



POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE DES COLLABORATEURS

OPTIGESTION a mis en place une politique de rémunération, conforme aux principes déontologiques définis par l'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'AFIC et à l'ASPIM sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion, homologuées par l'AMF en qualité de règles professionnelles et à la 5^{ème} directive OPCVM précisant les règles en matière de rémunération variable (fiche complémentaire A1 adressée à l'AMF dans le cadre de la mise à jour du programme d'activité).

Au sein d'OPTIGESTION, la politique de rémunération est déterminée par les dirigeants. A cet effet les dirigeants :

- Définissent la politique de rémunération, y compris variable ;
- Participent à la mise en œuvre de la politique de rémunération (évaluations, octroi de la part variable...);
- Participent à la revue de la politique de rémunération.

1. Collaborateurs concernés par la politique de rémunération

La politique mise en place et appliquée par les dirigeants concerne tous les collaborateurs d'OPTIGESTION : gérants, Middle Officers, ... etc. et plus précisément les preneurs de risque au sens de l'AMF à savoir : dirigeants, gérants financiers, RCCI en titre et contrôleur des risques.

2. Prise en compte des risques dans la définition de la politique

La politique mise en place permet d'encadrer les risques relatifs aux rémunérations des collaborateurs dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'exposition aux risques de la société. La politique tient compte de la nature et du volume de ses activités, de sa taille et des risques auxquels elle est susceptible d'être exposée. Elle est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la société et ses clients. En effet, l'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations variables des collaborateurs est définie en fonction du résultat global de la société.

3. Composition de la rémunération variable

La société a mis en place une rémunération variable sous forme de primes en numéraire. La partie variable de la rémunération vient compléter, de manière équilibrée, la partie fixe de la rémunération en considération des performances du professionnel. Elle est versée par l'employeur aux collaborateurs au regard de critères quantitatifs (performance annuelle) à 50% et qualitatifs (implication dans le poste, conformité des clients gérés, développement du portefeuille clients, absentéisme, ...) à 50% également. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société. La rémunération variable ne peut dépasser 100% de la rémunération fixe des gérants et 20% de la rémunération fixe des Middle Officers. Les bonus garantis sont interdits, sauf éventuellement à l'embauche du professionnel et dans ce cas, la garantie est strictement limitée à un an.

4. Critères d'attribution

Les critères appliqués pour la définition de la part variable de chaque collaborateur sont communs à l'ensemble des collaborateurs. Les collaborateurs sont évalués annuellement.

Procédures de versement	Explications
-------------------------	--------------

Part de rémunération variable versée en numéraire	<p>Rémunération variable inférieure à 100 K€ (principe de proportionnalité) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paiement de 100% de la rémunération variable <p>Rémunération variable supérieure à 100 K€ :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Néant chez Optigestion
Proportion de rémunération variable supérieure à 100 K€ reportée, durée de report et durée de rétention	<p>Si la rémunération variable dépasse 100 K€, la réglementation prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paiement de 60% de la rémunération variable en numéraire • 50% de la composante variable versée en parts d'OPC ou produits équivalents • Report de 40% de la rémunération variable sur 3 à 5 ans ; • Une période de rétention sera fixée
Modalité d'ajustement au risque a posteriori (si rémunération variable supérieure à 100 K€)	<p>Optigestion respecte un équilibre prudent entre une situation financière saine et l'attribution, le versement ou l'acquisition d'une rémunération variable.</p> <p>En cas de dégradation de la situation financière de la société, la politique de rémunération des personnes concernées fera l'objet d'une révision afin que celle-ci soit adaptée à la situation de la société.</p>

Les rémunérations brutes annuelles variables sont établies en tenant compte de la performance globale de la société de gestion et ne seront versées que si la situation financière de celle-ci le permet. La rémunération variable liée à l'activité de l'année n sera versée en une fois en numéraire avec le salaire du mois d'avril de l'année n+1 en respectant les principes évoqués ci-dessus.

Les critères discrétionnaires et les objectifs de développements utilisés pour le calcul de la rémunération variable sont revus annuellement.

5. Revue de la politique et contrôle de son application

La politique de rémunération est revue par la Direction, les principes généraux de la politique modifiée le cas échéant seront communiqués à l'ensemble des collaborateurs concernés.

Le RCCI veille à la correcte application de la présente politique lors de la détermination de l'enveloppe globale des rémunérations variables, ainsi que lors de la détermination de la part attribuée à chacun des collaborateurs.

Les éléments qui ont servi à l'établissement des rémunérations variables sont tenus à disposition du RCCI. La politique de rémunération est tenue à disposition de l'AMF et publiée également sur le site internet d'Optigestion.

Les rapports annuels des OPCVM gérés mentionnent :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice, ventilé en rémunérations fixes et variables, payées par la société de gestion à son personnel, et le nombre de bénéficiaires, ainsi que, le cas échéant, tout montant payé directement par l'OPCVM lui-même, y compris les éventuelles commissions de performance ;
- le montant agrégé des rémunérations, ventilé par catégories de salariés ou d'autres membres du personnel visés à l'article L. 533-22-2 du Code monétaire et financier ;
- une description de la manière dont les rémunérations et les avantages ont été calculés et
- toute modification importante de la politique de rémunération adoptée.

Le RCCI s'assure du respect permanent de ces dispositions.

Pour plus de détails concernant cette politique, vous pouvez vous rapprocher de votre interlocuteur habituel au sein d'Optigestion.

Date : 06 octobre 2022