



## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS**

Détenteur :  
Secrétaire

Responsable de la mise en œuvre :  
Directeur Général Délégué

Supervision :  
Conseil d'administration

**18 novembre 2021**

Politique d'Optimum Gestion Financière S.A. adoptée par le Conseil d'administration :

**Politique de rémunération des employés**

© Optimum Gestion Financière S.A. 2021. Tous droits réservés.

Historique de la Politique :

Adoption :	18-11-2021
Première entrée en vigueur :	31-12-2018

Version courante :

Révision du Conseil d'administration :	18-11-2021
--	------------

*L'utilisation du genre masculin pour désigner des individus dans le présent document sert uniquement à alléger le texte et désigne autant les femmes que les hommes. À moins que le contexte dans lequel un mot particulier est employé n'indique clairement le contraire, les mots au singulier s'entendent également au pluriel et inversement.*

## Table des matières

1. Objectifs et Périmètre .....	4
2. Définitions et acronymes .....	5
3. Application .....	6
4. Principes directeurs .....	6
5. Critères d'attribution .....	7
6. Règles de non-contournement .....	8
7. Obligations et de divulgation .....	8
8. Approbation, révision, mise en œuvre, diffusion et conservation .....	8
Annexe 1 : Contexte réglementaire .....	9

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

**OGF** ne verse pas de pensions discrétionnaires. La politique de rémunération interdit l'utilisation de techniques ou de stratégies de couverture personnelle, ou tout autre système, qui permettrait de contourner les règles prévues par ladite politique.

## **1. Objectifs et Périmètre**

- 1.1. La Politique entre dans le champ du dispositif de conformité exigé par l'Autorité des Marchés Financiers (« **AMF** ») : elle vise à se conformer aux règles issues à la fois de la Directive européenne OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (la « **Directive OPCVM V** »), des orientations de l'ESMA (*European Securities and Markets Authority*, l'Autorité Européenne des Marchés Financiers), du Règlement Général de l'AMF et des règles des associations professionnelles.
- 1.2. La Directive OPCVM V a établi les principes des politiques de rémunération que les sociétés de gestion UCITS doivent respecter. La France a transposé la Directive OPCVM 5 en droit national via l'ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016.
- 1.3. La Politique de rémunération est conforme aux principes déontologiques définis par l'Association Française de la Gestion Financière (« **AFG** »), à l'arrêté du Ministère de l'Economie de l'Industrie et de l'Emploi du 3 novembre 2009 et aux dispositions communes à l'AFG, à l'Association des investisseurs en capital (« AFIC ») sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, homologuées par l'AMF en qualité de règles professionnelles publiées le 23/11/2010 et applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et revues en 2012.
- 1.4. La Politique est également conforme aux textes réglementaires cités à l'Annexe 1 et à la fiche complémentaire 1.1 Ter de l'instruction AMF 2008-03 transmise par *OGF* à l'AMF dans le cadre de la mise à jour du programme d'activité d'*OGF* dans sa partie « rémunérations variables des Preneurs de risques ».
- 1.5. Les objectifs poursuivis par la Politique sont :
  - S'assurer que la composition de la rémunération d'un Employé Preneur de risque (voir ci-dessous) soit équilibrée (partie fixe + partie variable) afin de le dissuader de prendre des risques excessifs en recherchant une performance élevée, qui serait la contrepartie d'une rémunération variable importante ;
  - Favoriser une gestion saine des risques aux sein des OPCVM gérés ;
  - Limiter ou encadrer les rémunérations variables versées aux Preneurs de risque (en termes de montant ou de pourcentage de la partie fixe) ;
  - Encadrer les conflits d'intérêts et respecter les règles de déontologie ;

- S'assurer que la politique de rémunération variable des Employés soit conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts d'OGF et des OPCVM gérés ;
  - Sensibiliser les Organes de direction d'OGF à l'importance de cette thématique en imposant une revue régulière des principes généraux de la Politique.
- 1.6. OGF définit et applique la Politique qui est non seulement en accord avec la nature de ses activités, mais également en accord avec une gestion efficace de ses risques, afin notamment de dissuader une quelconque prise de risque excessive.
- 1.7. Plus spécifiquement, la Politique vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'OGF emploie et ses objectifs à long terme. La Politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour OGF.
- 1.8. OGF a considéré dans l'établissement de la Politique les lignes directrices émises par l'ESMA dans son document intitulé « *Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411* » du 31 mars 2016. De plus, OGF retient le principe de proportionnalité énoncé par l'ESMA qui prend en compte la taille et l'organisation interne d'OGF, tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.
- 1.9. Ainsi, OGF estime que son activité est à la fois limitée dans son périmètre géographique, simple étant donné les stratégies retenues et les instruments financiers utilisés, lesquels sont liquides et pour la plupart cotés sur des marchés reconnus. De plus, le nombre d'Employés, 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.

## **2. Définitions et acronymes**

- « **OGF** » signifie Optimum Gestion financière ;
- « **OPCVM** » signifie organismes de placement collectif en valeurs mobilières ;
- « **Groupe** » (le) signifie Groupe Optimum inc. ;
- « **OREI** » signifie Optimum Re inc., filiale du Groupe ;
- « **Organes de direction** » (les) renvoie aux entités ou personnes auxquelles incombe la direction et la représentation de la société, tels que le Conseil d'administration ou la direction générale ;
- « **Employé** » ou « **Employés** » désignent le ou les salarié(s), ou dirigeant(s) d'OGF ;
- « **Salarié** » désigne toute personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente ;
- « **Preneurs de risque** » signifie les Employés « dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise » au sens du Règlement délégué européen n°604/2014 ;
- « **RCCI** » désigne le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne ;

- « **Risque en matière de durabilité** »: un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

### **3. Application**

3.1. *OGF* définit et applique à ses employés 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.

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

3.3. Le contrôle réalisé par le *RCCI* consistera à vérifier :

- La conformité de la Politique à la directive UCITS V et sa révision régulière ;
- La bonne application de la Politique.

### **4. Principes directeurs**

4.1. En application des dispositions légales, réglementaires et déontologiques applicables aux sociétés de gestion, le montant de la rémunération variable est conditionné aux résultats d'*OGF* et s'appuie sur les performances quantitatives et qualitatives de chaque Employé visé. Sur la base des critères réglementaires, *OGF* a identifié tous ses Employés comme étant les personnes dont la rémunération est visée par la Politique. Ces derniers sont concernés au sens des directives pertinentes.

4.2. Ainsi, la Politique concerne les primes discrétionnaires décidées et versées par *OGF*.

4.3. Les principes de rémunération d'*OGF* sont les suivants :

- Les intérêts des Employés doivent être alignés avec ceux d'*OGF* et de ses clients ;
- 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 Direction Générale ;
- La rémunération variable attribuée ne peut excéder le salaire fixe brut ou 50 % de la rémunération brute totale (fixe et variable) ;

- Tous les versements différés de rémunération sont conditionnés à la présence de l'Employé au sein d'OGF à la date officielle de perception de la part variable annoncée ;
- 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 nouvel Employé et est limitée, le cas échéant, à la première année seulement ;
- La Politique sert également à attirer et retenir les compétences et les talents, ainsi qu'à encourager la loyauté des Employés et la promotion d'une culture d'éthique et des valeurs d'OGF ; et
- OGF ne verse pas, à ce jour, de pension discrétionnaire.

4.4. Étant donné qu'OGF n'a atteint aucun des seuils de 50 Salariés ou de 1,25 M€ d'actifs sous gestion, elle n'est pas tenue de mettre formellement en place un comité de rémunération conformément aux lignes directrices de l'ESMA. Toutefois, OGF a en place un Comité de rémunération et de ressources humaines conjointement avec la société-mère OREI, afin de discuter et valider les rémunérations fixes et variables des Employés.

4.5. L'article 5 du règlement européen (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019 relative à la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (règlement « SFDR ») impose aux acteurs des marchés financiers et aux conseillers financiers d'inclure dans leurs politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité [...] ». OGF n'intègre pas de critères extra-financiers relatifs au risque de durabilité (article 6 du SFDR). Par conséquent, la présente politique doit être regardée comme conforme aux préconisations de l'article 5 du règlement.

## **5. Critères d'attribution**

5.1. Les critères qualitatifs retenus pour chaque Employé découlent d'une part :

- Des objectifs corporatifs tels que définis par le Conseil d'administration d'OGF ; et
- Des objectifs personnels de l'employé conformément à ses fonctions et aux attentes d'OGF.

Ces objectifs sont fixés annuellement et revus semestriellement avec l'Employé dans le cadre du Plan Global de Gestion de la Performance mis en place par le Groupe.

5.2. Les critères quantitatifs reposent sur la santé financière d'OGF et la performance des fonds d'OGF relativement à leur objectif de performance (relatif ou absolu) et sont applicables aux Preneurs de risques. Les grilles de rémunération, définies par OPCVM, fixent des niveaux d'obtention de la rémunération variable en fonction des seuils de performance atteints.

## **6. Règles de non-contournement**

- 6.1. *OGF* s'assure que ses Employés n'utilisent pas de techniques ou de stratégies de couverture personnelle leur permettant de contrecarrer les règles prévues par la Politique et l'alignement d'intérêts figurant parmi les principes de rémunération contenus dans la Politique.
- 6.2. *OGF* est confiante que les principes énoncés dans la 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.

## **7. Obligations de divulgation**

- 7.1. Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont tenus à disposition du RCCI.
- 7.2. La Politique est tenue à disposition de l'AMF et publiée également sur le site internet d'*OGF* (ou un résumé).
- 7.3. Les rapports annuels des OPCVM gérés mentionnent :
- le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et variables, payées par *OGF* à ses Employés, et le nombre d'Employé concernés, ainsi que, le cas échéant, tout montant payé directement par l'OPCVM lui-même, y compris les éventuelles commissions de performance ;
  - toute modification importante de la Politique adoptée.

## **8. Approbation, révision, mise en œuvre, diffusion et conservation**

- 8.1. La Politique est approuvée par le Conseil d'administration d'*OGF* et révisée périodiquement par lui après avis du Directeur Général Délégué - Opérations.
- 8.2. Le Directeur Général Délégué assume la responsabilité de la mise en œuvre de la Politique. Le RCCI s'assure du respect permanent de ces dispositions.
- 8.3. Le Directeur Général Délégué a la charge de la diffusion de la Politique à l'ensemble des Employés concernés d'*OGF*. Le Secrétaire, à titre de Détenteur de la Politique, en conserve la version finale adoptée par le Conseil d'administration.

## **Annexe 1 : Contexte réglementaire**

- [Directive 2009/65/CE \(Directive OPCVM\)](#)
- [Directive 2014/91/UE \(OPCVM 5\) modifiant la Directive 2009/65/CE](#)
- [Dispositions communes sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion](#)
- [Article L.533-22-2 du Code Monétaire et Financier](#)
- [Articles 321-32 et 321-125 du Règlement Général de l'AMF](#)
- [Guide AMF « OPCVM 5 » pour les sociétés de gestion de portefeuille](#)
- [Orientations de l'ESMA en matière de rémunération \(2016/575\)](#)
- [Position AMF 2016-14 : Bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières](#)