

Politique de rémunérations variables

En application des directives AIFM 2011/61 et UCITS V 2014/91, ODDO BHF Asset Management SAS (« OBAM SAS ») a mis en place une politique de rémunération destinée à identifier et décrire les modalités de mise en place de la politique de rémunérations variables, et notamment l'identification des personnes concernées, la fixation de la gouvernance, du comité de rémunération et les modalités de paiement de la rémunération variable.

1. PILOTAGE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION PAR L'ORGANE DE DIRECTION

L'Organe de Direction de la politique de rémunération a pour rôle l'élaboration, l'approbation et la supervision de la politique de rémunération. Il doit notamment faire en sorte que la politique de rémunération encourage l'alignement des risques pris par ses salariés à ceux des OPC gérés par la Société de Gestion, ceux des investisseurs dans ces fonds et ceux de la Société de Gestion elle-même.

OBAM SAS a décidé que l'Organe de Direction, au sens de la politique de rémunération variable, sera composé par les membres de la Direction de la Société (actuellement composée par un Président et un Directeur Général délégué). A ce titre, l'Organe de Direction est responsable de l'approbation et du respect de la politique de rémunération variable d'OBAM SAS, ainsi qu'il est responsable de la mise en œuvre de cette dernière.

Aux fins de procéder aux opérations de contrôle nécessaires et aux éventuels ajustements, l'Organe de Direction se réunira au moins une fois par an afin d'étudier la politique de rémunération de OBAM SAS et envisager son éventuelle évolution qui pourrait être motivée par un changement de réglementation ou par une évolution du contexte interne de OBAM SAS.

Dans le cadre de son analyse de la politique de rémunérations variables, l'Organe de Direction sera assisté des Ressources Humaines du Groupe, qui l'épaulent dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de rémunérations variables, ainsi que des diverses équipes de Contrôle et d'Audit de la Société et du Groupe.

L'Organe de Direction sera informé des collaborateurs qualifiés de Preneurs de risques au sens de la réglementation et des pratiques de la Société et plus globalement du Groupe.

2. COMITE DES REMUNERATIONS

Le groupe ODDO BHF a pris la décision de n'avoir qu'un seul Comité des rémunérations dont la compétence de supervision couvre aussi bien les entités régulées par la Directive CRD IV que celles entrant dans le champ des Directives AIFM et UCITS V. Les membres du Comité des rémunérations sont des représentants de l'Organe de Surveillance de ODDO BHF et Cie, maison mère de OBAM SAS et sont en conséquence indépendants de la Société de Gestion.

1. Les missions du Comité des rémunérations sont :

- L'élaboration des recommandations destinées à la fonction de surveillance au sujet des rémunérations de l'Organe de Direction et des salariés ayant les plus fortes rémunérations d'OBAM SAS,
- La fourniture de son assistance et ses avis à la fonction de surveillance pour l'élaboration de la politique de rémunération d'OBAM SAS,
- L'accès à des avis, internes et externes, indépendamment des avis fournis par ou à la direction générale,
- L'assistance de la fonction de surveillance dans la supervision, l'élaboration et le fonctionnement du système de surveillance pour le compte de la fonction de surveillance,
- Valider les mécanismes adoptés (panier d'indexation) pour garantir que le fait que le système de rémunération soit compatible avec la stratégie économique, les objectifs, les valeurs et les intérêts d'OBAM SAS.;

- L'éventuelle évaluation des scénarios possibles afin de tester la réaction du système de rémunération à des événements futurs externes et internes et effectuer des contrôles a posteriori également.

2. Dans le cadre de son fonctionnement le Comité des rémunérations doit :

- Avoir accès sans restriction à toutes les données et informations concernant le processus de décision lié à la politique de rémunération ainsi qu'à sa mise en œuvre.,
- Avoir accès sans restriction à toutes les données et informations provenant de la gestion des risques et de la fonction contrôle,
- Garantir la participation adéquate du contrôle interne et des autres fonctions compétentes,
- Fournir des informations adéquates à la fonction de surveillance au sujet des activités réalisées.

3. DETERMINATION DES REMUNERATIONS VARIABLES

Les rémunérations variables versées au sein de la Société de gestion sont déterminées de façon majoritairement discrétionnaire. Ainsi, dès lors que les résultats de l'exercice en cours sont assez précisément estimés (mi-novembre), une enveloppe de rémunérations variables est déterminée et il est demandé aux différents managers de proposer – en association avec la DRH du groupe – une répartition individuelle de cette enveloppe.

Ce processus est consécutif à celui des entretiens d'évaluations, lesquels ont permis aux managers de partager avec chaque collaborateur la qualité de ses prestations professionnelles pour l'année en cours (au regard des objectifs précédemment fixés) ainsi que fixer les objectifs de l'année à venir. Cette évaluation porte aussi bien sur une dimension très objective de la réalisation des missions (objectifs quantitatifs, collecte commerciale ou positionnement de la gestion dans un classement particulier, commission de surperformance générée par le fonds géré), que sur une dimension qualitative (attitude du collaborateur pendant l'exercice).

Il convient de noter que quelques gérants peuvent percevoir dans le cadre de leur rémunération variable une quote-part des commissions de surperformance perçues par OBAM SAS. Pour autant la détermination du montant revenant à chaque gérant s'inscrit dans le processus décrit ci-dessus et

il n'existe pas de formules contractuelles individualisées encadrant la répartition et le paiement de ces commissions de surperformance.

4. MODALITES DE PAIEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES

L'ensemble des salariés d'OBAM SAS est compris dans le périmètre d'application de la politique de rémunération décrite ci-dessous, y compris les salariés pouvant exercer leur activité hors de la France. C'est ainsi que :

1. S'agissant de l'identification des preneurs de risque (risk takers)

OBAM SAS déterminera annuellement les personnes appelées à être qualifiées de preneur de risques conformément à la réglementation. La liste de ces collaborateurs ainsi qualifiés de preneurs de risques sera soumise au Comité des Rémunérations et transmise à l'Organe de Direction ;

2. S'agissant du seuil de déclenchement des rémunérations variables différées.

OBAM SAS a déterminé le seuil de 200.000 € comme seuil de proportionnalité et comme seuil déclencheur du paiement d'une partie de la rémunération variable de façon différée.

Ainsi, les collaborateurs, qu'ils soient preneur de risques ou non, ayant une rémunération variable inférieure à ce seuil de 200.000 € percevront leur rémunération variable de façon immédiate. En revanche, un collaborateur qualifié de preneur de risque et dont la rémunération variable serait supérieure à 200.000 € verra obligatoirement une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux modalités définies ci-après. Dans un souci de cohérence au sein d'OBAM SAS, il a été décidé d'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de la Société, qu'ils soient preneur de risque ou pas, les mêmes modalités de paiement des rémunérations variables. Ainsi, un collaborateur qui ne serait pas preneur de risque mais dont la rémunération variable dépasserait 200.000 € verra une partie de cette rémunération variable payée de façon différée conformément aux dispositions définies ci-après.

3. S'agissant des modalités de paiement des rémunérations variables différées.

La rémunération différée s'élèvera à 40 % de l'intégralité de la rémunération variable, dès le 1er euro. L'intégralité de cette partie différée sera concernée par l'outil d'indexation défini ci-après.

Pour les rémunérations variables les plus significatives, un second seuil est fixé à 1.000.000 €.

Les rémunérations variables allouées au titre d'une année qui dépasseraient ce seuil, seraient alors versées, pour la part dépassant ce seuil, selon les modalités suivantes : 40% en espèces immédiatement, 60 % en espèces dans le cadre d'un paiement différé dans les conditions définies ci-dessus. Il convient de noter que ces rémunérations auront, pour leur partie inférieure à 1.000.000 € donné lieu à l'application des règles de versement dépassant le seuil de 200.000 € précitées ci-dessus ;

4. S'agissant de l'indexation des rémunérations variables différés et du paiement sous forme d'instruments.

Afin de satisfaire à l'obligation de payer 50 % de la rémunération variable sous forme d'instruments ou sous forme de portefeuille d'indexation, OBAM SAS paiera 50 % de la rémunération variable décidée au titre de l'année échue au mois de février de l'année suivante, et ce sur la base de l'annonce effectuée aux collaborateurs en décembre. S'agissant des 50 % restant, 10 % du montant de la rémunération variable déterminée sera payé au mois de juillet après que ces avoirs aient été investis dans le portefeuille d'indexation sur la période de début janvier à fin juin (voir ci-dessous), le solde des 40 % de rémunération variable restant quant à lui concerné par le différé de paiement sur une période de 3 ans dans le cadre du fonctionnement de l'outil d'indexation.

Le Comité des Rémunérations portera également une attention particulière aux modalités d'évaluation des salariés et notamment à l'utilisation de critères liés au respect de la réglementation et des règles internes en vigueur.

S'agissant du départ d'un collaborateur, le principe est qu'il soit qualifié de good leaver et que sa rémunération variable différée toujours investie dans l'outil d'indexation lui soit versée aux échéances convenues, en respectant le rythme du pro rata temporis, sauf si le Collège de la Gérance du Groupe ODDO BHF le qualifie de bad leaver.

Il convient de noter que lorsque l'Organe Exécutif qualifie un collaborateur de « good leaver », cette qualification n'est pas exclusive, pour les années suivantes, d'une qualification de « bad leaver ». La qualification relevant en effet principalement de l'attitude du collaborateur.

5. MODALITES ET FONCTIONNEMENT DE L'OUTIL D'INDEXATION

S'agissant de l'indexation des rémunérations différées applicable à l'ensemble des salariés de la société de gestion, et conformément aux engagements pris par OBAM SAS, les provisions liées à la partie différée des rémunérations variables seront calculées dans un outil mis en place par OBAM SAS. Cet outil consistera en un panier composé des fonds emblématiques de chacune des stratégies de gestion d'OBAM.

Cette indexation ne sera pas plafonnée, ni ne sera concernée par un plancher. Les provisions pour rémunérations variables verront ainsi leur montant fluctuer au regard des surperformances et des sous-performances respectives des fonds représentant la gamme de OBAM SAS par rapport au benchmark lorsqu'il existe. Dans le cas où il n'existe pas de benchmark, la performance absolue est retenue.

Tel que défini ci-dessus, ce panier accueillera les provisions des rémunérations variables différées et non payées au mois de février d'une année. Ces montants seront indexés au sein de ce panier sur la période de janvier à juin de l'année de paiement de la partie non différée des rémunérations variables.

Les provisions pour rémunérations différées seront calculées dans cet outil pour une période de trois ans et les rémunérations variables différées seront payées par tiers au collaborateur selon un rythme qui ne saurait être plus rapide qu'un pro rata temporis en tenant compte de l'effet de l'indexation de ces rémunérations différées, tel que décrit ci-dessus.

6. PRISE EN CONSIDERATION DES RISQUES EN MATIERE DE DURABILITE

Le panier d'indexation permettant le calcul des rémunérations différées doit comporter au minimum 50 % de fonds présentant des caractéristiques ESG telles que clairement mentionnées à la fois dans le prospectus et le DICI de chaque fonds concerné.

Ensuite aucun fonds du panier d'indexation n'investit dans des sociétés qui seraient non conformes aux principes des UN Global Compact et qui par ailleurs seraient impliquées dans la production de charbon (plus de 5% de chiffre d'affaires) ou qui produisent de l'électricité à partir de charbon (plus de 25 % du chiffre d'affaires),

- Compte tenu qu'il a été décidé d'appliquer à l'ensemble des collaborateurs de la Société, qu'ils soient preneurs de risque

ou pas, les mêmes modalités de paiement des rémunérations variables, l'ensemble des collaborateurs concernés se voit appliquer la même contrainte concernant le panier d'indexation.

Document mis à jour le 11 février 2025