



## Politique de rémunération

Mars 2018

La politique de rémunération est définie par la Direction Générale d'Ossiam. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin de vérifier la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

La politique de rémunération est adoptée par le comité de rémunération de la société de gestion constitué par les membres du Conseil de Surveillance et les principes généraux de cette politique sont revus a minima une fois par an par le comité de rémunération.

De manière générale, la politique de rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, le tout dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

La mise en œuvre de la politique de rémunération fait l'objet au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale qui vise à vérifier qu'elle est conforme aux politiques adoptées, ce contrôle est réalisé par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne.

Chaque collaborateur a droit à tout ou partie de ces éléments de rémunération en fonction des responsabilités exercées :

- Rémunération fixe : en lien avec les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé
- Rémunération variable individuelle : valorisation de la contribution individuelle de chacun à la performance collective
- Rémunération liée à la performance de la société : association des collaborateurs à la performance financière générée par Ossiam

Les bonus garantis sont interdits, sauf, le cas échéant, à l'embauche du professionnel. Dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

Une séparation stricte entre rémunération fixe et variable existe au sein d'Ossiam. Il n'y a pas de vase communicant entre les deux types de rémunération.

En ce qui concerne la rémunération variable individuelle, les attributions individuelles sont discrétionnaires, fondées sur l'appréciation par la Direction de la performance sur la base :

- o De critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
- o Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme
- o Et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client

Critères pris en compte pour la détermination de la rémunération variable individuelle selon la nature des métiers :

Métiers	Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sharpe sur 1 et 3 ans</li> <li>✓ Performance brute/nette des fonds sur 1 et 3 ans</li> <li>✓ Classements concurrentiels</li> <li>✓ Collecte nette / succès appels d'offre, mandats</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respect des règles de risque, conformité et juridique</li> <li>✓ Qualité du management</li> <li>✓ Innovation/développement produit</li> <li>✓ Transversalité</li> <li>✓ Engagement commercial</li> </ul>
Commercial	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Collecte</li> <li>✓ Rentabilité de la collecte</li> <li>✓ Parts de marché</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prise en compte conjointe des intérêts d'OSSIAM et des intérêts du client</li> <li>✓ Sécurisation/développement du fonds de commerce</li> <li>✓ Satisfaction client</li> <li>✓ Qualité du management</li> <li>✓ Transversalité et partage des best practices</li> <li>✓ Esprit d'entreprendre</li> </ul>
Contrôle	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Projets gérés et objectifs fixés</li> <li>✓ Gestion/optimisation des charges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>✓ Qualité des contrôles</li> <li>✓ Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client</li> <li>✓ Qualité du management</li> <li>✓ Transversalité</li> </ul>

L'ensemble des OPCVM gérés par Ossiam sont des fonds indiciels gérés de manière systématique. Les fonds suivent des indices dont les méthodologies de calcul sont transparentes, publiques et stables. La valeur des indices est calculée et publiée par des fournisseurs d'indices. L'écart de suivi entre le fonds et l'indice est mesuré quotidiennement par les équipes de gestion et de contrôle des risques d'Ossiam et doit respecter des limites strictes inscrites dans le prospectus. Ainsi, compte-tenu de ces éléments, Ossiam considère qu'indexer une partie de la rémunération du personnel identifié sur la performance d'un panier d'OPCVM gérés par Ossiam n'est pas nécessaire.

- a. Les plus hauts bonus sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans et versés en cas d'atteinte des conditions de performance et de non-prise de risque excessive sur la période. Le montant différé sera différé par tiers sur trois ans. Le barème de différé dépend de l'appartenance ou non au personnel identifié et est conforme à la réglementation applicable.
- b. Chaque tranche ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution voire à une perte définitive du montant à acquérir.

- c. L'ensemble des collaborateurs du personnel identifié fait l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne. Ce suivi est revu périodiquement par la Direction Générale, qui tient compte de ce suivi en amont de la campagne de rémunération afin qu'il soit pris en compte à la fois pour les nouvelles attributions et pour l'acquisition des tranches de bonus différé. En cas de comportement à risque la réduction du bonus différé peut être totale.

*Synthèse des provisions applicables aux rémunérations variables individuelles (bonus) :*

Personnel concerné	Différé	Durée du différé	Conditions de présence	Conditions individuelles d'attribution définitive	Conditions collectives d'attribution définitive
Personnel non identifié	Aucun	Néant	Non	Néant	Néant
Personnel identifié	Par tranches calculées sur la rémunération variable totale <100 KE = 0% > 100 KE= 40% dès le 1 <sup>er</sup> euro	3 tiers sur 3 ans	Oui	Réduction partielle ou totale du bonus différé en cas de comportement à risque. Décision de la Direction générale	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau du Conseil de Surveillance d'OSSIAM.

**Contact :**

Ossiam

80 avenue de la Grande Armée

75017 Paris - France

Tel : 00 33 1 84 79 42 70

[www.ossiam.com](http://www.ossiam.com)

Ossiam, filiale de Natixis Investment Managers est agréée par l'Autorité des Marchés Financiers en qualité de Société de Gestion de Portefeuille sous le numéro GP-10000016.

Ce document a été préparé uniquement à titre d'information et n'est pas destiné à être et ne doit pas être considéré comme une offre ou une sollicitation d'une offre ou d'une invitation ou d'une recommandation afin d'acheter ou de vendre des actions d'un Fonds Ossiam, ou de tout titre ou instrument financier, ou de participer à toute stratégie d'investissement, directement ou indirectement. Il est destiné à être utilisé uniquement par les destinataires auxquels il est rendu directement disponible par Ossiam. Ossiam ne considérera pas les bénéficiaires de cette présentation comme client seulement du fait qu'ils aient reçu ce document.

Ce matériel ne peut être distribué, publié ou reproduit, en totalité ou en partie.