des accords de compensation et/ou couverture. Un résultat inférieur ou égal à 100% indique l'absence de levier du fonds.

■ Exposition à la titrisation

Cet OPC n'est pas concerné par l'exposition à la titrisation.



1. Rapport de Gestion

■ Gestion des risques

Dans le cadre de sa politique de gestion des risques, la société de gestion de portefeuille établit, met en œuvre et maintient opérationnelles une politique et des procédures de gestion des risques efficaces, appropriées et documentées qui permettent d'identifier les risques liés à ses activités, processus et systèmes.

Pour plus d'information, veuillez consulter le DICI de cet OPC et plus particulièrement sa rubrique « Profil de risque et de rendement » ou son prospectus complet, disponibles sur simple demande auprès de la société de gestion.

■ Gestion des liquidités

La société de gestion de portefeuilles a défini une politique de gestion de la liquidité pour ses OPC ouverts, basée sur des mesures et des indicateurs d'illiquidité et d'impact sur les portefeuilles en cas de ventes forcées suite à des rachats massifs effectués par les investisseurs. Des mesures sont réalisées selon une fréquence adaptée au type de gestion, selon différents scénarii simulés de rachats, et sont comparées aux seuils d'alerte prédéfinis. La liquidité du collatéral fait l'objet d'un suivi hebdomadaire avec des paramètres identiques.

Les OPC identifiés en situation de sensibilité du fait du niveau d'illiquidité constaté ou de l'impact en vente forcée, font l'objet d'analyses supplémentaires sur leur passif, la fréquence de ces tests évoluant en fonction des techniques de gestion employées et/ou des marchés sur lesquels les OPC investissent. A minima, les résultats de ces analyses sont présentés dans le cadre d'un comité de gouvernance.

La société de gestion s'appuie donc sur un dispositif de contrôle et de surveillance de la liquidité assurant un traitement équitable des investisseurs.

Toute modification éventuelle de cette politique en cours d'exercice, ayant impacté la documentation du fonds, sera indiquée dans la rubrique « changements substantiels » du présent document.

■ Traitement des actifs non liquides

Cet OPC n'est pas concerné.



1. Rapport de Gestion

d) Critères environnementaux, sociaux et gouvernementaux (ESG)

L'approche de la gestion responsable par Natixis Investment Managers International

Natixis Investment Managers International (ci-après "NIM International") est une filiale de Natixis Investment Managers (ci-après "Natixis IM" ou "le Groupe"), la holding d'un ensemble divers d'entités de gestion et de distribution de placements spécialisés présentes dans le monde entier. Le Groupe a développé une approche d'investissement responsable adaptée à son modèle multi-affiliés. Celle-ci repose sur différents piliers comme :

- Des politiques d'exclusions ;
- La gestion ainsi que l'actionnariat actif ("stewardship") ;
- L'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans les décisions d'investissement.

Toutefois, aucun process ESG n'est appliqué à la gestion de ce fonds. Seuls les politiques d'exclusion ainsi que l'actionnariat actif tels que définis ci-dessous sont appliqués à ce fonds.

Politiques d'exclusions

Depuis septembre 2021, NIM International a mis en place une politique d'exclusion charbon en ligne avec celle du groupe Natixis. Cette politique d'exclusion est disponible sur le site internet de NIM International pour plus de détails.

En complément et de par son activité de gestion et du modèle multi-affiliés, NIM International s'appuie sur les politiques d'exclusions des Affiliés et réalise un travail de coordination.

Chaque Affilié en charge de la gestion financière des fonds dont NIM International est la société de gestion transmet ses politiques d'exclusions (également disponible sur le site internet des Affiliés) et informe régulièrement NIM International des mises à jour. A noter que les principaux Affiliés en charge de la gestion financière des encours de NIM International ont des politiques d'exclusions telles que par exemple :

- Bombes à sous-munition et mines anti-personnel ;
- Charbon et Mountain Top Removal ;
- "Worst offenders" ;
- Tabac.

Actionnariat actif ("stewardship")

En tant que société de gestion pour compte de tiers, NIM International considère qu'il est de sa responsabilité et de son devoir de diligence envers les porteurs de parts de veiller à l'évolution de la valeur de leurs investissements et d'exercer les droits patrimoniaux attachés aux titres détenus dans les portefeuilles dont elle assure la gestion. Ainsi, NIM International exerce son activité de vote dans l'intérêt exclusif des porteurs de part. Pour tous les fonds dont NIM International assure la gestion, sans délégation à un Affilié, la politique de vote en vigueur de NIM International s'applique. Celle-ci et le rapport de vote sont consultables sur le site internet de NIM International dans la rubrique "Informations Réglementaires". NIM International peut être amené à déléguer la sélection de titres à différentes sociétés de gestion de Natixis IM (Affiliés) suivant son modèle "multi-affiliés". Tel que précisé dans la documentation juridique des fonds concernés, cette délégation est encadrée par un contrat entre NIM International et l'Affilié auquel Natixis Investment Managers International a choisi de déléguer l'exercice des droits de votes. Ainsi, l'Affilié dans son rôle de gérant financier par délégation exercera les droits de vote suivant sa propre politique de vote.



1. Rapport de Gestion

Information sur le règlement Taxonomie (UE) 2020/852 : Article 6

Les investissements sous-jacents à ce produit financier ne prennent pas en compte les critères de l'Union européenne en matière d'activités économiques durables sur le plan environnemental.



1. Rapport de Gestion

e) Loi Energie Climat

Cet OPC n'est pas concerné par la réglementation sur la Loi Energie Climat.



2. Engagements de gouvernance et compliance

■ Procédure de sélection et d'évaluation des intermédiaires et contreparties - Exécution des ordres

Dans le cadre du respect par la Société de gestion de son obligation de « best execution », la sélection et le suivi des intermédiaires taux, des brokers actions et des contreparties sont encadrés par un processus spécifique.

La politique de sélection des intermédiaires/contreparties et d'exécution des ordres de la société de gestion est disponible sur son site internet : <https://www.im.natixis.com/fr/resources/politique-selection-des-intermediaires>.

■ Politique de vote

Le détail des conditions dans lesquelles la Société de gestion entend exercer les droits de vote attachés aux titres détenus en portefeuille par les fonds qu'elle gère, ainsi que le dernier compte-rendu annuel sont consultables au siège de la Société ou sur son site internet : <https://www.im.natixis.com/fr/resources/natixis-investment-managers-international-rapport-sur-l'exercice-des-droits-de-vote>.

■ Politique de rémunération de la société de gestion déléguante

La présente politique de rémunération de NIMI est composée 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) et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs (cf. point III).

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 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »).
- 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 GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération est un élément stratégique de la politique de NIMI. 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.



2. Engagements de gouvernance et compliance

La politique de rémunération de NIMI, 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.

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 NIMI. 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 :

- Le Comité de direction est évalué sur sa contribution à la définition et la mise en œuvre de la stratégie de la société de gestion, cette stratégie s'inscrivant dans celle de la plateforme internationale de distribution et dans celle de Solutions. Le Comité de direction est également évalué sur sa capacité à développer les performances des offres de produits et de services, sur la performance de l'activité de distribution, et plus globalement sur le développement du modèle multi-boutiques du groupe, ainsi que sur la performance financière ajustée des risques sur son périmètre de supervision. Pour cette catégorie, la performance s'apprécie annuellement au travers d'indicateurs quantitatifs liés à l'évolution des résultats économiques de NIMI et des activités supervisées ainsi que d'une contribution à la performance globale de NATIXIS IM. La performance s'apprécie également à travers l'atteinte d'objectifs qualitatifs tels que la qualité du management et/ou la responsabilité/contribution à des chantiers transversaux.
- Les fonctions de support sont évaluées sur leur capacité à accompagner proactivement les enjeux stratégiques de la société de gestion. La performance individuelle est appréciée annuellement par l'atteinte d'objectifs qualitatifs tels que la qualité de l'activité récurrente et/ou du degré de participation à des chantiers transversaux ou à des projets stratégiques/réglementaires. Ces objectifs sont définis annuellement en cohérence avec ceux de NIMI et ceux de la plateforme internationale de distribution et, le cas échéant, de Solutions.



2. Engagements de gouvernance et compliance

- L'évaluation de la performance des fonctions de contrôle 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.

- La performance des fonctions de gestion est évaluée selon un critère quantitatif lié à la génération de valeur par l'allocation, complété de critères qualitatifs.

Le critère quantitatif reflète 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 NIMI et/ou des produits gérés.

Ce critère quantitatif est calculé sur une période prédéfinie en ligne avec l'horizon de performance ajustée des risques des fonds gérés et de 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 pour l'ensemble des collaborateurs des équipes de gestion.

- L'évaluation de performance des fonctions de gestion de dette privée sur actifs réels repose sur deux critères (un quantitatif, un qualitatif) dont la bonne réalisation concourt à la fois à l'intérêt de la société de gestion et des clients investisseurs dans les fonds et stratégies gérés par l'équipe.

Le critère quantitatif consiste à mesurer le montant de fonds levés auprès des investisseurs et reflète la participation de chaque gérant au développement des encours sous gestion, générateurs de revenus pour l'activité. Le critère qualitatif vise à s'assurer que les investissements réalisés pour le compte des clients l'ont été selon l'application stricte des critères d'investissement définis avec ces derniers. Il a aussi pour objectif de s'assurer, lors de l'investissement et pendant toute la durée de détention de ces transactions, que le gérant a identifié les facteurs de risques de façon exhaustive, et anticipée. En cas de survenance d'un des facteurs de risque, il sera tenu compte de la pertinence des mesures de remédiation qui seront exécutées avec diligence et dans le seul intérêt de l'investisseur. De manière plus spécifique, ce facteur ne consiste pas à pénaliser le gérant en raison de l'occurrence d'un événement de crédit (le risque de crédit est en effet consubstantiel à cette activité). Il vise à assurer les clients qu'une analyse exhaustive des risques et de ses facteurs d'atténuation a été réalisée ab initio, puis grâce à un processus de contrôle, pendant toute la durée de détention des investissements. Il permet de mettre en œuvre une réaction réfléchie et efficace, dans le cas d'un événement de crédit, afin d'en neutraliser ou limiter l'impact pour l'investisseur.

- L'évaluation de la performance des fonctions de distribution repose sur l'appréciation de critères quantitatifs et qualitatifs. Les critères quantitatifs s'appuient sur la collecte brute, la collecte nette, le chiffre d'affaires, la rentabilité des encours et leurs évolutions. Les critères qualitatifs incluent notamment la diversification et le développement du fonds de commerce (nouveaux clients ; nouveaux affiliés ; nouvelles expertises ; ...) et la prise en compte conjointe des intérêts de NIMI et de ceux des clients.

L'évaluation de la performance intègre, 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 NIMI.



2. Engagements de gouvernance et compliance

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 NIMI.

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 NIMI.

I-2. Composantes de la rémunération

I-2.1. Rémunération fixe

NIMI 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 NIMI, de la plateforme internationale de distribution, de 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 individuelle s'inscrivant dans le cadre d'une performance collective.

Les rémunérations variables collectives de NIMI 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 NIMI et/ou des produits gérés et n'entrent pas dans le champ d'application des directives AIFM ou UCITS V.



2. Engagements de gouvernance et compliance

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 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, NIMI 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. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

NIMI souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité de ses équipes.

Pour ce faire, un dispositif de rémunération différée a été intégré aux politiques de rémunération.

Ce dispositif conduit, au-delà d'un certain seuil de variable, à allouer une part de la rémunération variable sous la forme de numéraire indexé sur l'évolution de la performance financière consolidée de NATIXIS IM mesurée par son Résultat Courant Avant Impôt (RCAI), constatée chaque année sur une période de 3 ans minimum. La part de rémunération variable ainsi différée est acquise par tranches égales sur une période de 3 ans minimum et permet d'associer les collaborateurs aux performances de NATIXIS IM. Le taux de rémunération variable différée résulte de l'application d'une table de différés.



2. Engagements de gouvernance et compliance

Ce dispositif est soumis à des conditions de présence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de NIMI. L'acquisition de ces tranches peut faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.

I-2.4. Equilibre entre rémunération fixe et variable

NIMI 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 d'une fois 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- DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION IDENTIFIEE AU TITRE D'AIFM ET/OU UCITS V

II-1. Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée de NIMI 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, NIMI a décidé de mettre en œuvre le dispositif applicable à la population identifiée sur l'ensemble du périmètre des produits gérés (mandats, OPCVM et AIF).

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,
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne),
- Les responsables des 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 NIMI, en lien avec le Directeur des contrôles permanents.



2. Engagements de gouvernance et compliance

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale de NIMI 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 pour partie attribuée sous forme d'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 de NIMI. 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€ : 50% de différé au 1^{er} euro,
- A partir de 500 K€ : 60% de différé au 1^{er} 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 du Comité de direction de NIMI 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 :

- Pour les équipes qui participent directement à la gestion de portefeuille, à l'exception des équipes de gestion de dette privée sur actifs réels, sur la performance d'un panier de produits gérés par NIMI.
- Pour les équipes qui ne participent pas directement à la gestion de portefeuille et pour les équipes de gestion de dette privée sur actifs réels, sur l'évolution de la performance financière consolidée de NATIXIS IM mesurée par son Résultat Courant Avant Impôt (RCAI), constatée chaque année sur une période de 3 ans minimum.

L'acquisition de la part de la rémunération variable, qui est différée, est soumise à des conditions de présence, de performance financière consolidée de NATIXIS IM et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque de NIMI 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.



2. Engagements de gouvernance et compliance

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 les Long Term Incentive Plans (LTIP) de NIMI et de NATIXIS IM.

III- GOUVERNANCE

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction des ressources humaines de NIMI en cohérence avec la politique applicable au sein de la plateforme internationale de distribution.

La Direction des contrôles permanents et la Direction des risques de NIMI 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, elles interviennent dans la détermination du périmètre de population identifiée. Elles 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 NIMI est validée par le Conseil d'administration de NIMI, 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 les rémunérations les plus élevées, sont approuvés successivement, de manière détaillée, par les membres du Comité de direction de NIMI, puis par un Comité intermédiaire, établi au niveau de la Fédération, ensemble qui regroupe toutes les fonctions de distribution, de support et de contrôle du Groupe NATIXIS IM et qui intègre notamment NIMI. Ce Comité intermédiaire réunit la Direction générale de NIMI et la Direction générale de NATIXIS IM. Cette dernière soumet ensuite, sous un format plus synthétique, les éléments ci-dessus à l'approbation de la Direction générale de NATIXIS, qui remonte en dernier lieu au Comité des rémunérations de NATIXIS.

NIMI, qui n'a pas de Comité des rémunérations en propre mais qui appartient au Groupe NATIXIS, reporte en effet au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS est établi et agit en conformité avec la réglementation¹ :

- Tant dans sa composition : indépendance et expertise de ses membres, dont la majorité, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein de NIMI, sont externes au Groupe NATIXIS et sont donc totalement indépendants.
- Que dans l'exercice de ses missions, qui plus spécifiquement sur les sociétés de gestion comprennent les rôles suivants :
 - o Recommandation et assistance du Conseil d'administration pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de rémunération de la société de gestion.
 - o Assistance du Conseil d'administration dans la supervision de l'élaboration et du fonctionnement du système de rémunération de la société de gestion.

¹ Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations de NATIXIS, voir le Document de référence de la société.



2. Engagements de gouvernance et compliance

o Attention particulière accordée à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir la prise en compte de façon appropriée par le système de rémunération de toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion et la compatibilité de la politique de rémunération avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des produits gérés avec ceux des investisseurs.

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération de NIMI avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa politique de rémunération, comprenant la population identifiée 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 NIMI est déterminée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, puis présentée au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Les rémunérations des Directeurs des risques et de la conformité de NIMI 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 la Fédération, qui intègre NIMI, et/ou par 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. NIMI 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 NIMI fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'Audit interne de NATIXIS IM.

Quand NIMI 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.



2. Engagements de gouvernance et compliance

Rémunération versée au titre du dernier exercice

Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires :

Rémunérations fixes 2022* : 27 383 602 €

Rémunérations variables attribués au titre de 2022 : 9 378 250 €

Effectifs concernés : 363

**Rémunérations fixes théoriques en ETP décembre 2022*

Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des portefeuilles :

Rémunération totale attribuée au titre de 2022 : 9 689 885 € dont,

- Cadres supérieurs : 2 647 162 €

- Membres du personnel : 7 042 723 €

Effectifs concernés : 54



2. Engagements de gouvernance et compliance

■ Politique de rémunération de la société de gestion déléguataire

La présente politique de rémunération d'OSTRUM AM est composée 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) et d'un dispositif de gouvernance applicable à l'ensemble des collaborateurs (cf. point III).

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 concernant les marchés d'instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016, complétée par le Règlement Délégué 2017/565/UE du 25 avril 2016 (« Directive MIFII »).
- 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 GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération est un élément stratégique de la politique d'OSTRUM AM. 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 d'OSTRUM AM, 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.



2. Engagements de gouvernance et compliance

Elle tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs, qui peuvent être établis sur base annuelle ou pluriannuelle.

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 d'OSTRUM AM. 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 :

- Le Comité exécutif est évalué 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 d'OSTRUM AM 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 de support 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 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.
- 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 d'OSTRUM AM et/ou des produits gérés.
Ces critères quantitatifs sont calculés sur une période prédéfinie en ligne avec l'horizon de performance ajustée des risques des fonds gérés et de la société de gestion.

L'évaluation de la performance intègre, 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 d'OSTRUM AM.

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 d'OSTRUM AM.



2. Engagements de gouvernance et compliance

Des critères spécifiques intégrant les risques en matière de durabilité, i.e. les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance, doivent enfin être définis pour les membres du Comité exécutif, ainsi que pour les gérants et les analystes au sein 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 d'OSTRUM AM.

I-2. Composantes de la rémunération

I-2.1. Rémunération fixe

OSTRUM AM 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 d'OSTRUM AM 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 d'OSTRUM AM 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 d'OSTRUM AM 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.



2. Engagements de gouvernance et compliance

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 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, OSTRUM AM 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. Dispositif de fidélisation des collaborateurs clés

OSTRUM AM souhaite pouvoir garantir à ses investisseurs la stabilité des collaborateurs les plus talentueux, ou identifiés comme clés au regard de leur engagement ou de leur contribution aux résultats.

Pour ce faire, un dispositif de rémunération différée a été intégré aux politiques de rémunération.

Ce dispositif conduit, au-delà d'un certain seuil de variable, à allouer une part de la rémunération variable sous la forme de numéraire indexé sur la performance d'un panier de produits gérés par OSTRUM AM. La part de rémunération variable ainsi différée est acquise par tranches égales sur une période de 3 ans minimum et permet ainsi d'associer les collaborateurs aux performances d'OSTRUM AM.

Ce dispositif est soumis à des conditions de présence et d'absence de comportement hors norme pouvant avoir un impact sur le niveau de risque d'OSTRUM AM et/ou des produits gérés. L'acquisition de ces tranches peut faire l'objet d'une restitution en tout ou partie, afin de garantir un ajustement des risques a posteriori.



2. Engagements de gouvernance et compliance

I-2.4. Equilibre entre rémunération fixe et variable

OSTRUM AM 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 d'une fois 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- DECLINAISON DU DISPOSITIF APPLICABLE A LA POPULATION IDENTIFIEE AU TITRE D 'AIFM ET/OU UCITS V

II-1. Population identifiée

Conformément aux dispositions réglementaires, la population identifiée d'OSTRUM AM 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, OSTRUM AM a décidé de mettre en œuvre le dispositif applicable à la population identifiée sur l'ensemble du périmètre des produits gérés (mandats, OPCVM et AIF).

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,
- Les responsables des fonctions de contrôle (risques, conformité et contrôle interne),
- Les responsables des 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 d'OSTRUM AM, en lien avec la Direction des contrôles permanents.

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par la Direction générale d'OSTRUM AM, 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.



2. Engagements de gouvernance et compliance

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 pour partie attribuée sous forme d'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 d'OSTRUM AM. 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 1^{er} euro,
- A partir de 500 K€ de rémunération variable : 60% de différé au 1^{er} 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 du Comité exécutif d'OSTRUM AM 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 OSTRUM AM.

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 d'OSTRUM AM 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) d'OSTRUM AM.



2. Engagements de gouvernance et compliance

III- GOUVERNANCE

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par la Direction des ressources humaines d'OSTRUM AM.

La Direction des contrôles permanents et la Direction des risques d'OSTRUM AM ont 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, elles interviennent dans la détermination du périmètre de population identifiée pour la Direction des contrôles permanents ou dans la détermination de l'indexation et du panier de fonds du LTIP pour la Direction des risques. Cette dernière est 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 d'OSTRUM AM est validée par le Conseil d'administration d'OSTRUM AM, dans son rôle de fonction de surveillance.

Les principes généraux et spécifiques et les modalités d'application et données chiffrées de la politique de rémunération, comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont approuvés, de manière détaillée, par les membres du Comité exécutif d'OSTRUM AM.

Le Comité des rémunérations d'OSTRUM AM est établi et agit en conformité avec la réglementation² :

- Tant dans sa composition : indépendance et expertise de ses membres, dont la majorité, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein d'OSTRUM AM, et sont donc indépendants
- Que dans l'exercice de ses missions, qui comprennent les rôles suivants :
 - o Recommandation et assistance du Conseil d'administration pour l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de rémunération de la société de gestion.
 - o Assistance du Conseil d'administration dans la supervision de l'élaboration et du fonctionnement du système de rémunération de la société de gestion.
 - o Attention particulière accordée à l'évaluation des mécanismes adoptés pour garantir la prise en compte de façon appropriée par le système de rémunération de toutes les catégories de risques, de liquidités et les niveaux d'actifs sous gestion et la compatibilité de la politique de rémunération avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts de la société de gestion et des produits gérés avec ceux des investisseurs.

Dans ce cadre, les principes généraux et spécifiques, la conformité de la politique de rémunération d'OSTRUM AM avec les réglementations auxquelles elle est soumise et les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de sa politique de rémunération, comprenant la population identifiée et les rémunérations les plus élevées, sont soumis à la revue du Comité des rémunérations d'OSTRUM AM, puis approuvés par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

² Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations d'OSTRUM AM, voir le Règlement intérieur du comité des nominations et des rémunérations.



2. Engagements de gouvernance et compliance

La Direction générale de NATIXIS IM soumet ensuite, sous un format plus synthétique, les éléments ci-dessus à la validation de la Direction générale de NATIXIS, qui remonte en dernier lieu au Comité des rémunérations de NATIXIS avant approbation par son Conseil d'administration, dans son rôle de fonction de surveillance.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS, lui-même, est établi et agit en conformité avec la réglementation, tant dans sa composition (indépendance et expertise de ses membres), que dans l'exercice de ses missions. La majorité de ses membres, en ce compris son Président, n'exercent pas de fonctions exécutives au sein d'OSTRUM AM, sont externes au Groupe NATIXIS et sont donc totalement indépendants³.

La rémunération du Directeur général d'OSTRUM AM est proposée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, puis présentée au Comité des rémunérations d'OSTRUM AM et enfin à celui de NATIXIS.

Les rémunérations des Directeurs des risques et de la conformité d'OSTRUM AM 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 d'OSTRUM AM puis à celui 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 des rémunérations établi au niveau d'OSTRUM AM et/ou par 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. OSTRUM AM 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 d'OSTRUM AM fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'Audit interne de NATIXIS IM.

Quand OSTRUM AM 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.

³ Pour plus de détail sur la composition et le rôle du Comité des rémunérations de NATIXIS, voir le Document de référence de la société.



2. Engagements de gouvernance et compliance

Rémunération versée au titre du dernier exercice

Le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires :

Rémunérations fixes 2022* : 27 364 506 €

Rémunérations variables attribués au titre de 2022 : 10 419 005 €

Effectifs concernés : 357

**Rémunérations fixes théoriques en ETP décembre 2022*

Le montant agrégé des rémunérations, ventilé entre les cadres supérieurs et les membres du personnel de la société de gestion dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des portefeuilles :

Rémunération totale attribuée au titre de 2022 : 15 943 236 € dont,

- Cadres supérieurs : 3 850 000 €

- Membres du personnel : 12 093 236 €

Effectifs concernés : 83



3. Frais et Fiscalité

■ Frais d'intermédiation

Le détail des conditions dans lesquelles la Société de gestion a eu recours à des services d'aide à la décision d'investissement et d'exécution d'ordres au cours du dernier exercice clos est consultable sur son site internet : <http://www.im.natixis.com>.

■ Frais de gestion nourricier

Votre fonds est nourricier de l'OPC DNCA Beyond Engagement Part I. Le total des frais effectivement prélevés au cours de l'exercice s'élève à 1,42% TTC, dont 0,50% TTC qui représentent les frais de gestion directs et 0,92% TTC qui représentent les frais de gestion indirects (représentant les frais courants du maître sur la même période).

Le rapport annuel du maître est annexé au présent rapport.

■ Retenues à la source

Cet OPC n'est pas concerné par des récupérations de retenues à la source au titre de cet exercice.



4. Rapport du commissaire aux comptes



61, rue Henri Regnault La Défense
92400 COURBEVOIE
France
Tél : +33 (0)1 49 97 60 00
Fax : +33 (0)1 49 97 60 01
www.mazars.fr

FCP DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Exercice clos le 30 décembre 2022

FCP DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS

43 avenue Pierre MENDES France
75013 Paris

Rapport du commissaire aux comptes sur les comptes annuels

Exercice clos le 30 décembre 2022

Aux porteurs de parts du FCP DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS,

Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par la société de gestion, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'organisme de placement collectif constitué sous forme de fonds commun de placement (FCP) DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS relatifs à l'exercice clos le 30 décembre 2022, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine du FCP à la fin de cet exercice.

Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion.

Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie « Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels » du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1er janvier 2022 à la date d'émission de notre rapport.

Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L.823-9 et R.823-7 du Code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous vous informons que les appréciations les plus importantes auxquelles nous avons procédé, selon notre jugement professionnel, ont porté sur le caractère approprié des principes comptables appliqués, notamment pour ce qui concerne les instruments financiers en portefeuille, et sur la présentation d'ensemble des comptes au regard du plan comptable des organismes de placement à capital variable.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble, et de la formation de notre opinion exprimée-ci avant. Nous n'exprimons donc pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

Vérifications spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion établi par la société de gestion.

Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la société de gestion d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la société de gestion d'évaluer la capacité du fonds à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider le FCP ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été établis par la société de gestion.

Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre FCP.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;
- il apprécie le caractère approprié de l'application par la société de gestion de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité du FCP à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces

informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;

- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Le Commissaire aux comptes

Mazars

Fait à Courbevoie, date de la signature électronique

Document authentifié et daté par signature électronique



2023.04.13

08:32:36

+02'00'

Jean-Luc MENDIELA



5. Comptes de l'exercice

a) Comptes annuels

■ BILAN ACTIF AU 30/12/2022 EN EUR

	30/12/2022	31/12/2021
INSTRUMENTS FINANCIERS	316 925,34	321 807,17
OPC MAÎTRE	302 245,34	314 614,67
Instruments financiers à terme	14 680,00	7 192,50
Opérations sur un marché réglementé ou assimilé	14 680,00	7 192,50
Autres opérations	0,00	0,00
CRÉANCES	23 021,80	20 280,60
Opérations de change à terme de devises	0,00	0,00
Autres	23 021,80	20 280,60
COMPTES FINANCIERS	21 409,53	3 597,92
Liquidités	21 409,53	3 597,92
TOTAL DE L'ACTIF	361 356,67	345 685,69



5. Comptes de l'exercice

■ BILAN PASSIF AU 30/12/2022 EN EUR

	30/12/2022	31/12/2021
CAPITAUX PROPRES		
Capital	348 488,95	-45 050 497,64
Plus et moins-values nettes antérieures non distribuées (a)	0,00	0,00
Report à nouveau (a)	0,00	0,00
Plus et moins-values nettes de l'exercice (a,b)	97,64	45 393 674,94
Résultat de l'exercice (a,b)	-2 051,48	-4 827,80
TOTAL DES CAPITAUX PROPRES *	346 535,11	338 349,50
<i>* Montant représentatif de l'actif net</i>		
INSTRUMENTS FINANCIERS	14 680,00	7 192,50
Instruments financiers à terme	14 680,00	7 192,50
Opérations sur un marché réglementé ou assimilé	14 680,00	7 192,50
Autres opérations	0,00	0,00
DETTES	141,56	143,69
Opérations de change à terme de devises	0,00	0,00
Autres	141,56	143,69
COMPTES FINANCIERS	0,00	0,00
Concours bancaires courants	0,00	0,00
Emprunts	0,00	0,00
TOTAL DU PASSIF	361 356,67	345 685,69

(a) Y compris comptes de régularisation.

(b) Diminués des acomptes versés au titre de l'exercice.



5. Comptes de l'exercice

■ HORS-BILAN AU 30/12/2022 EN EUR

	30/12/2022	31/12/2021
OPÉRATIONS DE COUVERTURE		
Engagement sur marchés réglementés ou assimilés		
Contrats futures		
EURO STOXX 50 0322	0,00	300 125,00
EURO STOXX 50 0323	302 800,00	0,00
Engagement sur marché de gré à gré		
Autres engagements		
AUTRES OPÉRATIONS		
Engagement sur marchés réglementés ou assimilés		
Engagement sur marché de gré à gré		
Autres engagements		



5. Comptes de l'exercice

■ COMPTE DE RÉSULTAT AU 30/12/2022 EN EUR

	30/12/2022	31/12/2021
Produits sur opérations financières		
Produits sur dépôts et sur comptes financiers	27,28	276,91
Produits sur actions et valeurs assimilées	0,00	0,00
Produits sur obligations et valeurs assimilées	0,00	0,00
Produits sur titres de créances	0,00	0,00
Produits sur acquisitions et cessions temporaires de titres	0,00	8,47
Produits sur instruments financiers à terme	0,00	0,00
Autres produits financiers	0,00	0,00
TOTAL (1)	27,28	285,38
Charges sur opérations financières		
Charges sur acquisitions et cessions temporaires de titres	0,00	1 225,27
Charges sur instruments financiers à terme	0,00	0,00
Charges sur dettes financières	252,99	5 153,11
Autres charges financières	0,00	0,00
TOTAL (2)	252,99	6 378,38
RÉSULTAT SUR OPÉRATIONS FINANCIÈRES (1 - 2)	-225,71	-6 093,00
Autres produits (3)	0,00	0,00
Frais de gestion et dotations aux amortissements (4)	1 825,77	134 295,26
RÉSULTAT NET DE L'EXERCICE (L. 214-17-1) (1 - 2 + 3 - 4)	-2 051,48	-140 388,26
Régularisation des revenus de l'exercice (5)	0,00	135 560,46
Acomptes sur résultat versés au titre de l'exercice (6)	0,00	0,00
RÉSULTAT (1 - 2 + 3 - 4 + 5 - 6)	-2 051,48	-4 827,80



5. Comptes de l'exercice

b) Comptes annuels - Annexes comptables

1. Règles et méthodes comptables

Les comptes annuels sont présentés sous la forme prévue par le règlement ANC n° 2014-01, modifié.

Les principes généraux de la comptabilité s'appliquent :

- image fidèle, comparabilité, continuité de l'activité,
- régularité, sincérité,
- prudence,
- permanence des méthodes d'un exercice à l'autre.

Le mode de comptabilisation retenu pour l'enregistrement des produits des titres à revenu fixe est celui des intérêts encaissés.

Les entrées et les cessions de titres sont comptabilisées frais exclus.

La devise de référence de la comptabilité du portefeuille est en euro.

La durée de l'exercice est de 12 mois.

Règles d'évaluation des actifs

Les actions

Les actions françaises sont évaluées sur la base du dernier cours inscrit à la cote s'il s'agit de valeurs admises sur un système à règlement différé ou sur un marché au comptant.

Les actions étrangères sont évaluées sur la base du dernier cours de la bourse de Paris lorsque ces valeurs sont cotées à Paris ou du premier jour de leur marché principal converti en euro suivant le cours WMR de la devise au jour de l'évaluation.

Les obligations

Les obligations sont valorisées sur la base d'une moyenne de cours contribués récupérés quotidiennement auprès des teneurs de marchés et converties si nécessaire en euro suivant le cours WMR de la devise (fixing publié par Reuters) au jour de l'évaluation.

Les valeurs mobilières

Les valeurs mobilières dont le cours n'a pas été constaté le jour de l'évaluation ou dont le cours a été corrigé sont évaluées, sous la responsabilité de la société de gestion à leur valeur probable de négociation.



5. Comptes de l'exercice

Pour les valeurs mobilières non cotées ou celles dont le cours n'a pas été coté le jour de l'évaluation, ainsi que pour les autres éléments du bilan, la société de gestion corrige leur évaluation en fonction des variations que les événements en cours rendent probables. Ces évaluations et leur justification sont communiquées au commissaire aux comptes à l'occasion de ses contrôles.

Les valeurs étrangères sont converties en contre-valeur en euros suivant le cours des devises WMR au jour de l'évaluation.

Les OPC

Les parts ou actions d'OPC sont évaluées à la dernière valeur liquidative connue. Les organismes de placement collectifs étrangers qui valorisent dans des délais incompatibles avec l'établissement de la valeur liquidative du FCP sont évalués sur la base d'estimations fournies par les administrateurs de ces organismes sous le contrôle et la responsabilité de la société de gestion.

Titres de créances négociables (« TCN »)

Les titres de créances négociables sont valorisés selon les règles suivantes :

- les BTAN et les BTF sont valorisés sur la base d'une moyenne de cours contribués récupérés auprès des teneurs de marchés,
- les titres de créances à taux variables non cotés sont valorisés au prix de revient corrigé des variations éventuelles du « spread » de crédit.
- les autres titres de créances négociables à taux fixe (certificats de dépôts, billets de trésorerie, bons des institutions financières ...) sont évalués sur la base du prix de marché,

En l'absence de prix de marché incontestable, les TCN sont valorisés par application d'une courbe de taux éventuellement corrigé d'une marge calculée en fonction des caractéristiques du titre (de l'émetteur).

Toutefois les titres de créances négociables dont la durée de vie résiduelle est inférieure ou égale à 3 mois peuvent être évalués de façon linéaire.

Les acquisitions et cessions temporaires de titres

Les contrats de cessions et d'acquisitions temporaires sur valeurs mobilières et opérations assimilables sont valorisés au cours du contrat ajusté des appels de marge éventuels (valorisation selon les conditions prévues au contrat)

Pour les valeurs mobilières non cotées ou celles dont le cours n'a pas été coté le jour de l'évaluation, ainsi que pour les autres éléments du bilan, le Conseil d'administration de la société de gestion corrige leur évaluation en fonction des variations que les événements en cours rendent probables.

Certaines opérations à taux fixes dont la durée de vie est supérieure à trois mois peuvent faire l'objet d'une évaluation au prix du marché.



5. Comptes de l'exercice

2 Opérations à terme fermes et conditionnelles

Les marchés à terme ferme et conditionnels organisés

Les produits dérivés listés sur un marché organisé sont évalués sur la base du cours de compensation.

Les swaps

Les « asset swaps » sont valorisés au prix de marché sur la base des « spreads » de crédit de l'émetteur indiqués par les teneurs de marché. En l'absence de teneur de marché, les « spreads » seront récupérés par tout moyen auprès des contributeurs disponibles.

Les « asset swaps » d'une durée inférieure ou égale à 3 mois peuvent être valorisés linéairement. Les autres swaps sont valorisés au prix de marché à partir des courbes de taux observées.

Les instruments complexes comme les « CDS », les « SES » ou les options complexes sont valorisés en fonction de leur type selon une méthode appropriée.

Les changes à terme

Ils peuvent être valorisés au cours des devises au jour de l'évaluation en tenant compte de l'amortissement du report/déport.

Ils peuvent être valorisés au prix de marché à partir des courbes de change à terme observées.

3 Engagements hors bilan

Les engagements hors bilan sont évalués de la façon suivante :

A) Engagements sur marchés à terme fermes :

1) Futures :

Engagement = cours de compensation x nominal du contrat x quantités

A l'exception de l'engagement sur contrat EURIBOR négocié sur le LIFFE qui est enregistré pour sa valeur nominale.

2) Engagements sur contrats d'échange :

a) de taux

Contrats d'échange de taux

. Adossés :

° Taux fixe/Taux variable

- évaluation de la jambe à taux fixe au prix du marché

° Taux variable/Taux fixe

- évaluation de la jambe à taux variable au prix du marché



5. Comptes de l'exercice

- . Non adossés :
 - ° Taux fixe/Taux variable
 - évaluation de la jambe à taux fixe au prix du marché
 - ° Taux variable/Taux fixe
 - évaluation de la jambe à taux variable au prix du marché

b) Autres contrats d'échange

Ils seront évalués à la valeur de marché.

B) Engagements sur marchés à terme conditionnels :

Engagement = quantité x nominal du contrat (quotité) x cours du sous-jacent x delta.

4 Devises

Les cours étrangers sont convertis en euro selon le cours WMR de la devise au jour de l'évaluation.

5 Instruments financiers non cotés et autres titres

Les instruments financiers dont le cours n'a pas été constaté le jour de l'évaluation sont évalués au dernier cours publié officiellement ou à leur valeur probable de négociation sous la responsabilité de la société de gestion ;

Les valeurs étrangères sont converties en contre-valeur en euros suivant le cours WMR des devises au jour de l'évaluation ;

Les instruments financiers non négociés sur un marché réglementé sont évalués sous la responsabilité de la société de gestion à leur valeur probable de négociation ;

Les autres instruments financiers sont valorisés à leur valeur de marché calculés par les contreparties sous le contrôle et la responsabilité de la société de gestion.

Les évaluations des instruments financiers non cotés et des autres titres visés dans ce paragraphe, ainsi que la justification de ces évaluations sont communiquées au commissaire aux comptes à l'occasion de ses contrôles.

B Méthodes de comptabilisation

Les revenus sont comptabilisés selon la méthode des produits encaissés.

Les frais de négociation sont comptabilisés dans des comptes spécifiques du FCP et ne sont pas additionnés au prix.

Le PRMP (ou Prix de Revient Moyen Pondéré) est retenu comme méthode de liquidation des titres. En revanche pour les produits dérivés la méthode du FIFO (ou « First in/First out » ou « premier entré » « premier sorti ») est utilisée.



5. Comptes de l'exercice

Les entrées en portefeuille sont comptabilisées à leur prix d'acquisition frais exclus et les sorties à leur prix de cession frais exclus.

Frais de gestion

Les frais de gestion et de fonctionnement recouvrent l'ensemble des frais relatif à l'OPC : gestion financière, administrative, comptable, conservation, distribution, frais d'audit...

Ces frais sont imputés au compte de résultat de l'OPC.

Les frais de gestion n'incluent pas les frais de transaction. Pour plus de précision sur les frais effectivement facturés à l'OPC, se reporter au prospectus.

Ils sont enregistrés au prorata temporis à chaque calcul de valeur liquidative.

Le cumul de ces frais respecte le taux de frais maximum de l'actif net indiqué dans le prospectus ou le règlement du fonds :

FR0013446739 - DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS Part I (C) : Taux de frais maximum de 0,50% TTC.

Affectation des sommes distribuables

Définition des sommes distribuables

Les sommes distribuables sont constituées par :

Le résultat :

Le résultat net de l'exercice est égal au montant des intérêts, arrérages, primes et lots, dividendes, jetons de présence et tous autres produits relatifs aux titres constituant le portefeuille, majorés du produit des sommes momentanément disponibles et diminué du montant des frais de gestion et de la charge des emprunts.

Il est augmenté du report à nouveau et majoré ou diminué du solde du compte de régularisation des revenus.

Les Plus et Moins-values :

Les plus-values réalisées, nettes de frais, diminuées des moins-values réalisées, nettes de frais, constatées au cours de l'exercice, augmentées des plus-values nettes de même nature constatées au cours d'exercices antérieurs n'ayant pas fait l'objet d'une distribution ou d'une capitalisation et diminuées ou augmentées du solde du compte de régularisation des plus-values.

Modalités d'affectation des sommes distribuables :

<i>Part</i>	<i>Affectation du résultat net</i>	<i>Affectation des plus ou moins-values nettes réalisées</i>
Part DNCA BEYOND SRI EQUITY SOLUTIONS Part I (C)	Capitalisation	Capitalisation



5. Comptes de l'exercice

■ 2. EVOLUTION DE L'ACTIF NET AU 30/12/2022 EN EUR

	30/12/2022	31/12/2021
ACTIF NET EN DÉBUT D'EXERCICE	338 349,50	62 460 332,00
Souscriptions (y compris les commissions de souscriptions acquises à l'OPC)	0,00	1 687 574,77
Rachats (sous déduction des commissions de rachat acquises à l'OPC)	0,00	-68 523 934,80
Plus-values réalisées sur dépôts et instruments financiers	65,81	4 715 190,71
Moins-values réalisées sur dépôts et instruments financiers	-253,13	-32 339,90
Plus-values réalisées sur instruments financiers à terme	42 085,00	328 369,07
Moins-values réalisées sur instruments financiers à terme	-41 620,00	-4 208 369,14
Frais de transactions	-180,04	-101,10
Différences de change	0,00	0,00
Variations de la différence d'estimation des dépôts et instruments financiers	-11 733,05	3 020 189,22
<i>Différence d'estimation exercice N</i>	<i>-460,98</i>	<i>11 272,07</i>
<i>Différence d'estimation exercice N-1</i>	<i>-11 272,07</i>	<i>3 008 917,15</i>
Variations de la différence d'estimation des instruments financiers à terme	21 872,50	1 031 826,93
<i>Différence d'estimation exercice N</i>	<i>14 680,00</i>	<i>-7 192,50</i>
<i>Différence d'estimation exercice N-1</i>	<i>7 192,50</i>	<i>1 039 019,43</i>
Distribution de l'exercice antérieur sur plus et moins-values nettes	0,00	0,00
Distribution de l'exercice antérieur sur résultat	0,00	0,00
Résultat net de l'exercice avant compte de régularisation	-2 051,48	-140 388,26
Acompte(s) versé(s) au cours de l'exercice sur plus et moins-values nettes	0,00	0,00
Acompte(s) versé(s) au cours de l'exercice sur résultat	0,00	0,00
Autres éléments	0,00	0,00
ACTIF NET EN FIN D'EXERCICE	346 535,11	338 349,50



5. Comptes de l'exercice

■ 3. COMPLÉMENTS D'INFORMATION

■ 3.1. VENTILATION PAR NATURE JURIDIQUE OU ÉCONOMIQUE DES INSTRUMENTS FINANCIERS

	Montant	%
HORS-BILAN		
OPÉRATIONS DE COUVERTURE		
Actions	302 800,00	87,38
TOTAL OPÉRATIONS DE COUVERTURE	302 800,00	87,38
AUTRES OPÉRATIONS		
TOTAL AUTRES OPÉRATIONS	0,00	0,00

■ 3.2. VENTILATION PAR NATURE DE TAUX DES POSTES D'ACTIF, DE PASSIF ET DE HORS-BILAN

	Taux fixe	%	Taux variable	%	Taux révisable	%	Autres	%
HORS-BILAN								
Opérations de couverture	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres opérations	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



5. Comptes de l'exercice

■ 3.3. VENTILATION PAR MATURITÉ RÉSIDUELLE DES POSTES D'ACTIF, DE PASSIF ET DE HORS-BILAN^(*)

	< 3 mois	%]3 mois - 1 an]	%]1 - 3 ans]	%]3 - 5 ans]	%	> 5 ans	%
HORS-BILAN										
Opérations de couverture	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres opérations	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

(*) Les positions à terme de taux sont présentées en fonction de l'échéance du sous-jacent.

■ 3.4. VENTILATION PAR DEVISE DE COTATION OU D'ÉVALUATION DES POSTES D'ACTIF, DE PASSIF ET DE HORS-BILAN (HORS EUR)

	Devise 1		Devise 2		Devise 3		Devise N AUTRE(S)	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%	Montant	%
ACTIF								
OPC Maître	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Créances	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Comptes financiers	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PASSIF								
Dettes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Comptes financiers	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
HORS-BILAN								
Opérations de couverture	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Autres opérations	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



5. Comptes de l'exercice

■ 3.5. CRÉANCES ET DETTES : VENTILATION PAR NATURE

	Nature de débit/crédit	30/12/2022
CRÉANCES		
	Dépôts de garantie en espèces	23 021,80
TOTAL DES CRÉANCES		23 021,80
DETTES		
	Frais de gestion fixe	141,56
TOTAL DES DETTES		141,56
TOTAL DETTES ET CRÉANCES		22 880,24

■ 3.6. CAPITAUX PROPRES

• 3.6.1. Nombre de titres émis ou rachetés

	En parts	En montant
Parts souscrites durant l'exercice	0,00	0,00
Parts rachetées durant l'exercice	0,00	0,00
Solde net des souscriptions/rachats	0,00	0,00
Nombre de parts en circulation à la fin de l'exercice	36,1400	

• 3.6.2. Commissions de souscription et/ou rachat

	En montant
Total des commissions de souscription et/ou rachat acquises	0,00
Commissions de souscription acquises	0,00
Commissions de rachat acquises	0,00



5. Comptes de l'exercice

■ 3.7. FRAIS DE GESTION

	30/12/2022
Commissions de garantie	0,00
Frais de gestion fixes	1 825,77
Pourcentage de frais de gestion fixes	0,52
Rétrocessions des frais de gestion	0,00

■ 3.8. ENGAGEMENTS REÇUS ET DONNÉS

• 3.8.1. Garanties reçues par l'OPC :

Néant.

• 3.8.2. Autres engagements reçus et/ou donnés :

Néant.



5. Comptes de l'exercice

■ 3.9. AUTRES INFORMATIONS

• 3.9.1. Valeur actuelle des instruments financiers faisant l'objet d'une acquisition temporaire

	30/12/2022
Titres pris en pension livrée	0,00
Titres empruntés	0,00

• 3.9.2. Valeur actuelle des instruments financiers constitutifs de dépôts de garantie

	30/12/2022
Instruments financiers donnés en garantie et maintenus dans leur poste d'origine	0,00
Instruments financiers reçus en garantie et non-inscrits au bilan	0,00

• 3.9.3. Instruments financiers détenus, émis et/ou gérés par le Groupe

	Code ISIN	Libellé	30/12/2022
Actions			0,00
Obligations			0,00
TCN			0,00
OPC			302 245,34
Instruments financiers à terme	FR0013248424	DNCA BEYOND EU LEADERS-IEUR	302 245,34
Total des titres du groupe			302 245,34



5. Comptes de l'exercice

■ 3.10. TABLEAU D'AFFECTION DES SOMMES DISTRIBUABLES

• Tableau d'affectation de la quote-part des sommes distribuables afférente au résultat

	30/12/2022	31/12/2021
Sommes restant à affecter		
Report à nouveau	0,00	0,00
Résultat	-2 051,48	-4 827,80
Total	-2 051,48	-4 827,80

	30/12/2022	31/12/2021
Affectation		
Distribution	0,00	0,00
Report à nouveau de l'exercice	0,00	0,00
Capitalisation	-2 051,48	-4 827,80
Total	-2 051,48	-4 827,80



5. Comptes de l'exercice

• Tableau d'affectation de la quote-part des sommes distribuables afférente aux plus et moins-values nettes

	30/12/2022	31/12/2021
Sommes restant à affecter		
Plus et moins-values nettes antérieures non distribuées	0,00	0,00
Plus et moins-values nettes de l'exercice	97,64	45 393 674,94
Acomptes versés sur plus et moins-values nettes de l'exercice	0,00	0,00
Total	97,64	45 393 674,94

	30/12/2022	31/12/2021
Affectation		
Distribution	0,00	0,00
Plus et moins-values nettes non distribuées	0,00	0,00
Capitalisation	97,64	45 393 674,94
Total	97,64	45 393 674,94



5. Comptes de l'exercice

■ 3.11. TABLEAU DES RÉSULTATS ET AUTRES ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTITÉ AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

	31/12/2020	31/12/2021	30/12/2022
Actif net en EUR	62 460 332,00	338 349,50	346 535,11
Nombre de titres	7 265,9114	36,1400	36,1400
Valeur liquidative unitaire	8 596,35	9 362,18	9 588,68
Capitalisation unitaire sur +/- values nettes	-1 116,33	1 256 050,77	2,70
Capitalisation unitaire sur résultat	-39,03	-133,58	-56,76



5. Comptes de l'exercice

■ 3.12. INVENTAIRE DÉTAILLÉ DES INSTRUMENTS FINANCIERS EN EUR

Désignation des valeurs	Devise	Qté Nbre ou nominal	Valeur actuelle	% Actif Net
Organismes de placement collectif				
OPCVM et FIA à vocation générale destinés aux non professionnels et équivalents d'autres pays				
FRANCE				
DNCA BEYOND EU LEADERS-IEUR	EUR	2 622,2917	302 245,34	87,22
TOTAL FRANCE			302 245,34	87,22
TOTAL OPCVM et FIA à vocation générale destinés aux non professionnels et équivalents d'autres pays			302 245,34	87,22
TOTAL Organismes de placement collectif			302 245,34	87,22
Instrument financier à terme				
Engagements à terme fermes				
Engagements à terme fermes sur marché réglementé ou assimilé				
EURO STOXX 50 0323	EUR	-8	14 680,00	4,24
TOTAL Engagements à terme fermes sur marché réglementé ou assimilé			14 680,00	4,24
TOTAL Engagements à terme fermes			14 680,00	4,24
TOTAL Instrument financier à terme			14 680,00	4,24
Appel de marge				
APPEL MARGE CACEIS	EUR	-14 680	-14 680,00	-4,24
TOTAL Appel de marge			-14 680,00	-4,24
Créances			23 021,80	6,64
Dettes			-141,56	-0,04
Comptes financiers			21 409,53	6,18
Actif net			346 535,11	100,00



6. Annexe(s)



@@@RA-MTR



NATIXIS INVESTMENT MANAGERS INTERNATIONAL

43, avenue Pierre Mendès-France - CS 41432 - 75648 Paris cedex 13 France - Tél. : 01 78 40 80 00
Société anonyme au capital de 51 371 060,28 euros
329 450 738 RCS Paris - APE 6630Z - TVA : FR 203 294 507 38