

Politique de rémunération

31 décembre 2018



OPTIMUM®

Optimum Gestion Financière S.A.

La présente politique a pour objet de définir les principes en vigueur chez *Optimum Gestion Financière* (« OGF ») en matière de rémunération de ses collaborateurs, afin que la rémunération ne constitue pas une source de risques induite pour OGF.

I. Mise en contexte

La Directive européenne OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a établi les principes des politiques de rémunération que les sociétés de gestion UCITS se doivent de respecter à compter de l'entrée en vigueur de cette directive. La France a transposé cette directive via l'ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016.

Cette directive exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération, compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque d'OGF ou des OPCVM gérés par elle.

II. Champs d'application de la politique de rémunération

OGF définit et applique une politique de rémunération qui est non seulement en accord avec la nature et la diversité de ses activités, mais également en accord avec une gestion efficace de ses risques, afin notamment de dissuader une quelconque prise de risque excessive.

Plus spécifiquement, la politique de rémunération vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'OGF emploie et ses objectifs à long terme. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour OGF.

OGF a considéré dans l'établissement de sa politique de rémunération les lignes directrices émises par l'ESMA dans son document intitulé « Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411 » daté du 31 mars 2016. De plus, OGF retient le principe de proportionnalité énoncé par l'ESMA. Ce principe prend en compte la taille et l'organisation interne d'OGF tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

Ainsi, OGF estime que son activité est à la fois limitée dans son périmètre géographique, simple de par les stratégies retenues et les instruments financiers utilisés, lesquels sont liquides et pour la plupart cotés sur des marchés reconnus. De plus, le nombre de collaborateurs, la taille de l'organisation et le niveau des actifs sous gestion commandent une politique de rémunération simple dans ses principes et dans son application.

III. Gouvernance et contrôle

OGF définit et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques.

De ce fait, le *Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne* (« RCCI ») d'OGF intègre la rémunération variable dans les éléments pouvant constituer des risques potentiels de conflits d'intérêts.

Un contrôle de son application est intégré dans le programme annuel de contrôle du RCCI.

Le contrôle réalisé par le RCCI consistera à vérifier :

- L'application de la politique de rémunération ;
- La conformité de la politique de rémunération à la directive UCITS V.

IV. Principes définis par la politique

En application des dispositions légales, réglementaires et déontologiques applicables aux sociétés de gestion, le montant de la rémunération variable est conditionné aux résultats de l'entreprise et s'appuie sur les performances quantitatives et qualitatives de chaque collaborateur visé. Sur la base des critères réglementaires, OGF a identifié les gérants financiers comme étant les seules personnes de la société dont la rémunération est visée par la présente politique. Ces derniers sont concernés en tant que preneurs de risques au sens des directives pertinentes.

Les principes de rémunération d'OGF sont les suivants :

- Les intérêts du gérant financier doivent être alignés avec ceux d'OGF et de ses clients ;
- Le calcul de la rémunération variable est effectué par la Présidente Directrice Générale d'OGF et présenté au Comité de rémunération de la société-mère pour approbation, avant le paiement ;
- La partie fixe de la rémunération a été déterminée pour être suffisamment importante pour rémunérer l'employé au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. La partie fixe rémunère les compétences et expertises attendues dans l'exercice d'une fonction et est déterminée en tenant compte des pratiques externes comparables à la fonction concernée ;
- Les rémunérations fixe et variable sont versées exclusivement en numéraire, excluant ainsi toute autre forme de rémunération, notamment celle sous forme d'attribution de titres ou parts de sociétés ;
- La rémunération variable tient compte de critères qualitatifs et quantitatifs, lesquels sont arrêtés annuellement par la Présidente Directrice Générale et approuvés par le comité de rémunération ;
- La rémunération variable attribuée ne peut excéder le salaire fixe brut ou 50 % de la rémunération brute totale (fixe et variables) ;
- Tous les versements différés de rémunération sont conditionnés à la présence du collaborateur au sein d'OGF à la date officielle de perception du variable annoncé ;
- La rémunération variable garantie est exceptionnelle, n'étant pas compatible avec une saine gestion des risques ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats, ne peut s'appliquer que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur et est limitée, le cas échéant, à la première année seulement ;
- La politique de rémunération a également pour but d'attirer et de retenir les compétences et les talents. Elle a aussi pour objectif d'encourager la loyauté des employés et la promotion d'une culture d'éthique et des valeurs d'OGF.

Étant donné qu'OGF n'a atteint aucun des seuils de 50 employés ou de 1,25 Mds € d'actifs sous gestion, elle n'est pas tenue à mettre formellement en place un comité de rémunération conformément aux lignes directrices de l'ESMA. Toutefois, la maison-mère a mis en place un comité de rémunération et de ressources humaines pour elle et ses filiales, y compris OGF, afin de discuter et valider les rémunérations fixes et variables des employés.

V. Non contournement de la politique

OGF s'assure que ses employés et collaborateurs n'utilisent pas de techniques ou de stratégies de couverture personnelle leur permettant de contrecarrer les règles prévues par la présente politique et l'alignement d'intérêts figurant parmi les principes de rémunération contenus dans la politique.

OGF est confiante que les principes énoncés dans la présente politique sont de nature à permettre de réduire considérablement le risque afférent à un éventuel contournement, notamment par le paiement en numéraire des rémunérations et par l'établissement des conditions d'attribution et de versement des rémunérations.

VI. Révision

La présente politique de rémunération est approuvée par le conseil d'administration et révisée périodiquement par lui.