



## Politique de rémunération

Juin 2020

La présente politique de rémunération d'Ossiam est composée de principes généraux applicables à l'ensemble des collaborateurs (cf. point I), de principes spécifiques applicables à la population identifiée par 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 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 »)

## **I- Principes généraux de la politique de rémunération**

La politique de rémunération est un élément stratégique de la politique d'Ossiam. 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'Ossiam, 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 pluri-annuelle.

### **I-1. Définition de la performance**

L'évaluation objective et transparente de la performance annuelle et pluriannuelle sur la base d'objectifs pré-définis est le prérequis de l'application de la politique de rémunération d'Ossiam. Elle assure un traitement équitable et sélectif des collaborateurs. Cette évaluation est partagée entre le collaborateur et son manager.

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 Directoire 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 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'Ossiam et des activités supervisées ainsi que d'éléments qualitatifs tels que la qualité du management et/ou la responsabilité/contribution à des chantiers transversaux de la société de gestion.
- 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'ils contrôlent.
- La performance des fonctions de gestion est évaluée selon des critères quantitatifs, complétés d'un ou plusieurs 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'Ossiam et/ou des produits gérés.  
Ces critères quantitatifs sont calculés sur une période pré-définie 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'Ossiam.

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'Ossiam.

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'Ossiam.

## **I-2. Composantes de la rémunération**

### **I-2.1. Rémunération fixe**

Ossiam 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'Ossiam 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.

A ce jour, Ossiam n'a pas mis en place de dispositif d'intéressement et de participation mais ses collaborateurs peuvent effectuer des versements volontaires dans le plan d'épargne d'entreprise (PEE) de NATIXIS. Ils sont éligibles de manière ponctuelle, dans le cadre de ce plan, à un dispositif d'abondement.

Ce mécanisme de rémunération variable de nature collective n'a aucun effet incitatif sur la gestion des risques d'Ossiam et/ou des produits gérés et n'entre pas dans le champ d'application de la directive 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. 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, Ossiam 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.

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**

Ossiam 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 fidélisation et d'intéressement à la performance de l'entreprise notamment au moyen d'attributions gratuites d'actions de la société, a été intégré à la politique de rémunération d'Ossiam.

La part de rémunération variable annuelle versée par ce dispositif est alors différée pour permettre ainsi d'associer les collaborateurs aux performances de la société.

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'Ossiam et/ou des produits gérés. Il entre dans le champ d'application de la directive UCITS V.

### **I-2.4. Equilibre entre rémunération fixe et variable**

Ossiam 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. Les 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 le Directoire dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations.

## **II- Déclinaison du dispositif applicable à la population identifiée au titre de UCITS V**

### **II-1. Population identifiée**

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

Les catégories de population suivantes sont notamment identifiées :

- Les membres du Directoire,
- 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 le Directoire et les preneurs de risques.

Chaque année, en amont de la revue annuelle des rémunérations, le Directoire détermine et formalise la méthodologie d'identification et le périmètre de la population identifiée d'Ossiam, en lien avec le Responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI).

Le périmètre de l'ensemble de la population identifiée est ensuite validé par le Directoire d'Ossiam, puis présenté par la Direction générale de NATIXIS au Comité des rémunérations de NATIXIS.

L'ensemble du processus d'identification est documenté et archivé par le Directoire. 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, 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 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'Ossiam. Actuellement, les modalités d'application du différé sont les suivantes :

- Entre 200 K€ et 499 K€ : 50% de différé
- A partir de 500 K€ : 60% de différé

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 Directoire d'Ossiam et du Comité des rémunérations de NATIXIS.

La rémunération variable, lorsqu'elle est supérieure ou égale aux seuils mentionnés ci-dessus, est en outre attribuée à hauteur de 50% minimum en instrument financier, qui peut notamment prendre la forme d'actions Ossiam attribuées gratuitement sur 3 ans selon les conditions applicables définies dans le plan d'attribution.

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'Ossiam et/ou des produits gérés.

L'acquisition de cette part différée 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.

L'ensemble du dispositif décrit précédemment, incluant l'acquisition et le paiement pour partie différés et en instrument financier de la rémunération variable au-delà des seuils mentionnés ci-dessus, s'applique à la totalité des éléments de rémunération variable attribués aux collaborateurs faisant partie de la population identifiée, y compris les attributions d'actions gratuites auxquelles ils pourraient être éligibles, telles que mentionnées au I-2-2 ci-dessus.

L'ensemble des OPCVM gérés par Ossiam sont des fonds gérés de manière systématique. Les fonds répliquent des indices/stratégies dont les méthodologies de calcul sont transparentes, publiques et stables. L'écart de suivi entre le fonds et l'indice/la stratégie est mesuré quotidiennement par les équipes de gestion et de contrôle des risques d'Ossiam et doit respecter des limites strictes. Aussi, 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.

### III- Gouvernance

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont définis et formalisés par le Directoire et le RCCI d'Ossiam. Ce dernier a également un rôle actif dans la surveillance continue et l'évaluation de la politique de rémunération. Il est ainsi impliqué 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, il intervient dans la détermination du périmètre de population identifiée. Il 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'Ossiam est validée par le Conseil de surveillance d'Ossiam.

Les principes généraux et spécifiques, les modalités d'application et données chiffrées de synthèse de la politique de rémunération comprenant la population identifiée sont approuvés successivement par les membres du Directoire d'Ossiam, la Direction générale de NATIXIS IM puis celle de NATIXIS.

Ossiam, qui n'a pas de Comité des rémunérations en propre mais qui appartient au Groupe NATIXIS, reporte par ailleurs, par l'intermédiaire de la Direction générale de NATIXIS, au Comité des rémunérations de NATIXIS.

Le Comité des rémunérations de NATIXIS est établi et agit en conformité avec la réglementation<sup>1</sup> :

- Tant dans sa composition : indépendance et expertise de ses membres
- 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
  - 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

---

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

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'Ossiam 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 in fine à la revue du Comité des rémunérations de NATIXIS, et approuvés par son Conseil d'administration.

La rémunération du Président du Directoire d'Ossiam est déterminée par la Direction générale de NATIXIS IM et de NATIXIS, avant d'être présentée au Comité des rémunérations de NATIXIS et approuvée par le Conseil de surveillance de la société.

Les rémunérations des Directeurs des risques et de la conformité d'Ossiam 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.

Les principes généraux et spécifiques de la politique de rémunération sont communiqués en interne à l'ensemble des collaborateurs. Ossiam 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'Ossiam fait l'objet d'une revue annuelle centralisée et indépendante par la Direction de l'Audit interne de NATIXIS IM.



**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.