

## Politique de rémunération 2021

Extrait mis à jour en date du 10/03/2021

### Intégrant les principes et les obligations réglementaires issues d'AIFM, MIFID 2 et SFDR

La politique de rémunération mise en œuvre au sein de la société de gestion OFI pierre repose sur les dispositions de la directive AIFMD et intègre les spécificités de la directive MIFID 2 ainsi que du règlement SFDR en matière de rémunération. Ces textes poursuivent trois objectifs :

- Décourager la prise de risque excessive au niveau des OPC et des sociétés de gestion ;
- Aligner à la fois les intérêts des investisseurs, des gérants OPC et des sociétés de gestion ;
- Réduire les conflits d'intérêts potentiels entre commerciaux et investisseurs.

Par ailleurs, le règlement SFDR promeut une structure de rémunération n'encourageant pas la prise de risque excessive en matière de durabilité et liée une performance ajustée aux risques de durabilité.

Pour rappel, les risques de durabilité sont définis par le règlement SFDR comme « *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* ».

***A ce stade, la politique de rémunération de la Société n'intègre pas les risques en matière de durabilité. En revanche, une réflexion est en cours sur la nature des critères à prendre en compte pour intégrer ces risques. Les critères de durabilité définis seront intégrés à la politique de rémunération des collaborateurs en vue de la prochaine campagne de fixation des objectifs annuels.***

#### 1. GOUVERNANCE ET COMITE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de la société de gestion OFI Pierre est établie et revue annuellement par le Comité Stratégique du Groupe OFI qui s'assure de sa mise en œuvre.

#### 2. PERIMETRE DU PERSONNEL IDENTIFIE

**Le personnel identifié pour OFI Pierre est le suivant :**

- Preneurs de risques (Gérants, CIO) ;
- Dirigeants (COMEX et dirigeants des filiales) ;
- Responsables des fonctions de contrôle (RM, MO, DCCI, audit, juridique et DAF) ;
- Personnels assimilés : toutes celles qui n'appartiennent pas aux catégories précédentes mais qui ont un niveau de rémunération variable équivalent. Le critère quantitatif sera variable > 30% du fixe (en brut) ;
- Enfin, au titre des recommandations MIFID, les commerciaux ;

### 3. TYPES DE REMUNERATION VERSEES PAR OFI AM

#### Deux types de rémunération sont versées

• **Une rémunération fixe** : représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versées décorrélée de la performance des fonds gérés. Elle est suffisamment importante pour rémunérer chaque collaborateur au regard des obligations liées à la définition de leur poste, au niveau de compétence requis, à la responsabilité exercée et à l'expérience acquise. Par ailleurs, le niveau des rémunérations fixes est en ligne avec les pratiques de marché en vigueur dans le secteur d'activité de gestion d'actifs en France. La rémunération fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale et n'incite pas à une prise de risque excessive des collaborateurs.

La rémunération fixe est versée en cash mais également, le cas échéant, sous forme d'avantages en nature tels que: voitures de fonction, logement.

• **Une rémunération variable** : est à la fois individuelle (bonus, primes) et collective (intéressement et participation). Seule la rémunération variable individuelle est traitée dans cette politique de rémunération. Dans un souci de clarté, le terme rémunération variable s'entend comme une référence à la rémunération variable individuelle.

La partie variable de la rémunération n'est pas uniquement liée à la performance des portefeuilles et n'encourage pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques y compris les risques en matière de durabilité (par exemple les risques en matière de gouvernance tels que l'éthique des affaires..., mais aussi les risques physiques et de transition liés au changement climatique, etc.). La partie variable tient également compte d'éléments relatifs à la Responsabilité Sociale des Entreprises et en particulier de la qualité de l'Indice Egalité Homme/Femme du Groupe OFI.

### 4. MODALITES DE VERSEMENT

1/ Pour les personnes dont la rémunération variable est inférieure à 200k€ ou bien à 30% du salaire fixe (en brut), celle-ci est versée immédiatement et en totalité en cash.

2/ Pour les autres :

Une part (60%) est versée immédiatement en cash et en instruments, selon les modalités suivantes :

- 50% de la rémunération variable est versée en numéraire en année 0 (à la fin du premier trimestre par exemple) sur la base des résultats de l'année précédente.
- 10% est alloué sous forme « d'instrument ». La période de rétention est fixée à six mois (déblocage donc à la fin du troisième trimestre).

Les 40% restant seront versés sous forme d'instrument, et libérés par tranches égales, au cours des trois années suivantes, sans période de rétention.

Cette allocation pourra faire l'objet de révision à la baisse en fonction de l'évolution des critères quantitatifs et qualitatifs au cours des années suivantes (notion de malus).

Le principe d'un ajustement ex post à la hausse (notion de bonus) est exclu.