

**RAPPORT DE
RESPONSABILITÉ
SOCIÉTALE
2017-2018**



Un affilié de



Matthieu Duncan

Directeur Général d'Ostrum Asset Management



Notre monde est en pleine mutation. Nous devons collectivement faire face aux nombreux enjeux fondamentaux qui impactent notre économie, notre fonctionnement et nos interactions. Le réchauffement climatique, la croissance démographique, la raréfaction des ressources, mais aussi la révolution digitale, ou encore la question de la diversité, sont autant de facteurs qu'il nous faut intégrer pour accélérer notre transition vers un monde plus durable.

Parce qu'elle est au cœur de l'économie, la finance a un rôle essentiel à jouer et une responsabilité à assumer.

Les initiatives pour une gestion responsable, précédemment éparpillées, se structurent, notamment grâce aux régulateurs. Ainsi, en France, les lois du Grenelle de l'environnement et plus récemment la loi de Transition Énergétique ont, à la fois, fait évoluer l'intégration des enjeux ESG et climat et les efforts de reporting des investisseurs. Ces initiatives françaises se transposent à l'échelle européenne par des évolutions structurantes menées dans le cadre de la définition du package pour la finance responsable¹ et à l'échelle internationale par de nombreuses initiatives telles que celles menées par la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Nous sommes ravis d'assister à cette évolution de notre secteur et fiers d'y contribuer à notre niveau. Pourquoi ? **Parce que nous partageons deux convictions :**

- **la première est que la finance responsable, autrefois un marché de niche, est en passe de devenir un standard de Place.** Nous ne pourrions prétendre à notre position de leader européen de la gestion d'actifs² si nous occultions ce tournant majeur qui impacte nos clients, notre activité et les émetteurs dans lesquels nous sommes investis ;
- **la deuxième est que l'intégration des enjeux ESG fait partie intégrante de notre métier d'asset manager.** Notre relation clients est basée sur la confiance : confiance dans nos expertises et confiance dans notre capacité à délivrer les meilleurs résultats d'investissement possibles. L'évaluation systématique des impacts potentiels des dimensions ESG sur l'ensemble de nos investissements est une question de confiance, tout comme notre capacité à proposer à nos clients des produits et services répondant à leur propre philosophie ESG, quelle que soit l'intensité avec laquelle ils souhaitent intégrer ces dimensions dans leurs portefeuilles.

Chez Ostrum Asset Management, ces convictions sont incarnées par tous au quotidien, et ce depuis de nombreuses années. Nous sommes signataires des UN PRI depuis plus de 10 ans et les excellentes notes obtenues sur l'ensemble des modules auxquels nous sommes soumis témoignent de la qualité de notre engagement. La diversité est pour nous un moteur de performance : notre comité exécutif est composé à 60 % de femmes. Nous cherchons sans cesse à réduire notre empreinte carbone et compensons 100 % de nos émissions de CO₂.

Cette approche RSE est impulsée par le Comité exécutif d'Ostrum AM, pilotée par un comité dédié fédérant l'ensemble des métiers de l'entreprise et mise en place par tous au quotidien. Nous intégrons et anticipons les besoins de nos clients. Notre démarche grandit et se nourrit de nos échanges avec eux et de la contribution de chacun de nos collaborateurs. Si notre approche a su évoluer et se renforcer au fil des années, notre ambition reste inchangée. Hier, aujourd'hui, demain, engagée et responsable, Ostrum AM est leader de l'ESG.

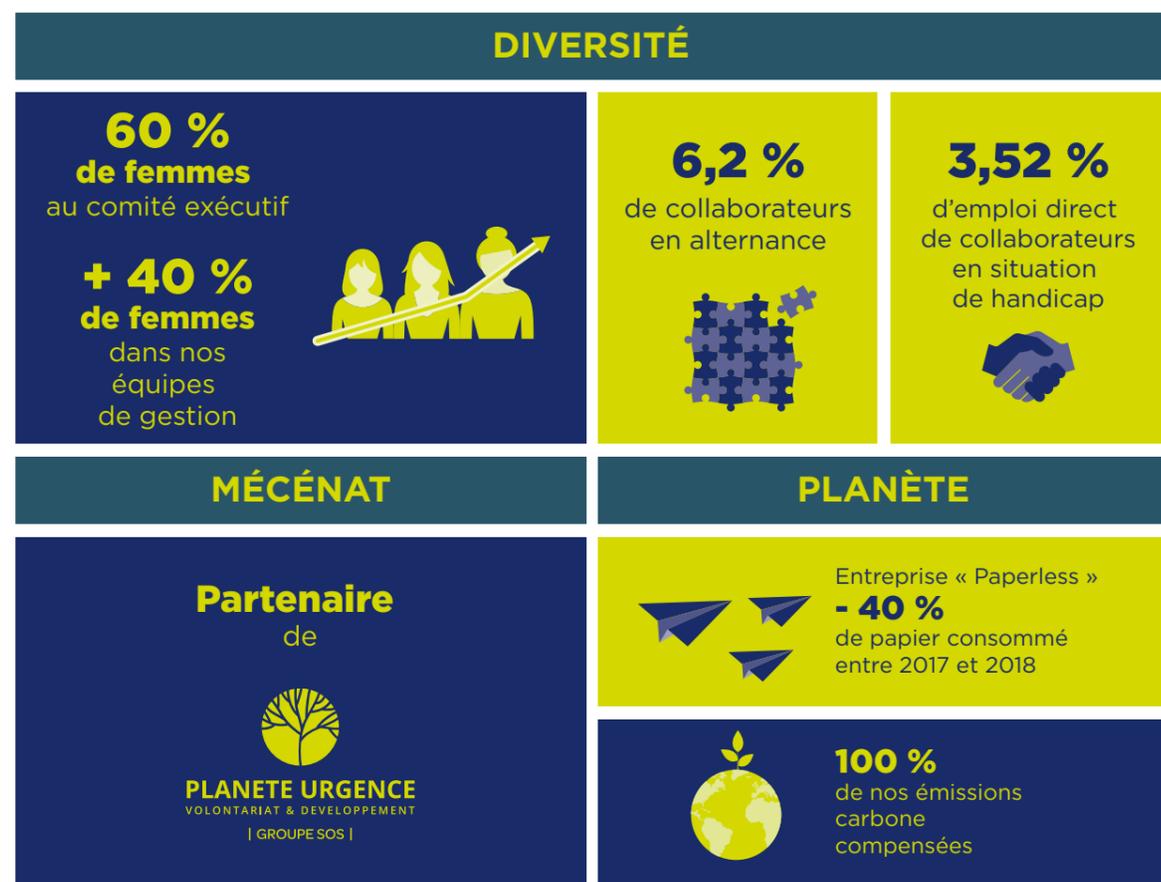
Bonne lecture à tous.

¹Source : http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-3729_fr.htm?locale=FR

²IPE Top 400 Asset Managers 2018 a classé Ostrum Asset Management au 52^e rang des plus importants gestionnaires d'actifs au 31/12/2017.

Engagés en faveur de l'investissement responsable depuis plus de 30 ans

UNE ENTREPRISE RESPONSABLE



Sources : Ostrum Asset Management au 31/12/2018.

UNE GESTION RESPONSABLE



Source UN PRI - Ostrum Asset Management Transparency Report 2018.

SOMMAIRE

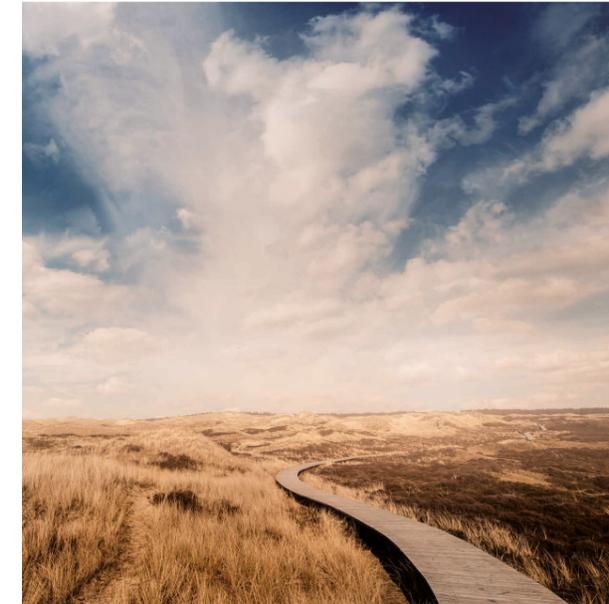
06 > 13 NOUS SOMMES OSTRUM

- À propos d'Ostrum Asset Management 08
- Ostrum Asset Management : une société distinguée 10
- Une gouvernance au service de l'intérêt de long terme de l'entreprise et de ses parties prenantes 12



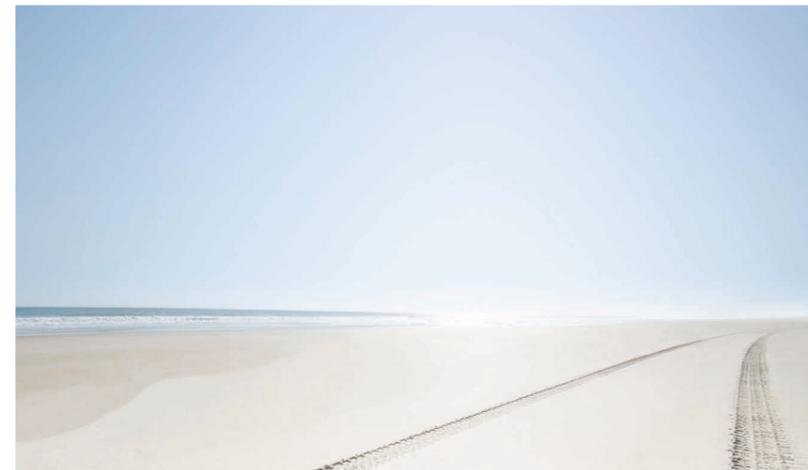
46 > 75 NOUS SOMMES COLLECTIVEMENT ENGAGÉS

- A. Innover pour être plus agiles et plus collaboratifs** 52
 - 1. De nouveaux espaces de travail collaboratifs 52
 - 2. Responsabiliser, fluidifier notre organisation 54
 - 3. Accompagner notre transformation digitale 55
 - 4. Fédérer et accompagner le changement 58
- B. Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain** 60
 - 1. Engagés et acteurs de notre entreprise 60
 - 2. Riches de la diversité de nos talents 62
 - 3. Attirer et faire grandir nos talents 68
 - 4. Des pratiques RH équitables et novatrices 72



14 > 31 NOUS SOMMES UN GESTIONNAIRE D'ACTIFS RESPONSABLE

- A. Nous connaissons parfaitement les enjeux ESG** 19
- B. Nous intégrons les dimensions extra-financières au cœur de notre métier** 22
 - 1. Des politiques d'exclusion appliquées à l'ensemble de notre univers d'investissement 22
 - 2. Une intégration ESG sur plus de 90 % de nos encours 24
- C. Nous agissons en actionnaire responsable et dialoguons avec les entreprises** 26
- D. Nous contribuons activement à la définition des standards RSE-ISR** 30



76 > 89 OSTRUM AM, ACTEUR RESPONSABLE AU SEIN DE SON ÉCOSYSTÈME

- A. Responsable dans nos pratiques** 78
 - 1. Assurer la loyauté des pratiques 78
 - 2. Favoriser le comportement responsable de nos fournisseurs 80
- B. Responsable au sein de la société** 82
 - 1. Maîtriser notre impact environnemental 82
 - 2. Une approche partenariale du mécénat 87

32 > 45 LA RSE AU CŒUR DE NOS LIENS AVEC NOS CLIENTS

- A. Une offre de produits et de services responsables** 34
 - 1. Une large intégration des dimensions ESG 36
 - 2. Une offre de produits ISR et ESG intensifs sur mesure 36
 - 3. Des reporting ESG et carbone dédiés 38
 - 4. Exigence de transparence 40
- B. La RSE intégrée à notre relation client** 41



90 > 101 BILAN RSE

- Précisions méthodologiques sur les indicateurs 92
- Indicateurs sociaux 94
- Indicateurs sociétaux 96
- Indicateurs environnementaux 97
- Tableaux de concordance 98
- Reportings carbone 101

103 GLOSSAIRE





1

■

NOUS SOMMES
OSTRUM



À PROPOS D'OSTRUM ASSET MANAGEMENT

« Notre nom change mais notre mission se poursuit »

Le 3 avril 2018, Natixis Asset Management est devenue Ostrum Asset Management.

Ce changement de nom vise à clarifier notre positionnement au sein du modèle multi-affiliés de Natixis Investment Managers, la filiale de gestion d'actifs de Natixis.

Il illustre également notre souhait de nous concentrer sur ce pour quoi nos clients nous font confiance depuis plus de 30 ans : notre expertise historique en gestion obligataire, nos compétences ciblées en gestion actions et notre savoir-faire reconnu en gestion assurantielle.



Notre nouvelle identité en découle naturellement :

- **notre nom « Ostrum »**, par sa consonance latine, rend hommage à nos racines européennes et, par sa signification (« de couleur violette »), affirme avec force notre appartenance à Natixis et au Groupe BPCE ;

- **notre symbole, « l'exponentiel »**, souligne notre volonté d'évoluer et de grandir avec vous pour vous ouvrir de nouvelles perspectives d'investissement dans un marché de la gestion d'actifs en pleine mutation ;

- **notre signature, « Funding your tomorrow »** (Financer votre avenir), rappelle l'essence même de notre métier de gérants d'actifs : vous permettre de réaliser vos objectifs financiers de long terme en vous livrant les meilleurs résultats d'investissement possibles.

Nous sommes déterminés à continuer à offrir à nos clients des stratégies d'investissement répondant au mieux à leurs besoins.

À cette fin, à compter du 1^{er} octobre 2018, Ostrum Asset Management, nouvelle société de gestion de droit français, avec plus de 257,6 milliards d'euros d'encours sous gestion¹ pour le compte d'investisseurs institutionnels et particuliers, s'appuie sur des expertises variées en gestion taux, diversifiée, actions, en investissement responsable et en solutions alternatives, telles que la dette privée liée aux actifs réels ou les investissements en infrastructures, la gestion de mandats et fonds dédiés. Elle assure en outre la gestion par délégation d'une partie des fonds ouverts de Natixis Investment Managers, dont elle est affiliée.

Notre entreprise rassemble plus de 350 collaborateurs¹ de talent et affiche une présence mondiale avec des équipes de recherche et de gestion implantées en Europe, aux États-Unis et en Asie. L'offre d'Ostrum Asset Management est distribuée par la plateforme de distribution internationale de Natixis Investment Managers.

¹ Source : Ostrum AM au 31/12/2018.

 **GROUPE BPCE**
9 MILLIONS DE SOCIÉTAIRES



BPCE SA

71 %

 **NATIXIS** ◀ **29 % FLOTTANT**

ASSURANCE

BANQUE DE
GRANDE CLIENTÈLE

GESTION D'ACTIFS
ET DE FORTUNE

SERVICES FINANCIERS
SPÉCIALISÉS

 **NATIXIS**
INVESTMENT MANAGERS

ORGANISATION MULTIAFFILIÉE
ET PLATEFORME DE DISTRIBUTION MONDIALE

Plus de **20 sociétés** affiliées
16^e gestionnaire d'actifs mondial¹
802,1 mds € d'encours gérés²

 **Ostrum**
ASSET MANAGEMENT

¹ Source : Cerulli au 31/12/2017.

² Source : Natixis Investment Managers au 31/12/2018.

OSTRUM ASSET MANAGEMENT : UNE SOCIÉTÉ DISTINGUÉE



Label TEEC d'État¹

- Fonds de dettes infrastructure *Essential Infra Debt Fund*².

PRI³

- Notation **A et A +** : qualité de notre stratégie ESG et de son implémentation

Les Actifs du Patrimoine 2018

- Actif d'or de la distribution dans la catégorie fonds diversifiés réseaux pour la gamme Sélectiz.

Classement EXTEL 2018

- **2^e place** dans la catégorie des sociétés de gestion françaises.
- **Ronan Poupon : 2^e place** du podium des « Gérants et analystes France ».

European Funds Trophy 2018

- **Meilleure société de gestion française** dans la catégorie « 100-200 fonds notés ».

Thomson Reuters Lipper Fund Awards

- **Natixis Souverains Euro : meilleur fonds** dans la catégorie « obligations souveraines euro » sur 10 ans⁴.

¹ Label Transition énergétique et écologique pour le climat - www.ecologique-solidaire.gouv.fr/label-transition-energetique-et-ecologique-climat

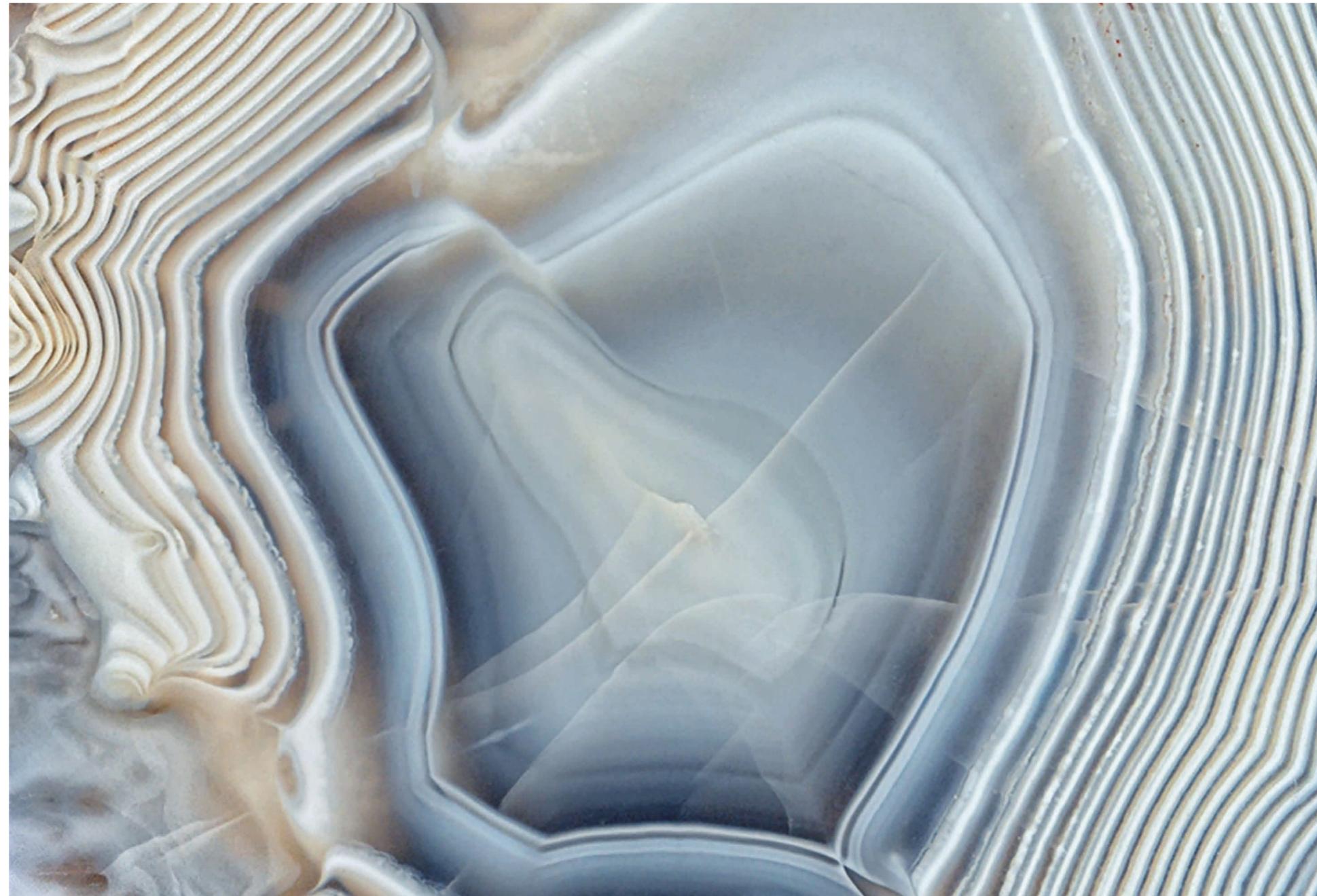
² Essential Infra Debt Fund est un compartiment du fonds d'investissement alternatif réservé (RAIF), de droit luxembourgeois, Ostrum Debt SCS RAIF, dont la société financière est Natixis Investment Managers et la société gérante Ostrum Asset Management. Exclusivement réservé aux investisseurs professionnels au sens de la directive MIF, il présente un certain nombre de risques, dont les risques de perte en capital, de performance des actifs (plus particulièrement risque de construction et sur les revenus tirés de l'actif), d'illiquidité de l'actif, de contrepartie, macroéconomique, de modifications du cadre légal, réglementaire et fiscal, et les risques associés au déploiement du fonds.

³ Principes d'investissement responsable des Nations Unies - www.unpri.org.

⁴ Le fonds Natixis Souverains Euro est l'ancienne appellation du fonds Ostrum Souverain Euro. Pour les caractéristiques de ce fonds, voir page 101.



Les références à un classement, un prix et/ou à une notation ne préjugent pas des résultats futurs du fonds ou du gestionnaire.



UNE GOUVERNANCE

AU SERVICE DE L'INTÉRÊT DE LONG TERME DE L'ENTREPRISE ET DE SES PARTIES PRENANTES

L'organisation de la gouvernance d'Ostrum Asset Management s'inscrit dans le cadre des principes définis pour la gouvernance des filiales de « Natixis intégrée »¹ et dans le respect de leurs obligations réglementaires, de leur autonomie de gestion et de leur intérêt social. Le système de gouvernance d'Ostrum Asset Management vise à répondre à un double impératif, d'une part législatif et réglementaire pour assurer une autonomie de gestion de l'activité et des produits dans l'intérêt exclusif de ses clients et, d'autre part, institutionnel en vue de protéger les intérêts de l'entreprise et de ses parties prenantes sur le long terme. La gouvernance s'articule autour d'un Conseil d'administration et d'une Direction générale et s'appuie sur un dispositif robuste de règles de bonne conduite et de gestion des risques visant notamment à éviter les conflits d'intérêts.

Une représentativité équilibrée au sein du Conseil d'administration

L'équilibre des pouvoirs entre les instances de contrôle et de gestion exécutive est assuré par une séparation des fonctions de Président et de Directeur général et par une représentativité équilibrée de son groupe actionnarial, Natixis Intégrée, ainsi que de ses réseaux bancaires partenaires. Cette représentativité est renforcée par la présence de deux représentants de l'UES², qui assistent aux réunions du Conseil d'administration sans voix délibérative.

Le Conseil d'administration, composé de 9 administrateurs, est présidé par Jean Raby, Directeur général de Natixis Investment Managers, dont le rôle est d'assurer l'indépendance du conseil dans l'exercice de ses missions, dans l'intérêt à long terme de l'entreprise et de ses actionnaires. Outre les missions relevant des attributions légales, le Conseil d'administration veille à la qualité des services proposés aux clients distributeurs et notamment aux réseaux des Banques Populaires et des Caisses d'Épargne.

Notre conseil d'administration³

- **Monsieur Jean RABY**, président | Directeur général Natixis Investment Managers
- **La société BPCE** représentée par **Monsieur Pascal BRIAN**, administrateur | Directeur Développement pôle banque de détail
- **La société Natixis** représentée par **Madame Nathalie DESREUMAUX**, administrateur | Responsable des opérations financières
- **La société Natixis IM International** représentée par **Monsieur Christophe LANNE**, administrateur | Directeur général Natixis Investment Managers International
- **Monsieur Jean-François BARALON**, administrateur | Directeur de la Distribution France, Suisse Francophone et Monaco | Natixis Investment Managers International
- **Madame Céline TUFFAL**, administrateur | Directrice des Ressources humaines pôle Assurances
- **Monsieur Olivier KLEIN**, administrateur | Directeur général BRED-Banque Populaire
- **Monsieur Alain CONDAMINAS**, administrateur | Directeur général Banque Populaire Occitane
- **Monsieur Bruno GORE**, administrateur | Président du directoire Caisse d'Épargne Normandie

Notre équipe dirigeante

La Direction générale d'Ostrum Asset Management est assurée par Matthieu Duncan. Il s'appuie dans ce cadre sur sa directrice générale déléguée, Valérie Derambure, qui assure le rôle de deuxième dirigeant conformément à l'article L532-9II 4° du Code monétaire et financier, ainsi que sur le Comité exécutif représentatif des lignes de métiers et des fonctions clés de la société, pour favoriser une réflexion collégiale et transversale sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Composé de cinq membres, le Comité exécutif se réunit une fois par semaine.



MATTHIEU DUNCAN
DIRECTEUR GÉNÉRAL

Matthieu Duncan a plus de 25 années d'expérience en finance de marché. Il a occupé plusieurs fonctions dans le secteur financier à Paris et à Londres, notamment chez Goldman Sachs, Cambridge Place IM, Newton IM et Quilter Cheviot. Il est titulaire d'un MBA de l'Université du Texas et d'un diplôme en économie d'entreprise de l'Université de Californie.



VALÉRIE DERAMBURE
DIRECTRICE GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE,
DIRECTRICE FINANCE ET OPÉRATIONS

Valérie Derambure a plus de 30 ans d'expérience dans le contrôle de gestion. Elle a travaillé pour Deloitte Audit, pour le groupe CPR, CIC Paris, CDC IXIS Capital Markets, Natixis Wealth Management et Natixis. En 2017, Valérie Derambure est nommée Directrice générale déléguée d'Ostrum Asset Management en charge des finances et opérations. Elle est diplômée de l'ESCP.



IBRAHIMA KOBAR
DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, DIRECTEUR DES GESTIONS

Ibrahima Kobar a plus de 25 années d'expérience en gestion obligataire. Il a occupé plusieurs fonctions dans le secteur financier, notamment chez Société Générale et Midland Bank. Il est actuaire diplômé de l'Institut de Statistiques de Paris (ISUP) et membre de l'Institut des Actuaire Français (IAF) ; il est également titulaire d'un CFA.



LIENTU LIEU
DIRECTRICE BUSINESS STRATEGY

Lientu Lieu débute sa carrière en 2004 chez At Kearney. En 2017, elle devient Directrice Business Strategy d'Ostrum Asset Management, en charge de la stratégie et du développement commercial. Lientu Lieu est diplômée de l'École Supérieure de commerce de Paris et a suivi le Program for Leadership Development de la Harvard Business School.



SYLVIE SOULÈRE GUIDAT
DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

Sylvie Soulière Guidat a 30 ans d'expérience dans la finance. Elle a occupé différentes fonctions, notamment chez Crédit Lyonnais, la Caisse des Dépôts et Consignations, puis Natixis, en France et en Asie. Sylvie Soulière Guidat est diplômée de l'École Nationale Supérieure d'Électrotechnique, d'Électronique, d'Informatique, d'Hydraulique et des Télécommunications.

¹ Natixis intégrée englobe Natixis et ses filiales, hors participations.

² Voir glossaire en page 103.

³ Composition du Conseil d'Administration au 31/12/2018.



2

—

NOUS SOMMES
UN GESTIONNAIRE
D'ACTIFS RESPONSABLE



L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE, AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE

Engagée en faveur du développement durable et de l'investissement socialement responsable (ISR) depuis plus de 30 ans¹, Ostrum Asset Management a franchi ces dernières années un cap supplémentaire en faisant de l'investissement responsable la composante métier majeure de sa stratégie RSE².

Ostrum AM s'attache à prendre en compte l'ensemble des dimensions ESG² dans ses décisions d'investissement, conformément aux recommandations des grands référentiels normatifs internationaux, tels que les Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (PRI) dont elle est signataire depuis 2008. Nous appliquons cette approche à toutes nos classes d'actifs et aux principaux leviers dont disposent nos gérants pour contribuer à l'émergence d'un système économique et financier responsable.

Fruit d'une réflexion approfondie, cette démarche de gestion d'actifs responsable s'articule autour de quatre engagements principaux et d'initiatives spécifiques en faveur du climat déclinés au quotidien par les équipes d'investissement selon les spécificités de leur classe d'actifs. Nous sommes convaincus qu'une gestion responsable pertinente et ambitieuse sera génératrice de performance sur le long terme et porteuse de valeur ajoutée pour nos clients.

COMPRENDRE
NOUS CONNAISSONS
PARFAITEMENT LES ENJEUX ESG



CONSTRUIRE
NOUS CONTRIBUONS
ACTIVEMENT AUX ACTIONS
DE CONSTRUCTION
ET DE PROMOTION DE
L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

GÉRER

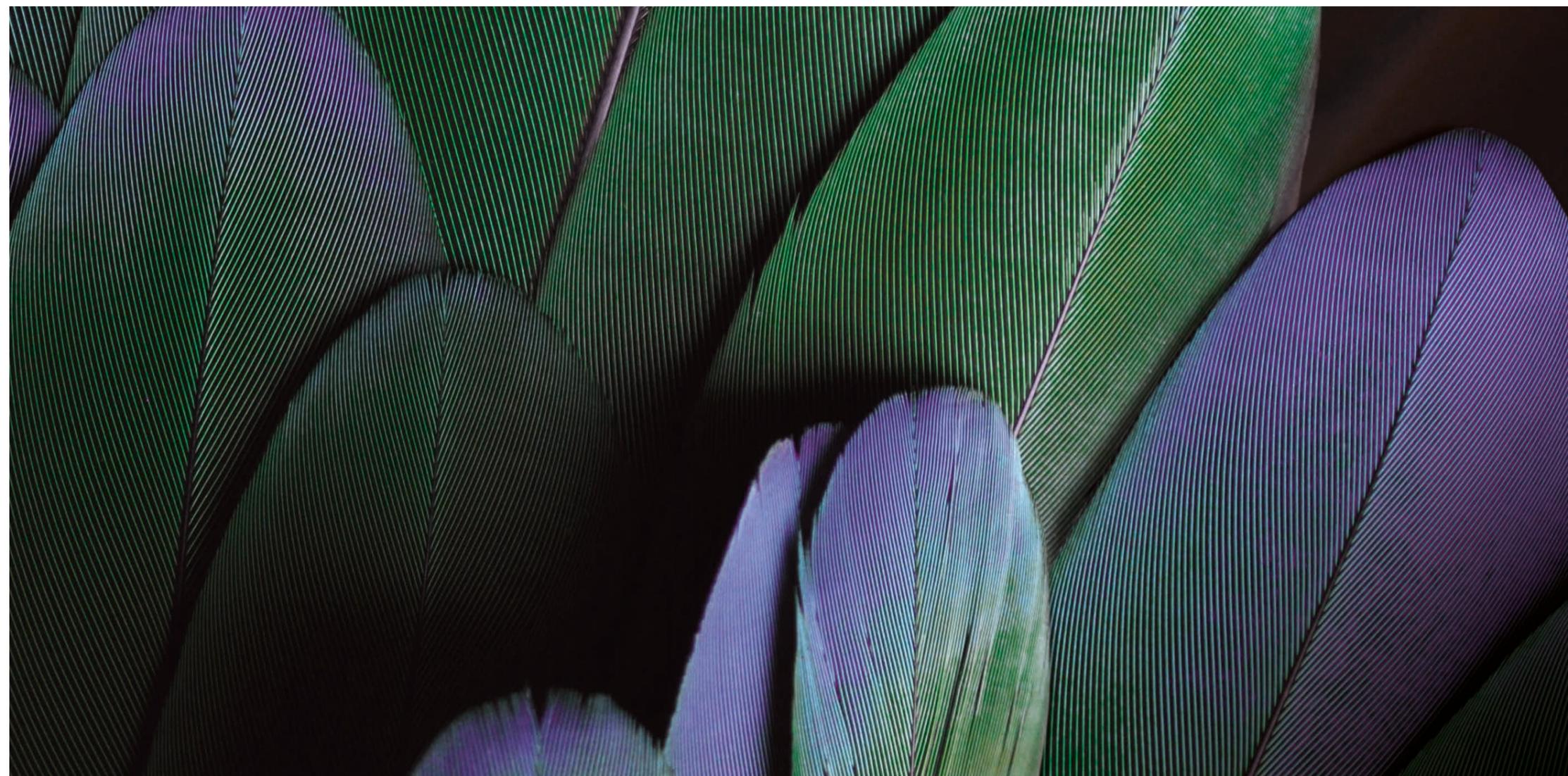
NOS POLITIQUES D'EXCLUSION S'APPLIQUENT À L'ENSEMBLE DE NOTRE UNIVERS D'INVESTISSEMENT

NOUS INTÉGRONS L'ESG SUR PLUS DE 90 % DE NOS ENCOURS

NOUS PROPOSONS DES STRATÉGIES SPÉCIFIQUES ISR ET « ESG INTENSIVE »

AGIR

NOUS MENONS UN DIALOGUE CONTINU AVEC LES ENTREPRISES DANS LESQUELLES NOUS SOMMES INVESTIS, PAR LE VOTE ET L'ENGAGEMENT



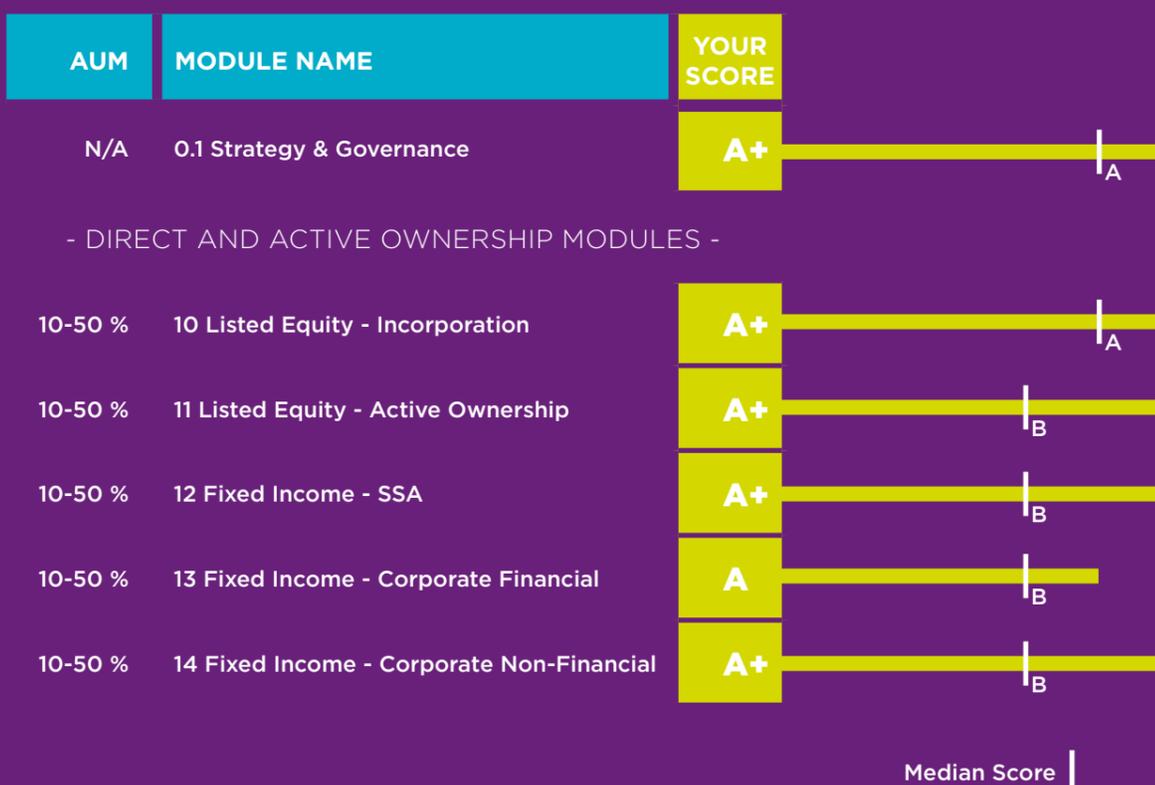
¹ Le premier fonds solidaire d'Ostrum AM, Natixis Impact Nord Sud Développement, a été lancé en 1985. Une gamme complète de fonds ISR et solidaires a ensuite été développée au cours des années qui ont suivi.

² Voir glossaire en page 103.

UNE APPROCHE RÉCOMPENSÉE

L'année 2018 marque le dixième anniversaire de la signature par Ostrum Asset Management des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (PRI). À cette occasion, la qualité et l'ambition de notre approche de l'investissement responsable ont été une nouvelle fois reconnues et saluées par d'excellentes notes sur l'ensemble des modules auxquels nous sommes soumis. Nous sommes particulièrement fiers de ce résultat !

SUMMARY SCORECARD



À l'issue d'un exercice de reporting détaillé, les PRI attribuent une notation, établie sur une échelle à 6 niveaux¹, pour chaque module applicable². Le score médian du *peer group* est également communiqué pour permettre une mise en perspective des résultats sur une base relative. Le Summary ScoreCard communiqué ci-dessus est ainsi extrait de l'Assessment Report d'Ostrum AM³.

¹ L'échelle de notation se présente de A+ à E ; A+ étant la notation la plus élevée et E étant la plus basse.

² Le Module « Strategy and Governance » est applicable à tous les signataires ; les autres modules sont applicables dès lors qu'ils couvrent une catégorie supérieure ou égale à 10 % des encours.

³ Pour en savoir plus sur le reporting ESG d'Ostrum AM, se référer à son PRI Transparency Report intégral, disponible en accès public sur le site Internet des PRI.

A

Nous connaissons parfaitement les enjeux ESG

Comprendre les tendances actuelles et futures qui façonnent notre système économique et financier, connaître les enjeux ESG propres à chaque secteur d'activité, et anticiper les nouvelles évolutions réglementaires nous permet de mieux appréhender les enjeux extra-financiers qui peuvent être source de risques ou d'opportunités pour les émetteurs, et de les prendre en compte dans nos décisions d'investissement et nos pratiques actionnariales.

C'est pourquoi nos recherches financière et extra-financière sont aujourd'hui pleinement intégrées.

UNE RECHERCHE ESG INTÉGRÉE



DES SOURCES SOLIDES

- Nos équipes de gestion sélectionnent les meilleures sources de données ESG ;
- Nos analyses reposent à la fois sur des échanges directs avec les entreprises et sur les informations transmises par des fournisseurs de données et d'analyse ESG dédiés.



UNE CONNAISSANCE DE L'ESG PARTAGÉE AVEC LES ÉQUIPES DE GESTION

- Nos activités de gestion reposent toutes sur une analyse ESG intégrée pour conduire leur activité ;
- Nous misons sur la formation continue pour garantir un haut niveau de connaissance des enjeux ESG.



UNE MOBILISATION COLLECTIVE

- 100 % de nos analystes sont en charge de l'analyse des dimensions extra-financières et de l'évaluation de leurs impacts sur les émetteurs ;
- Nous avons identifié des ambassadeurs ESG dans chacune de nos équipes de gestion pour coordonner notre approche.



APPRÉHENDER ET INTÉGRER LES ENJEUX CLIMAT

- Nous avons créé, pour nos équipes de gestion, des formations spécifiques, consacrées aux enjeux climatiques et à la comptabilité carbone ;
- Nous intégrons systématiquement la thématique climat dans nos échanges directs avec le management des entreprises dans lesquelles nous sommes investis.





ANALYSER LES DIMENSIONS EXTRA-FINANCIÈRES POUR APPRÉCIER LE RISQUE SOUVERAIN

Nous prenons systématiquement en compte les éléments extra-financiers dans nos processus d'investissement souverains et les intégrons à la construction de nos portefeuilles, en évaluant le risque de chaque pays.

Cette évaluation se déroule en deux étapes :

1. Modèle d'Évaluation du Risque Souverain

Notre équipe d'ingénieurs quantitatifs a récemment développé un modèle d'évaluation propriétaire qui offre des prévisions à moyen terme (horizon un à deux ans, actualisées tous les trois mois si nécessaire). Il permet ainsi d'identifier les évolutions possibles de l'évaluation du risque selon une échelle de notation interne, pour les pays développés et les économies émergentes.

Ces évaluations sont suivies pour chaque pays (+/- catégorie de notation). Avec ce modèle novateur de type *machine learning*, nos gérants bénéficient d'une source d'information complémentaire, qu'ils utilisent pour construire les portefeuilles souverains.

Sont pris en compte à la fois les variables de vulnérabilité économique internes, tels que le taux de chômage, et externes, tels que le solde primaire (source : Standard & Poor's), et les éléments extra-financiers matériels, tels que le contrôle de la corruption (Sources : Banque Mondiale et Programme des Nations Unies pour le développement.)

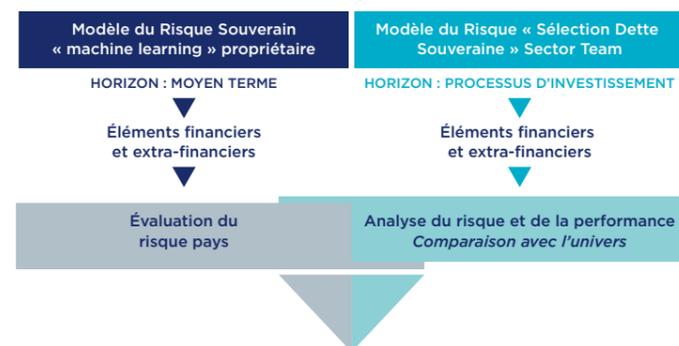
2. "Sélection Dette Souveraine" (SDS) Sector Team

Nos experts connaissent parfaitement l'impact qu'ont eu, depuis plusieurs années, les critères ESG sur l'évaluation du risque des pays de la zone euro. Pour chacun d'entre eux, ils produisent des analyses *bottom-up* sur la valeur relative des obligations gouvernementales, en évaluant les facteurs de performance (vues sur les *spreads* et les flux) et les facteurs de risques (financiers, macroéconomiques et réglementaires, et extra-financiers). L'objectif est d'identifier les dettes souveraines auxquelles les gérants souhaitent s'exposer sur un horizon d'investissement défini.

Chacun des piliers ESG est ainsi évalué individuellement :

- le pilier environnement est évalué selon les tendances d'émission de CO₂ par habitant (source Banque Mondiale), l'intensité énergétique (Banque Mondiale) et la vulnérabilité et la capacité d'adaptation des États au changement climatique (ND-Gain Index) ;
- le pilier social est évalué par l'indice de Développement humain ajusté aux inégalités (Programme de Développement des Nations Unies) ;
- la Gouvernance est évaluée suivant les World Governance Indicators (WGI) de la Banque Mondiale : stabilité politique, efficacité des pouvoirs publics, qualité de la réglementation, état de droit, participation et responsabilisation, et lutte contre la corruption.

Ces variables sont complétées d'analyses et d'interprétations, afin de produire des évaluations, qui pourront être ajustées dans la perspective de l'horizon d'investissement. Ainsi, en combinant les éléments financiers et extra-financiers, l'équipe Sélection Dette Souveraine évalue l'ensemble des dettes souveraines de la zone euro par brique de maturité (1-3 ; 3-7 ; 7-15 ; 15 + ans) avec une notation (- 2, - 1, 0, + 1, + 2).



B

Nous intégrons les dimensions extra-financières au cœur de notre métier

1. DES POLITIQUES D'EXCLUSION APPLIQUÉES À L'ENSEMBLE DE NOTRE UNIVERS D'INVESTISSEMENT

Ostrum Asset Management refuse de soutenir des secteurs ou des émetteurs qui ne respectent pas certains principes de responsabilité fondamentaux. Il y va de la crédibilité de notre approche et de notre responsabilité fiduciaire vis-à-vis de nos clients. Nous avons défini des politiques d'exclusion¹ que nous appliquons à l'ensemble de nos univers d'investissement :

ARMEMENT CONTROVERSÉ

Nous avons exclu tous les acteurs impliqués dans la production, l'emploi, le stockage, la commercialisation et le transfert de mines anti-personnel (MAP) et de bombes à sous-munitions (BASM), en cohérence avec la Convention d'Ottawa et le Traité d'Oslo signés par de nombreux pays, dont la France.

WORST OFFENDERS

Nous avons exclu toutes les entreprises, cotées ou non cotées, qui ne respectent pas les principes du Pacte Mondial des Nations Unies ni/ou les Principes Directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales ou qui ont fait l'objet d'une exclusion publique de la part d'investisseurs institutionnels sur la base de ces principes.



CHARBON

Nous excluons les émetteurs dont plus de 50 % des revenus proviennent de la production de charbon ou d'énergie générée par le charbon.

Les entreprises dont l'activité principale repose sur la production, le transport et la vente de charbon extrait par la technique d'extraction dite de « Mountaintop Removal »², ont également été exclues de notre univers d'investissement.



ÉTATS BLACKLISTÉS

Ostrum AM n'investit pas dans les pays sous embargo américain et européen ou identifiés par le Groupe d'Action Financière (GAFI) comme présentant des déficiences stratégiques dans leur dispositif de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme dans le monde.

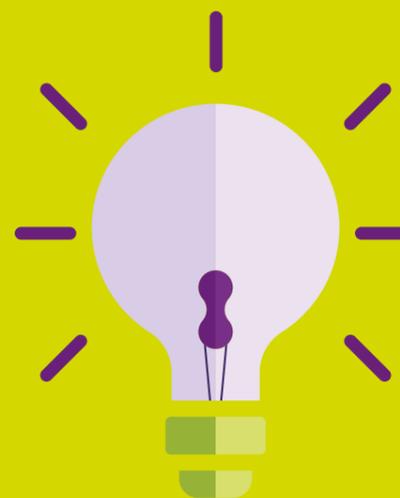
TABAC

Dans le cadre de sa réflexion continue pour la définition d'un univers d'investissement responsable, Ostrum AM a mis en œuvre en 2018 une politique d'exclusion sur le tabac, détaillée ci-contre.

NEW

¹ Nos politiques d'exclusion s'appliquent à l'ensemble de nos fonds ouverts.

² Voir glossaire en page 103.



INNOVATION 2018

OSTRUM SERA SANS TABAC !

Ostrum Asset Management s'engage à ne plus soutenir le secteur du tabac, fortement controversé, contraire aux Objectifs de Développement Durable¹ du Programme des Nations Unies pour le développement, et dont les impacts sociaux, sociétaux et environnementaux sont particulièrement négatifs.

Appliqué à
100 %
de notre univers
d'investissement

Plus de
450
millions d'euros
de positions à céder

Plus de
50 %
de positions
d'ores et déjà cédées
au 30 juin 2018

Un désinvestissement
total à horizon
3 ans

Cet engagement s'applique aux fonds dont Ostrum AM est gestionnaire financier. Dans ce cadre, nous souhaitons :

- poursuivre la politique d'exclusion du tabac de l'ensemble de nos fonds ISR ;
- exclure le tabac de l'ensemble des fonds ouverts ;
- encourager nos clients à mettre en place cette politique au sein de leurs fonds dédiés et/ou de leurs mandats gérés financièrement par Ostrum AM.

Cette politique est effective depuis le 30 juin 2018², et démontre notre volonté de ne pas soutenir les secteurs et émetteurs les plus controversés³. Elle est également en parfaite cohérence avec les engagements de notre maison mère Natixis⁴.

Extrait de la communication publiée par Ostrum AM et parue le 04.07.2018.
Retrouvez l'ensemble des informations relatives à notre exclusion du tabac sur www.ostrum.fr

¹ Pour en savoir plus sur les Objectifs de Développement Durable : <http://www.undp.org/content/undp/fr/home/sustainable-development-goals.html>.

² Depuis le 30 juin 2018, les fonds ouverts sont désinvestis du tabac, exceptés les fonds les plus impactés pour lesquels – et ce afin de préserver l'intérêt de ses porteurs de parts – le désinvestissement sera progressif et total à horizon 2021, tel que précisé au sein des prospectus des fonds. Sur le marché monétaire, l'exclusion du tabac sera effective après échéance des positions détenues sur ce périmètre. De par leurs spécificités, les gestions de fonds de fonds et gestions de fonds indiciaires n'entrent pas dans le périmètre d'application de l'exclusion du secteur du tabac.

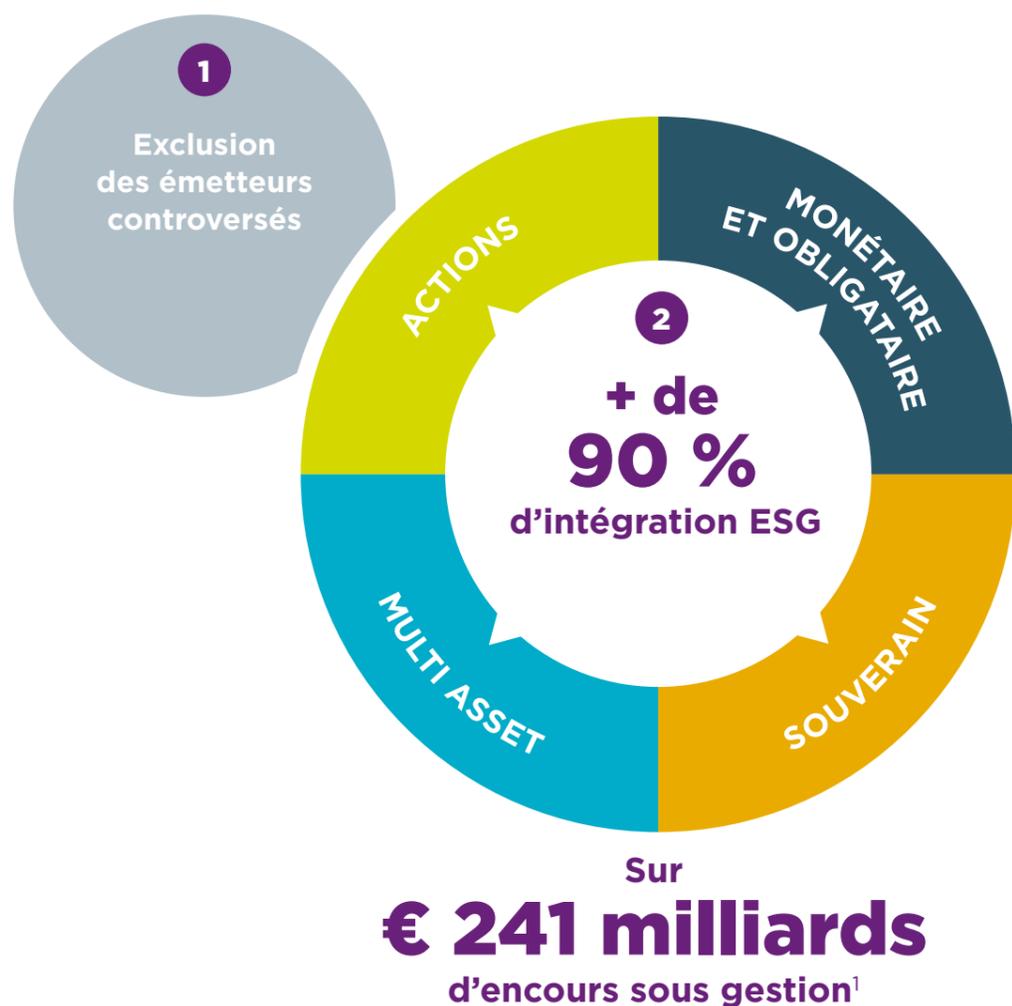
³ Pour en savoir plus, accédez à la politique sectorielle Tabac d'Ostrum AM : www.ostrum.com/fr-FR/nous-connaître/notre-demarche-rse/gestion-responsable/principes-d-exclusion.

⁴ Accédez au communiqué de presse de Natixis : https://www.natixis.com/natixis/upload/docs/application/pdf/2017-12/cp_natixis_-_exclusion_tabac_19_12_2017.pdf

2. UNE INTÉGRATION ESG SUR PLUS DE 90 % DE NOS ENCOURS

Nous sommes convaincus que les dimensions extra-financières ont un impact majeur sur l'analyse de la performance et le profil de risque des émetteurs. C'est pourquoi nous les intégrons dans tous nos processus d'investissement.

UNIVERS D'INVESTISSEMENT D'OSTRUM ASSET MANAGEMENT



Nos équipes de gestion s'attachent à optimiser l'intégration des éléments ESG, en analysant leurs impacts sur l'évaluation du profil de risque et de la performance des émetteurs. Cette intégration systématique et spécifique garantit la pertinence de notre approche.

¹ Source : Ostrum AM au 31/12/2018.



L'INTÉGRATION ESG AU SEIN DE LA GESTION ACTIONS

Afin de prendre compte les dimensions ESG au sein des processus de gestion actions et d'apprécier leur impact potentiel sur les sociétés détenues en portefeuille, nous avons déployé plusieurs initiatives.

Ainsi, les gérants actions d'Ostrum AM produisent des analyses extra-financières et financières pour chaque société investie. Pour ce faire, ils s'appuient sur leur excellente connaissance des entreprises investies et sur l'analyse qualitative et quantitative de données financières et extra-financières, sélectionnées pour leur pertinence, leur couverture et leur complémentarité.

De plus, sur l'univers de recherche représentant les plus grandes expositions d'Ostrum, les entreprises investies sont systématiquement interrogées sur les enjeux ESG et sur l'intégration de ces enjeux au sein de leur business model. Ces éléments de recherche sont ensuite synthétisés, pour permettre l'évaluation de chaque émetteur sur les dimensions E, S et G.

Enfin, la gestion actions s'attache également à mieux intégrer les dimensions extra-financières dans ses processus de gestion, avec l'objectif de prendre en compte les critères ESG dans le modèle de valorisation et l'évaluation de la qualité fondamentale et financière de chaque société.



L'INTÉGRATION ESG AU SEIN DE LA RECHERCHE CRÉDIT

Notre équipe d'Analystes Crédit intègre systématiquement à ses analyses les éléments extra-financiers, dès lors qu'ils sont considérés comme matériels, c'est-à-dire ayant un impact sur le risque crédit de l'émetteur.

L'appréciation de la matérialité des critères ESG relève de la responsabilité de chaque analyste, qui s'appuie à la fois sur des sources sélectionnées collectivement par l'ensemble de la gestion d'Ostrum AM et sur ses propres éléments de recherche et de connaissance des enjeux ESG et des émetteurs.

Afin d'assurer l'homogénéité des travaux d'analyse et l'équité dans l'évaluation des émetteurs, notre démarche conjugue une approche « émetteur par émetteur », qui vise à identifier les éléments extra-financiers matériels, et par conséquent les forces et les faiblesses de chaque société au regard d'enjeux ESG spécifiques, et une approche sectorielle définie et partagée par l'ensemble des analystes crédit d'Ostrum en Europe, en Asie et aux États-Unis. Cette approche sectorielle a été actualisée intégralement en 2018, au regard des évolutions de court, moyen et long terme propres à chaque secteur d'activité.

En complément, l'intensité de l'impact des dimensions ESG sur le risque crédit de chaque émetteur est également évaluée. Tous ces éléments sont partagés et intégrés aux outils de gestion.

C

Nous agissons en actionnaire responsable et dialoguons avec les entreprises

Ostrum Asset Management a placé l'engagement au cœur de sa démarche d'Investisseur Responsable. Nous dialoguons de manière constructive avec les émetteurs afin de mieux comprendre leur prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans leurs réflexions stratégiques. Nous agissons ainsi, en matière de vote et d'engagement, selon deux axes complémentaires :

- un engagement individuel et continu par l'exercice de nos droits de vote et le dialogue avec les émetteurs ;
- un engagement collaboratif mené aux côtés d'autres investisseurs.

L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE
Un exercice ponctuel
mené auprès des entreprises investies



L'ENGAGEMENT
Un dialogue continu avec les émetteurs
mené de façon individuelle
ou collaborative

NOS ENGAGEMENTS INDIVIDUELS

Dialoguer

Nous menons nos échanges avec les émetteurs dans le cadre de l'exercice de nos droits de vote et de nos activités de recherche ESG. Ils sont l'occasion d'une analyse détaillée des pratiques d'une entreprise, qui prend en compte ses enjeux sectoriels clés et ses leviers d'amélioration possibles.

CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

296

entreprises ciblées
par des initiatives
d'engagement
individuel

421

réunions
et contacts
avec les entreprises

346

entreprises ciblées
par des initiatives
d'engagement
collaboratif

Voter

Nous considérons qu'il est de notre responsabilité fiduciaire et de notre devoir de diligence envers les porteurs de parts de veiller à l'évolution de la valeur de leurs investissements et d'exercer les droits patrimoniaux attachés aux titres détenus dans les portefeuilles dont nous assurons la gestion. Ainsi, Ostrum AM exerce son activité de vote¹ dans l'intérêt exclusif des porteurs de part. En exerçant nos droits de vote, nous pouvons de plus très directement exprimer notre accord ou notre désaccord avec les décisions du management des entreprises en portefeuille.

EXIGENCE

Nous exerçons nos droits de vote en assemblée générale sur un large univers et en prenant en compte les enjeux environnementaux et sociaux, en complément des enjeux de gouvernance.

TRANSPARENCE

Nous publions sur notre site Internet notre politique de vote. Sont ainsi décrits les principes qui définissent le cadre dans lequel est menée l'analyse indépendante des propositions soumises et la façon dont sont exercés les droits de vote de manière éclairée dans l'intérêt exclusif des porteurs de parts. Ces principes sont révisés annuellement, afin de tenir compte des évolutions légales, réglementaires et des éventuelles nouvelles pratiques de gouvernance d'entreprise.

En complément, dans un souci de transparence et conformément aux exigences du règlement de l'AMF (articles 319-23 et 321-134 du règlement général AMF), Ostrum AM dispose d'une plateforme publique qui présente de façon détaillée l'ensemble de ses votes sur les résolutions présentées lors des assemblées générales des sociétés détenues dans les fonds votants (hors fonds dédiés).

CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

98,2 %

de votes exprimés
sur l'univers votant

9 305

résolutions votées

Participation à
604

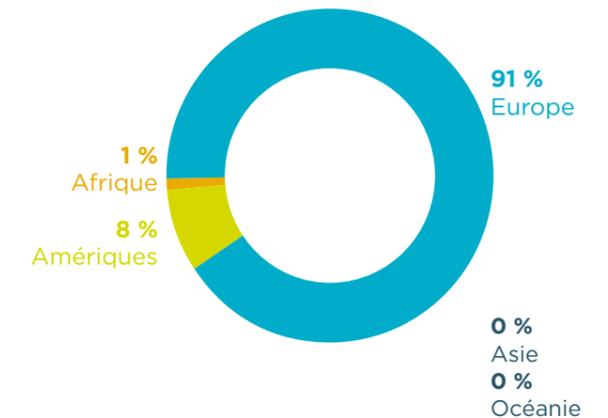
assemblées générales

RÉSULTATS DES VOTES EXPRIMÉS



81 % approuvé
18 % contre
1 % abstention

RÉPARTITION DES VOTES EXPRIMÉS



¹ Rendez-vous sur www.ostrum.com

NOS ENGAGEMENTS COLLABORATIFS

Aux côtés d'investisseurs, Ostrum AM contribue à plusieurs initiatives visant à sensibiliser les émetteurs, les pouvoirs publics et les régulateurs à l'importance des enjeux ESG et RSE.

LA PLATEFORME COLLABORATIVE DES PRI

En 2018, Ostrum AM a activement soutenu des initiatives d'engagement portant sur trois thématiques :

- les droits humains au sein des industries extractives, afin de permettre aux investisseurs davantage de visibilité sur la gestion des risques sociaux par les entreprises visées et encourager une diminution de ce risque ;
- la responsabilité fiscale des entreprises ;
- la déforestation dans la chaîne d'approvisionnement de l'élevage

LA PLATEFORME COLLABORATIVE DE MIROVA

Ostrum AM est un contributeur majeur à la plateforme d'engagement de Mirova.



Lancée en 2014, cette plateforme, composée d'experts ESG et d'investisseurs partageant une vision commune de la gestion responsable. Elle a pour objectif de faire évoluer les pratiques les plus controversées en matière de politique sociale dans la chaîne d'approvisionnement au sein des secteurs du textile et des technologies de l'information et de la communication, et d'exploration des ressources pétrolières en zone Arctique.

NOS SOUTIENS AUX DÉCLARATIONS D'INVESTISSEURS

En 2018, Ostrum AM a soutenu les initiatives suivantes :

- Déclaration d'investisseurs sur le Bangladesh, menée par l'Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR) (29/01/2018) ;
- Déclaration d'investisseurs en soutien à plus de 70 entreprises du secteur du FMCG engagée publiquement pour adresser les problèmes de déforestation au Cerrado (Brésil), menée par le Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR) (03/08/2018) ;
- 2^e phase de l'engagement sur les risques liés à l'eau dans les chaînes d'approvisionnement agricoles, mené par les Principles of Responsible Investment (PRI) (16/04/2018) ;
- Déclaration d'investisseurs sur l'exploration Oil & Gas en Arctique, menée par Sierra Club and Waxman Strategies (NGO/shareholder advocacy group) (19/04/2019) ;
- Déclaration d'investisseurs pour encourager Shell à se mobiliser davantage pour une politique en ligne avec l'Accord de Paris, menée par l'Institutional Investors Group for Climate Change (IIGCC) (18/05/2019) ;
- Déclaration d'investisseurs à destination des membres du G7-G20 visant à les encourager à poursuivre leurs engagements dans le cadre de l'Accord de Paris en faveur du climat, menée par The Investor Agenda (qui regroupe Asia Investor Group on Climate Change, CDP, Ceres, Investor Group on Climate Change, IIGCC, PRI, UNEPFI) (28/05/2018) ;
- Déclaration d'investisseurs sur l'utilisation d'antibiotiques, conduite par le Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR) (30/07/2018) ;
- Initiative ciblant le Round Table on Sustainable Palm Oil (RSPO), menée par le Ceres (30/07/2018) ;
- Déclaration d'investisseurs visant à soutenir une industrie durable d'huile de palme, menée par The Investor Working Group on Sustainable Palm Oil (IWG) (11/10/2018) ;
- Lettre d'investisseurs à l'intention des fournisseurs d'énergie (07/12/2018) ;
- Déclaration d'investisseurs visant à demander à six des plus grandes entreprises alimentaires mondiales détenant des produits de restauration rapide d'améliorer la durabilité de leur chaînes d'approvisionnement en viande et produits laitiers, menée par le Farm Animal Investment Risk & Return (FAIRR) et le Ceres (11/12/2018).



DEUX INITIATIVES COLLABORATIVES SOUTENUES EN 2017-2018

EXPLORATION DES RESSOURCES PÉTROLIÈRES EN ARCTIQUE¹

Date de lancement : juin 2014
Thèmes ESG : environnement
Secteurs : pétrole et gaz
Engagement : collaboratif

Investisseurs mobilisés :
• 23 investisseurs
• 5 milliards d'euros d'encours sous gestion à fin 2016

Enjeux et objectif de l'engagement

L'exploration pétrolière en haute mer en région Arctique fait peser de lourdes menaces sur l'environnement. C'est pourquoi Ostrum Asset Management soutient l'initiative collective visant plusieurs entreprises du secteur pétrole et gaz, afin de les encourager à :

- éviter l'exploration des hydrocarbures dans les régions de l'Arctique identifiées par le Conseil de l'Arctique comme revêtant une importance écologique accrue, indépendamment de leur statut et dans le cadre d'une approche de précaution ;
- éviter l'exploration dans les eaux marines arctiques couvertes de glace, en raison de l'incertitude technologique actuelle quant à l'efficacité des mécanismes de récupération du pétrole ;
- divulguer le nombre et l'emplacement des licences détenues dans la région de l'Arctique et leurs dates d'expiration ;
- faire connaître publiquement leurs intentions en ce qui concerne l'utilisation et l'extension potentielle de ces licences et expliquer comment ces actions s'intègrent dans les engagements de l'entreprise en matière d'atténuation du changement climatique et de décarbonisation du portefeuille.



Premiers résultats

12 entreprises contactées par une déclaration d'investisseurs et des contacts directs ;

6 réponses et un engagement de réponse obtenus ;

2 entreprises ont renouvelé

- l'accord de non-exploration en mer profonde ;
- leur engagement à une plus grande transparence sur leur licence d'exploration.

Nous maintenons notre soutien à cet engagement, afin d'encourager une prise en compte sérieuse des enjeux environnementaux et sociaux associés aux projets extracôtiers dans l'Arctique et des engagements visant à protéger la région.

DÉCLARATION D'INVESTISSEURS AU BANGLADESH²

Date de lancement : juin 2017
Thèmes ESG : social
Secteur : textile
Engagement : collaboratif

Investisseurs mobilisés :
• 137 investisseurs
• 4,3 mille milliards de dollars d'encours sous gestion

Enjeux et objectif de l'engagement

Quatre ans après l'effondrement du Rana Plaza, qui a causé la mort de plus de 1 100 ouvriers, cet engagement a pour objectif d'alerter le gouvernement du Bangladesh, les entreprises textiles, l'Accord du Bangladesh² et l'Alliance, sur les efforts importants qui restent à accomplir pour garantir la santé et la sécurité des employés du secteur du textile.

Face aux doutes exprimés par les investisseurs, il invite également les entreprises du secteur à user de leur pouvoir d'influence afin d'encourager le gouvernement bengalais à respecter les droits de l'homme et la liberté d'association, à adopter un mécanisme de contrôle régulier des salaires et à assurer la restructuration du secteur du textile pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs.

¹ Retrouvez la déclaration sur <https://www.sierraclub.org/sites/www.sierraclub.org/files/blog/Investor%20Arctic%20National%20Wildlife%20Refuge%20Letter%2005.11.pdf>

² Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh : http://bangladeshaccord.org/wp-content/uploads/2013/10/the_accord.pdf

D

Nous contribuons activement à la définition des standards RSE-ISR

Au sein des groupes et instances de place, Ostrum Asset Management contribue activement à construire les standards d'investissement responsable, et à assurer la diffusion et l'harmonisation des enjeux et des pratiques RSE et ESG.

FRANCE



INTERNATIONAL



ENJEUX CLIMATIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX





3



LA RSE AU CŒUR
DE NOS LIENS
AVEC NOS CLIENTS



A

Une offre de produits et de services responsables

La satisfaction de nos clients est naturellement la première de nos priorités. En tant que leader sur notre marché et en acteur clé de la gestion responsable, nous avons d'autant plus à cœur d'offrir à nos clients des produits responsables, intégrant les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance. Nous nous attachons à identifier l'impact potentiel de ces trois dimensions sur l'analyse fondamentale des émetteurs, car elles contribuent à leur performance de long terme et, donc, à la performance que nous livrons à nos clients.

Nous ne pourrions aucunement revendiquer un quelconque leadership sans assurer l'intégration pleine et entière de ces éléments qui redessinent aujourd'hui notre système économique et financier.

De plus, en instaurant de nouvelles obligations en matière de stratégie carbone et de reporting ESG, l'article 173 de la Loi de Transition Énergétique (LTE) souligne la place primordiale des investisseurs dans la transition vers un modèle économique et financier plus vertueux. Nous produisons donc des reportings ESG et Carbone qui nous permettent d'accompagner nos clients dans leur mise en conformité avec ces nouvelles exigences réglementaires.

Enfin, et parce que chacun de nos clients est unique, nous proposons des produits qui répondent précisément à la spécificité de sa philosophie ESG. Ce sont donc les exigences de chaque client en la matière qui modulent le degré d'influence des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans nos univers d'investissement et la construction de nos portefeuilles.



1. UNE LARGE INTÉGRATION DES DIMENSIONS ESG

Nous excluons les émetteurs les plus controversés et nous intégrons les dimensions ESG à la grande majorité de nos encours sous gestion.

2. UNE OFFRE DE PRODUITS ISR ET ESG INTENSIFS SUR MESURE

Notre maturité en matière de gestion responsable nous permet d'offrir à nos clients des produits ISR et ESG spécifiques sur l'ensemble de nos classes.



CHIFFRES CLÉS¹

Plus de
90 %
de nos produits intègrent l'ESG

54
milliards d'euros d'encours sous gestion selon un process de gestion ISR ou ESG intensif

2,33
milliards d'euros d'encours Green Bonds²

¹ Source : Ostrum AM au 31/12/2018.

² Voir glossaire en page 103.



CLIMAT : DES PRODUITS SUR MESURE POUR NOS CLIENTS

Nous connaissons parfaitement nos clients et les enjeux ESG qui ont un impact direct sur leurs activités. Nous pouvons donc leur proposer des solutions sur mesure, qui répondent autant à des exigences réglementaires spécifiques qu'à leur appétence particulière pour ces enjeux.

Nous proposons des produits adaptés, qui peuvent présenter un impact carbone maîtrisé (respect d'une intensité carbone maximum définie avec le client), exclure les émetteurs dont l'activité est fortement intensive en carbone ou privilégier les émetteurs dont l'activité ou les produits contribuent à la transition énergétique et une économie bas carbone.

UNE MÉTHODE NOVATRICE POUR COMPRENDRE ET MESURER L'IMPACT CARBONE DES ÉMETTEURS ET DES PORTEFEUILLES

Pour évaluer l'impact de l'enjeu climat sur les émetteurs, Ostrum AM s'appuie sur des informations qualitatives et quantitatives spécifiques.

- Nous échangeons régulièrement avec les dirigeants des entreprises dont nous sommes actionnaires, afin d'analyser la pertinence de leurs business models face aux risques et opportunités liés au changement climatique.
- Nous nous appuyons sur la méthode Carbone Impact Analytics, une méthodologie novatrice de calcul de l'empreinte CO₂ des portefeuilles, codéveloppée par Mirova¹ et l'agence spécialisée Carbone 4.

Le caractère novateur de cette approche réside dans l'identification :

- des émissions induites par l'activité des émetteurs sur l'ensemble de leur périmètre de responsabilité, depuis l'extraction des matières premières jusqu'à l'utilisation des produits ;
- des émissions évitées grâce à la mise en œuvre de stratégies bas-carbone par les émetteurs ;
- de la contribution globale de chaque entreprise face à l'enjeu climatique, en intégrant des dimensions qualitatives (stratégie, présence d'objectifs chiffrés, budget R&D...).

Afin de réaliser ces évaluations, chaque entreprise est examinée individuellement selon une grille d'analyse adaptée à son secteur d'activité. Une attention particulière est portée aux entreprises qui ont un impact important sur le climat : les producteurs d'énergie, les secteurs carbo-intensifs (industrie, bâtiment, transport) et les fournisseurs d'équipements et de solutions bas-carbone.

Les évaluations réalisées sont ensuite agrégées à l'échelle du portefeuille en retraitant les problématiques de double comptage. Ces données permettent d'estimer le niveau d'adéquation du portefeuille avec les scénarios climatiques, sur une échelle de 2°C à 6°C.

¹ Mirova est une société de gestion, affiliée de Natixis Investment Managers et dédiée à l'investissement durable, à travers une approche de conviction de l'investissement.

3. DES REPORTING ESG ET CARBONE DÉDIÉS

En adéquation avec sa volonté d'intégration des critères ESG, Ostrum AM s'engage à plus de transparence dans l'évaluation ESG et carbone de ses fonds. Nous nous imposons ainsi la discipline réglementaire à laquelle sont tenus certains de nos clients, en publiant des reportings spécifiques et conformes aux exigences de l'article 173 de la Loi de Transition Énergétique.

EMPREINTE CARBONE

En matière de mesure de l'empreinte carbone, Ostrum AM a choisi de s'appuyer sur la méthodologie **Carbone Impact Analytics**¹.

Sur la base de l'évaluation CO₂ des portefeuilles, cette méthodologie novatrice prend en compte les émissions induites sur l'ensemble du périmètre de responsabilité des entreprises, les émissions évitées et la contribution globale de chaque entreprise à la lutte contre le changement climatique.

Dans le cadre de la loi de Transition Énergétique, un reporting carbone est ainsi intégré au sein des rapports annuels des principaux fonds² d'Ostrum AM.

Retrouver les reportings carbone de nos fonds ouverts au sein de leur rapports annuels :



ACTIONS

- Ecureuil Investissements
- Ostrum Actions Euro
- AAA Actions Agro Alimentaire
- Fructi Actions France
- Ostrum Actions Small & Mid Cap Euro



MARCHÉ MONÉTAIRE ET OBLIGATAIRE

- Ostrum Convertibles Euro
- Ostrum Trésorerie Responsable
- Ostrum Cash Euribor
- Ostrum Ultra Short Term Bonds Plus
- Ostrum Trésorerie Plus
- Ostrum Euro Short Term Credit
- Ostrum Deposit



SOUVERAIN

- Ostrum Souverain Euro
- Ostrum Souverain Euro 3-5



MULTI ASSET

- Ostrum Euro Aggregate

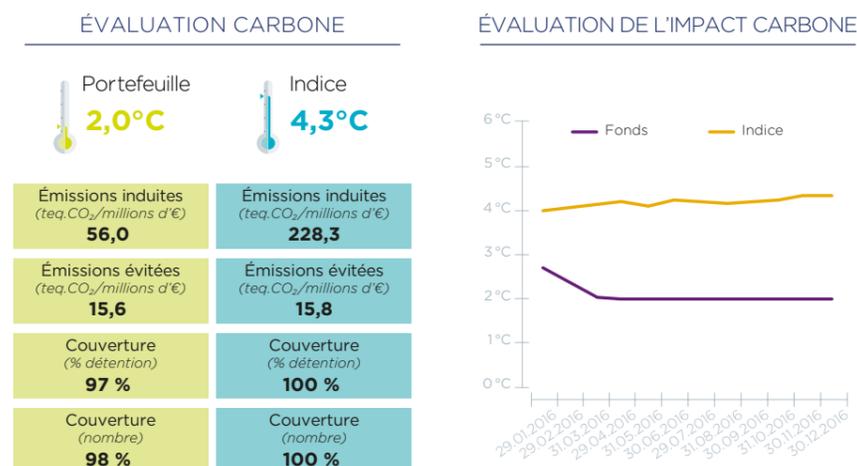
BILAN ESG

En complément, Ostrum AM intègre un reporting ESG aux rapports annuels des fonds ciblés par la Loi de Transition Énergétique. Les clients de ces fonds disposent ainsi des informations nécessaires pour comprendre les modalités d'intégration des dimensions extra-financières, ainsi que le bilan ESG agrégé par fonds.

¹ Pour en savoir plus, rendez-vous sur la section « Une méthode novatrice pour comprendre et mesurer l'impact carbone des émetteurs et des portefeuilles » de ce rapport en page 37.

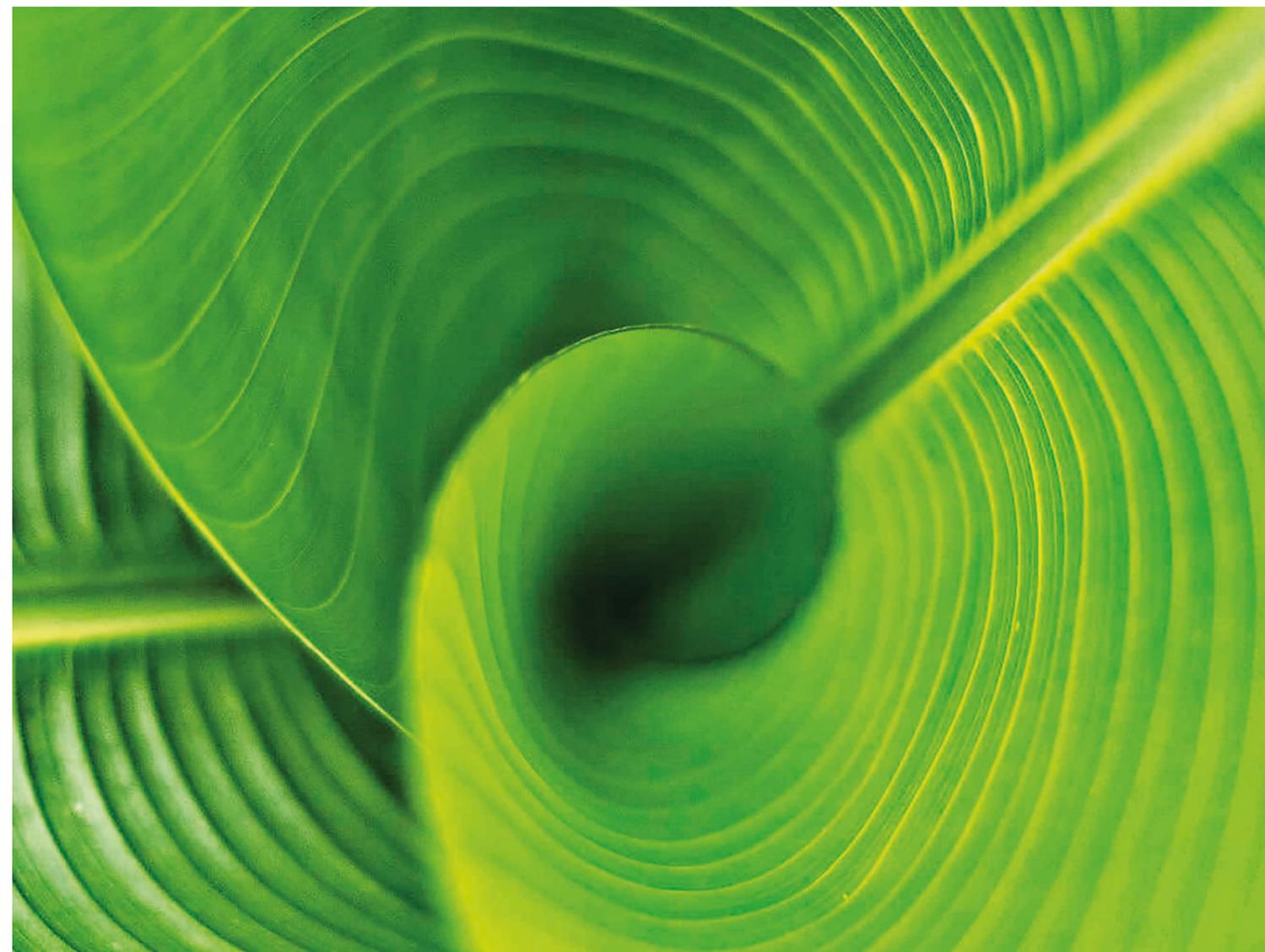
² Fonds dont l'encours est supérieur à 500 millions d'euros.

EXEMPLE DE REPORTING CARBONE



Plus de
30
fonds
bénéficiant d'un
reporting carbone,
couvrant ainsi
50
milliards d'euros
d'encours¹

¹ Source : Ostrum AM au 31/12/2018.



4. EXIGENCE DE TRANSPARENCE

Ostrum AM communique largement sur son ambition et sur ses réalisations RSE par le biais de nombreux canaux de communication présentés ci-après.

THÈMES	SUPPORTS		
	Site Internet Ostrum	Autres canaux de communication publics	Rapports annuels des fonds
RSE	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport RSE • Sections dédiées à notre stratégie RSE 		<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie RSE
Gestion responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Sections dédiées à notre approche de la gestion responsable • Politiques d'exclusion 	<ul style="list-style-type: none"> • Reporting PRI disponible sur www.unpri.com 	<ul style="list-style-type: none"> • Approche d'intégration déployée • Politique d'exclusion
Vote et engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de vote et d'engagement • Rapport sur l'exercice des droits de vote • Rapport sur l'exercice d'engagement • Sens des votes Ostrum (Plateforme dédiée) 		
Reportings spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Codes de transparence des fonds ISR 		<ul style="list-style-type: none"> • Reporting ESG et carbone des fonds

B

La RSE intégrée à notre relation client

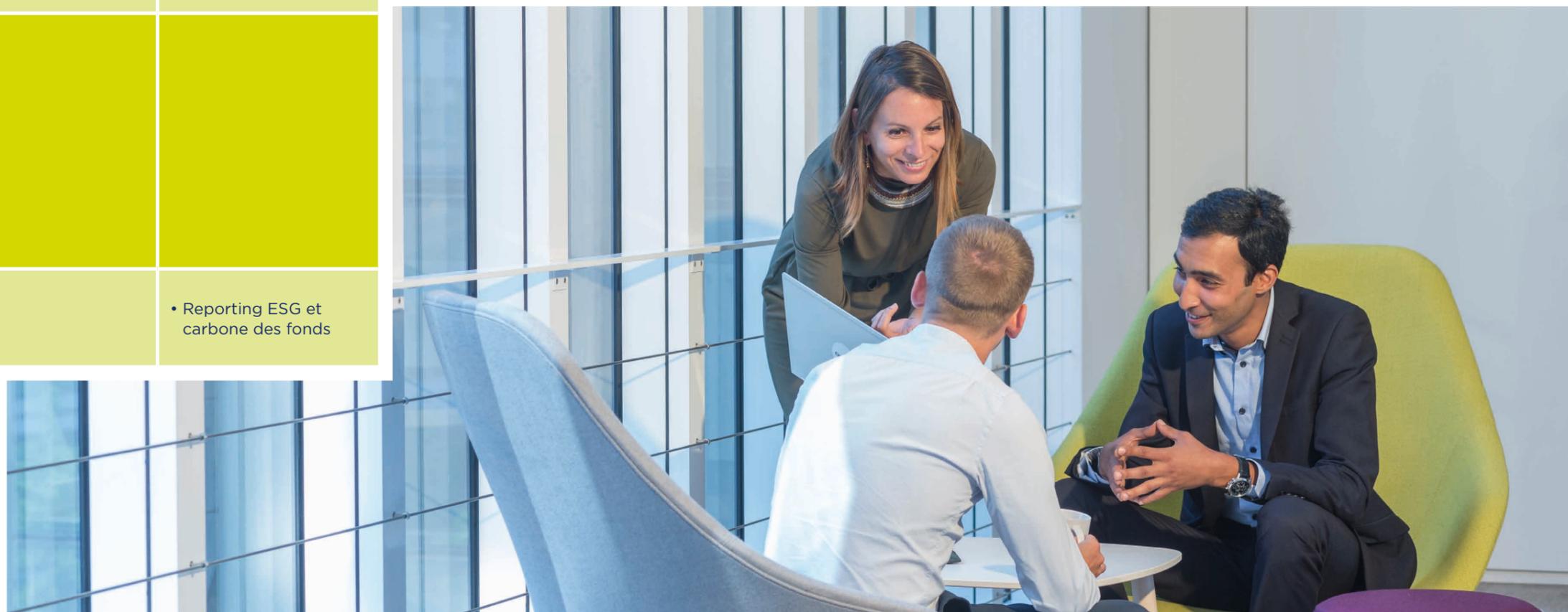
« **Être leader en matière de service client** » : l'ambition d'Ostrum AM s'illustre au jour le jour dans les relations que nous entretenons avec nos clients. Elle est partagée par nos équipes et profondément ancrée dans la culture de notre entreprise¹. La proximité et l'attention portée au client sont ainsi l'une des quatre valeurs d'Ostrum Asset Management que nous avons formalisées.

Concrètement, c'est **la recherche de performance et la volonté de proposer** des services différents qui nous ont amenés à enrichir notre offre à l'intention de nos clients.

Notre objectif d'excellence s'inscrit dans un environnement en constante évolution : la digitalisation et les nouvelles technologies favorisent la proximité et l'immédiateté ; l'émergence d'acteurs et de services novateurs accroît le niveau d'exigence global ; les modifications du cadre réglementaire nous conduisent à repenser nos offres.

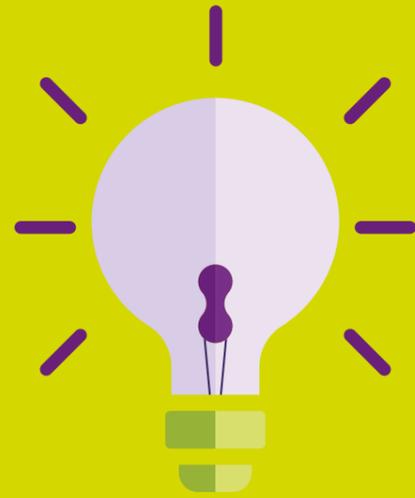
Nous voulons transformer ces éléments de contexte en opportunités pour **fidéliser nos clients en leur offrant une expérience unique, qui combine transparence, innovation et proximité**. Nous sommes convaincus que la richesse de cette expérience sera l'une des clés de notre développement pérenne.

¹ Retrouvez les quatre valeurs d'Ostrum AM au sein du chapitre « Nous sommes collectivement Engagés », page 46.



OFFRIR À NOS CLIENTS UNE EXPÉRIENCE UNIQUE

Afin d'améliorer la qualité de ses services et la satisfaction de ses clients, Ostrum Asset Management a initié, en 2016, un projet d'envergure, porté par l'ensemble des équipes en charge du service client. Il s'est concrétisé par de nombreuses initiatives, telles que la catégorisation et l'automatisation du suivi des demandes clients et des engagements contractuels, le pilotage d'indicateurs clés de satisfaction clients, le déploiement d'un Extranet dédié au client, lui offrant une vue synthétique des données clés sur ses investissements.



SÉCURISER

Faire évoluer nos processus internes pour renforcer la fluidité du traitement des demandes clients et le suivi des engagements :

- grâce à l'automatisation et à la catégorisation des demandes pour un traitement personnalisé plus efficace ;
- par la centralisation et le suivi automatisé des engagements contractuels ;
- en mobilisant l'ensemble des contributeurs dans le respect des délais de réponse exigés.



PILOTER

Définir et suivre les indicateurs de pilotage de notre qualité de service et de la satisfaction client.

- Nos tableaux de bord sont mis à jour en temps réel pour permettre l'analyse des demandes par typologie de client ou par zone géographique.
- Nos indicateurs sont partagés avec l'ensemble des équipes pour une mobilisation collective en faveur d'un service client de qualité.



INNOVER

- Nous avons affiné notre segmentation clients pour des services adaptés et à plus haute valeur ajoutée.
- Nous offrons plus de proximité à nos clients, grâce à un Extranet dédié.
- Nous développons de nouveaux services, coconstruits avec nos clients.

661
engagements
clients suivis

100 %
des engagements client
intégrés au CRM
pour un suivi renforcé

+ 45 %
d'engagements
automatisés en 2018

200 à 300
demandes traitées
par mois en 2018

< 5
réclamations en 2018
soit une baisse de
50 %
par rapport
à 2016 et 2017

QUALITÉ DE SERVICE

FIDÉLISATION
ET DIFFÉRENCIATION

CONNAISSANCE
CLIENT





4

—

NOUS SOMMES
COLLECTIVEMENT
ENGAGÉS



353
collaborateurs

38 %
de femmes

62 %
d'hommes

44,8
ans
de moyenne d'âge

10,7
ans
d'ancienneté
moyenne

Chiffres Ostrum Asset Management
au 31/12/2018





Sylvie Soulière Guidat

Directrice des Ressources Humaines

Notre industrie doit aujourd'hui se réinventer au quotidien pour s'adapter à un environnement en constante transformation. D'une part, nous devons nous conformer aux nombreuses évolutions réglementaires, actuelles et futures. D'autre part, il nous faut intégrer l'impact de la révolution digitale, qui remet en cause notre façon de travailler, ainsi que nos relations avec nos clients et l'ensemble des acteurs de notre écosystème.

De plus, nos pratiques RH et nos politiques d'accompagnement de nos collaborateurs sont également influencées par les attentes des nouvelles générations, qui souhaitent plus d'autonomie, de responsabilisation et de sens.

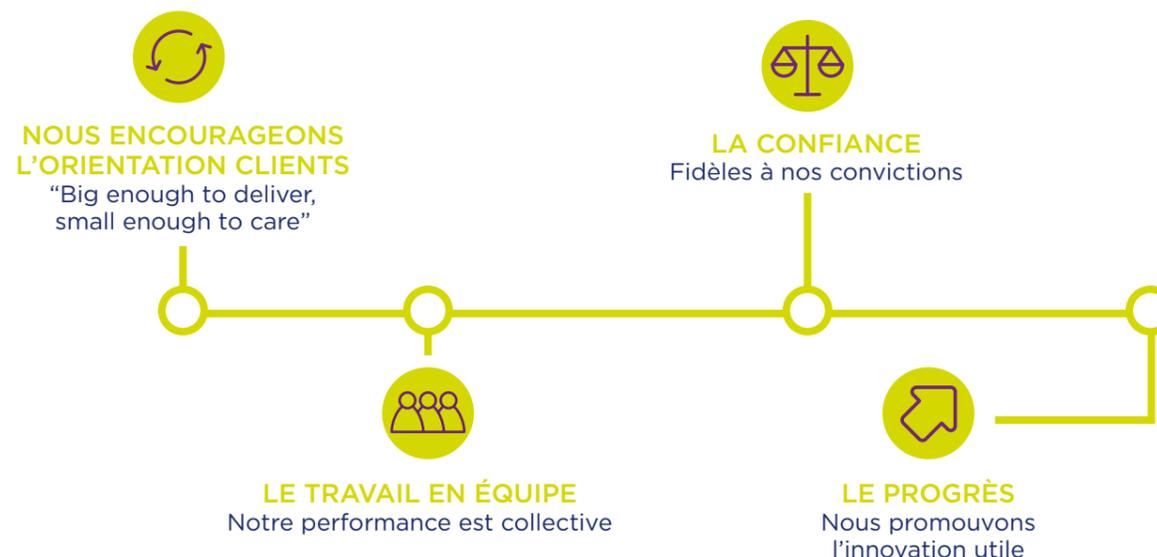
Dans ce contexte très mouvant, nous sommes convaincus que seules les entreprises qui placent le capital humain au cœur de leur stratégie seront en mesure d'attirer et de faire grandir les talents pour proposer des produits novateurs et performants, et devenir des leaders durables dans leur secteur d'activité.

Nous avons fait de cette forte conviction l'un des piliers de notre nouvelle marque. Elle se traduit concrètement par une politique des ressources humaines novatrice et responsable, qui encourage l'esprit d'équipe et la prise d'initiative. Nous faisons évoluer nos méthodes de travail pour favoriser le travail collaboratif et l'agilité de nos collaborateurs. L'organisation du management a profondément évolué, pour renforcer la responsabilisation de chacun d'entre nous et l'efficacité de nos processus. Nous avons formalisé ces valeurs pour que ces évolutions s'ancrent durablement au cœur de notre culture d'entreprise.

NOUS SOMMES

Orientés performance et proches de nos clients
Agiles et collaboratifs
Attentionnés et assertifs
Humbles et tournés vers l'avenir

Pour accompagner et amplifier cette transformation, nous nous appuyons sur un socle solide de pratiques RH responsables mises en œuvre par Ostrum Asset Management depuis de nombreuses années : la diversité, l'équipe, le collectif, le bien-être et l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs.



En offrant un cadre de travail dynamique et épanouissant, nous donnons l'opportunité à tous nos collaborateurs d'être pleinement acteurs et ambassadeurs de notre entreprise, et d'écrire collectivement le futur d'Ostrum AM.

INNOVER POUR ÊTRE PLUS AGILES ET PLUS COLLABORATIFS

Pour assurer notre développement à long terme, nous devons savoir innover et nous transformer, tout en conservant ce qui nous rend uniques. Grâce à l'intelligence collective de nos équipes, nous nous remettons en question quotidiennement avec l'objectif d'être toujours plus efficaces et rapides dans la réponse que nous offrons à nos clients.

Chez Ostrum AM, l'envie d'entreprendre différemment est une réalité.

Dès 2017, nous avons engagé tous nos collaborateurs au sein du projet « Transform the way we work » déployé par Natixis et ses affiliés.



+ EFFICACE + COLLECTIF + AGILE

A

Innover pour être plus agiles et plus collaboratifs

1. DE NOUVEAUX ESPACES DE TRAVAIL COLLABORATIFS

Notre emménagement dans de nouveaux locaux, en 2018, nous a permis d'aménager de nouveaux espaces de travail, mieux adaptés au mode de fonctionnement de chacun et d'encourager ainsi les interactions entre les collaborateurs.

Nous avons aussi souhaité favoriser le calme et la concentration, le travail individuel ou collectif, et organiser des espaces spécifiquement dédiés à la convivialité. Cette transformation, qui s'inscrit dans le cadre du projet « Transform the way we work », est complémentaire des réflexions que nous menons sur l'évolution de nos modèles de leadership et de nos méthodes de travail.

RESPONSABILISATION ET AUTONOMIE

Nos collaborateurs ont la liberté, tous les matins, de choisir leur espace de travail et d'en changer au cours de la journée selon l'évolution de leur activité. Cette flexibilité permet à tous de gagner en autonomie et en confort de travail.

CRÉATIVITÉ ET INNOVATION

Le décroisement des bureaux, ainsi que des espaces dédiés à la créativité, favorisent l'émergence de nouvelles idées qui viennent enrichir l'entreprise.

COLLABORATION ET INTERACTION

Nos nouveaux espaces de travail partagés sont propices aux échanges et au partage d'informations. Il devient plus facile de tisser des liens avec d'autres équipes et de faire circuler les informations de manière transversale.

CONVIVIALITÉ ET BIEN-ÊTRE

Les nombreux espaces conviviaux proposés aux collaborateurs donnent à chacun l'opportunité de s'appropriier les locaux. De nombreux collaborateurs se sont mobilisés, afin de faire le lien entre les besoins de leurs équipes et le projet de l'entreprise, et de contribuer à la réussite de cette initiative collective. En complément, un programme complet d'accompagnement a permis à chacun de se projeter très en amont et d'appréhender les évolutions des méthodes de travail consécutives à l'aménagement de ces nouveaux espaces.

UN NOUVEL ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL APPRÉCIÉ



98 %
sont satisfaits des nouveaux locaux

86 %
sont satisfaits de l'impact sur l'esprit d'équipe

“ De beaux locaux, neufs, lumineux et conviviaux qui vont bien dans le sens d'un nouvel élan.”

Christophe

“ I was in Paris on Friday and just wanted to touch base to say how cool I thought the new Paris offices are, as well as the change in culture.”

Richard



2. RESPONSABILISER NOS COLLABORATEURS, FLUIDIFIER NOTRE ORGANISATION

Les évolutions sociétales et réglementaires qui transforment les écosystèmes amènent aujourd'hui les entreprises à simplifier leurs organisations. C'est précisément ce qu'a fait Ostrum Asset Management en passant d'un modèle purement managérial à la mise en place de nouveaux parcours de leadership. L'objectif est d'offrir à chaque salarié une perspective d'évolution adaptée à son profil, d'accroître le niveau d'agilité et d'autonomie et de gagner en capacité d'innovation, en efficacité et en transversalité.

D'UN MODÈLE PUREMENT MANAGÉRIAL À L'IDENTIFICATION DE TROIS RÔLES DANS UN MODÈLE UNIQUE DE LEADERSHIP



LEADERSHIP MANAGÉRIAL

Rôle : développer et mobiliser les équipes pour une performance accrue et durable, au service de la stratégie de l'entreprise



LEADERSHIP PROJETS

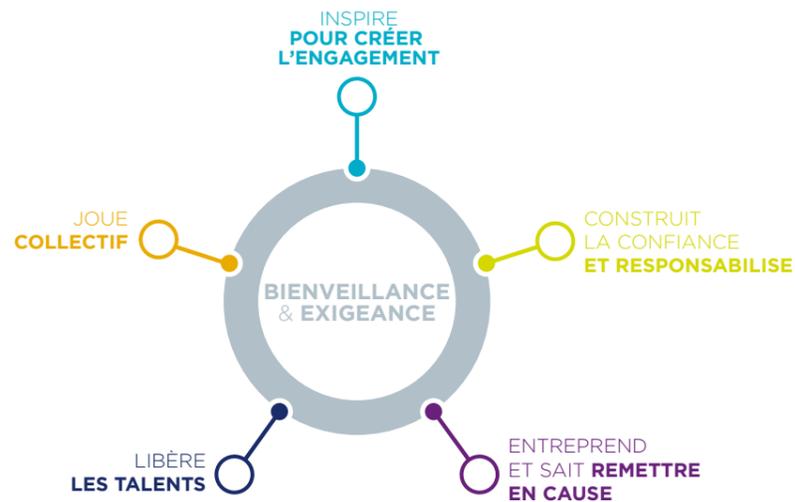
Rôle : transverse et agile, axé sur la conduite des initiatives stratégiques transverses et novatrices



LEADERSHIP EXPERTS

Rôle : développer et diffuser des expertises spécialisées

LEADER : UNE MÊME EXIGENCE POUR TROIS RÔLES COMPLÉMENTAIRES



Au cœur de la transformation de l'entreprise, le Leader favorise l'engagement et fait rayonner équipe, projet et expertise en bâtissant de fortes relations dans son écosystème. Au-delà d'un leadership fort, chacun des trois rôles est adapté aux spécificités de chacun des métiers et activités de l'entreprise.

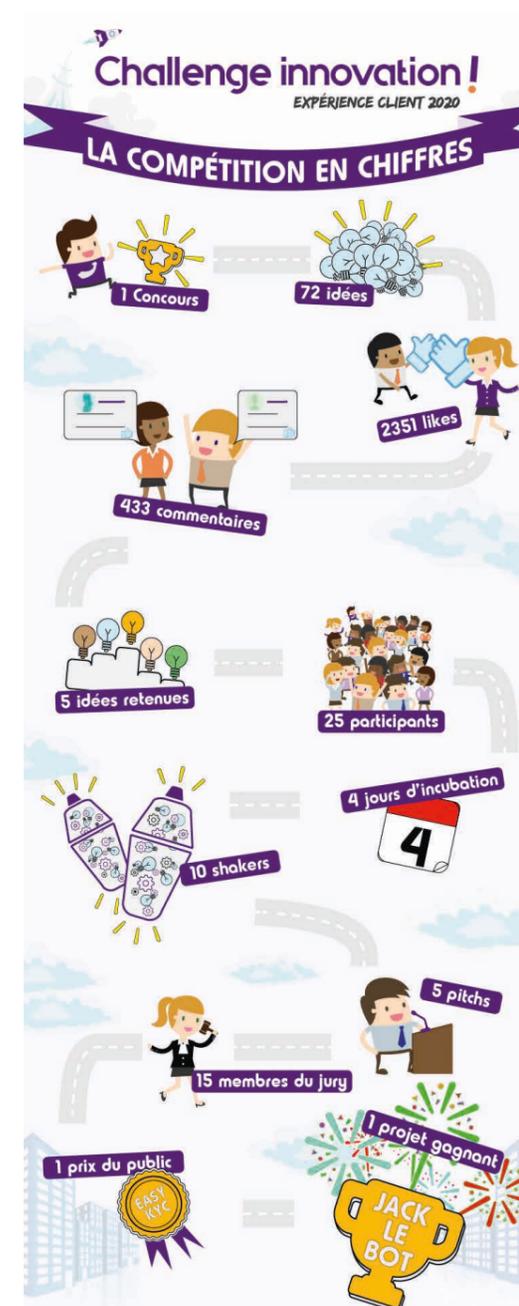
Ce nouveau modèle a été présenté à l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de groupes de travail ad hoc, afin de permettre à tous d'en comprendre précisément les impacts. Les Leaders ont pu bénéficier de sessions spécifiques pour adapter ce nouveau modèle à leur activité. Initié en 2018, ce processus de transformation est progressivement déployé à toute l'entreprise.

3. ACCOMPAGNER NOTRE TRANSFORMATION DIGITALE

La transformation digitale bouleverse aujourd'hui l'ensemble des écosystèmes de nos organisations. Ostrum AM a initié de nombreuses initiatives, tant sur l'acculturation que sur l'évolution de ses méthodes de travail. La montée en compétences de nos collaborateurs et notre ambition en matière digitale ont d'ores et déjà donné lieu au développement et à la concrétisation de nombreux projets de transformation.

LE COLLECTIF EN RÉPONSE À LA TRANSFORMATION DIGITALE

La transformation digitale bouleverse chacun des pans de notre activité et l'ensemble de nos parties prenantes. C'est pourquoi nous avons choisi de privilégier le collectif, afin de faire de cette transformation une source d'opportunités et de nouvelles perspectives :



TOUS ACTEURS DU DIGITAL AU SEIN DE L'ENTREPRISE

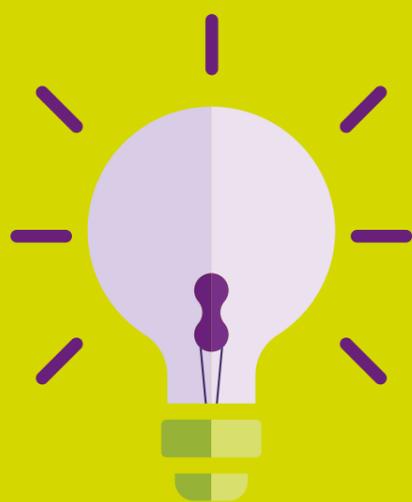
Depuis 2016, une communauté de collaborateurs représentatifs de l'ensemble des métiers de l'entreprise est mobilisée pour proposer une veille sur le digital, sensibiliser les collaborateurs, favoriser l'innovation collective et identifier et accompagner les initiatives digitales au sein de l'entreprise.

CULTURE DIGITALE

Ouvertes à tous, des interventions de start-up et d'entreprises issues des nouvelles technologies permettent d'identifier les possibilités qu'offre le digital et d'alimenter les initiatives internes. Des sessions de sensibilisation davantage centrées sur les évolutions des outils de travail de l'entreprise sont également proposées pour accompagner les collaborateurs.

INNOVATION COLLECTIVE

En 2017, un premier Challenge Innovation centré autour de l'expérience client a permis à l'ensemble des collaborateurs de proposer leurs idées pour une expérience client novatrice, plus digitale et plus efficace.



INNOVER

OSTRUM AM ADOPTE LA BLOCKCHAIN

Être une entreprise responsable et durable, c'est également être en mesure d'inscrire l'innovation au cœur de son ADN. Chez Ostrum AM, monter en compétences sur les sujets digitaux et innover, s'inscrit dans l'activité quotidienne de nos collaborateurs. Retrouvez ci-dessous une illustration de nos ambitions en matière d'innovation.

« Si nous sommes convaincus que la blockchain touchera à terme une grande partie des activités financières, nous nous focalisons, à court et moyen terme, sur ses applications pour améliorer la distribution opérationnelle des parts de fonds. Dans ce domaine, Ostrum Asset Management s'est logiquement rapprochée d'une initiative blockchain internationale (FundsDLT) visant à permettre à ses clients de gérer le passif de leurs fonds (routage d'ordres et tenue de registres) de la même manière, quelles que soient les différences de domiciliation juridique des produits (fonds LU, FR, etc.). Un autre aspect distinctif majeur et unique de la plateforme FundsDLT a retenu notre attention : elle permet, grâce à un mécanisme de tokenisation¹ du cash lié aux transactions initiées par les investisseurs, d'adapter le mécanisme de règlement-livraison traditionnel des marchés financiers au contexte de la blockchain, ce qui est très sécurisant pour la bonne fin des transactions gérées. Enfin, le fait que FundsDLT ait été incubée et soit gérée par Fundsquare, opérateur d'infrastructure bien connu du monde de l'asset management, dans le cadre d'une gouvernance actionnariale laissant une part prépondérante aux sociétés de gestion, était aussi un élément clé pour avoir envie d'aller plus loin. »

Retrouvez sur ostrum.fr l'intégralité de l'interview d'Olivier Taille, blockchain Officer chez Ostrum Asset Management.²

¹ Voir glossaire en page 103.

² <http://www.ostrum.com/fr-FR/Actualites/News/Analyse-financiere-Ostrum-AM-adopte-la-blockchain>



4. FÉDÉRER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

Parce que la performance durable de l'entreprise repose d'abord sur la cohésion et la motivation des salariés, Ostrum AM a défini un cadre général structuré favorisant l'accompagnement et la mobilisation de l'ensemble de ses collaborateurs. Il se concrétise par la mise en œuvre de plusieurs initiatives¹.

ÉCHANGER ET PARTAGER

Ostrum AM s'attache à créer et à nourrir un dialogue continu avec l'ensemble des collaborateurs et à favoriser le large partage de ses actualités. Chacun peut également partager ses craintes, ses idées et être informé à date du déploiement de la stratégie de l'entreprise.

Dialogues et échanges

De nombreux rendez-vous sont proposés à tous à l'occasion des évolutions stratégiques d'Ostrum AM : échanges et points d'étape sur la stratégie de l'entreprise et sur ses résultats.

Déjeuners Comex

Deux fois par mois, des collaborateurs ont l'opportunité d'échanger directement avec l'un des membres du Comex de manière informelle.

KIF (Key Investors Forum)

Des forums dédiés aux équipes de gestion permettent de traiter des sujets en cours, du déploiement du plan stratégique et des perspectives métiers.

ACTEURS DU BIEN-ÊTRE EN ENTREPRISE

Les collaborateurs d'Ostrum AM s'investissent dans l'amélioration de leur qualité de vie au travail. Ils se sont ainsi mobilisés, à leur propre initiative, dans le cadre d'un groupe de travail dédié pour proposer à tous des événements originaux favorisant les échanges et la convivialité, tels que des *afterworks*, des *Friday games*, et d'autres événements ponctuels ou réguliers. Cette mobilisation s'inscrit pleinement dans le cadre de la démarche « Work & Life », initiée début 2016 par Natixis.

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La prévention des risques psychosociaux fait partie intégrante de la politique des ressources humaines d'Ostrum AM. Des dispositifs sont mis en place pour prévenir, identifier et gérer ces risques, le cas échéant :

- le CHSCT, instance commune à l'ensemble des entités de l'UES² auquel appartient Ostrum AM, veille à l'application des règles en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour l'ensemble des salariés ;
- au-delà des contrôles récurrents par la Médecine du Travail, les collaborateurs sont suivis par une infirmière, présente à temps plein dans les locaux, et des actions de prévention sont régulièrement menées ;
- des formations dédiées sont proposées régulièrement aux managers et collaborateurs ;
- possibilité de bénéficier d'une écoute par un psychologue professionnel à travers le dispositif « La ligne ».

¹ Pour en savoir plus, rendez-vous sur le chapitre « Engagés et acteurs de notre entreprise » page 60.
² Unité Économique et Sociale.

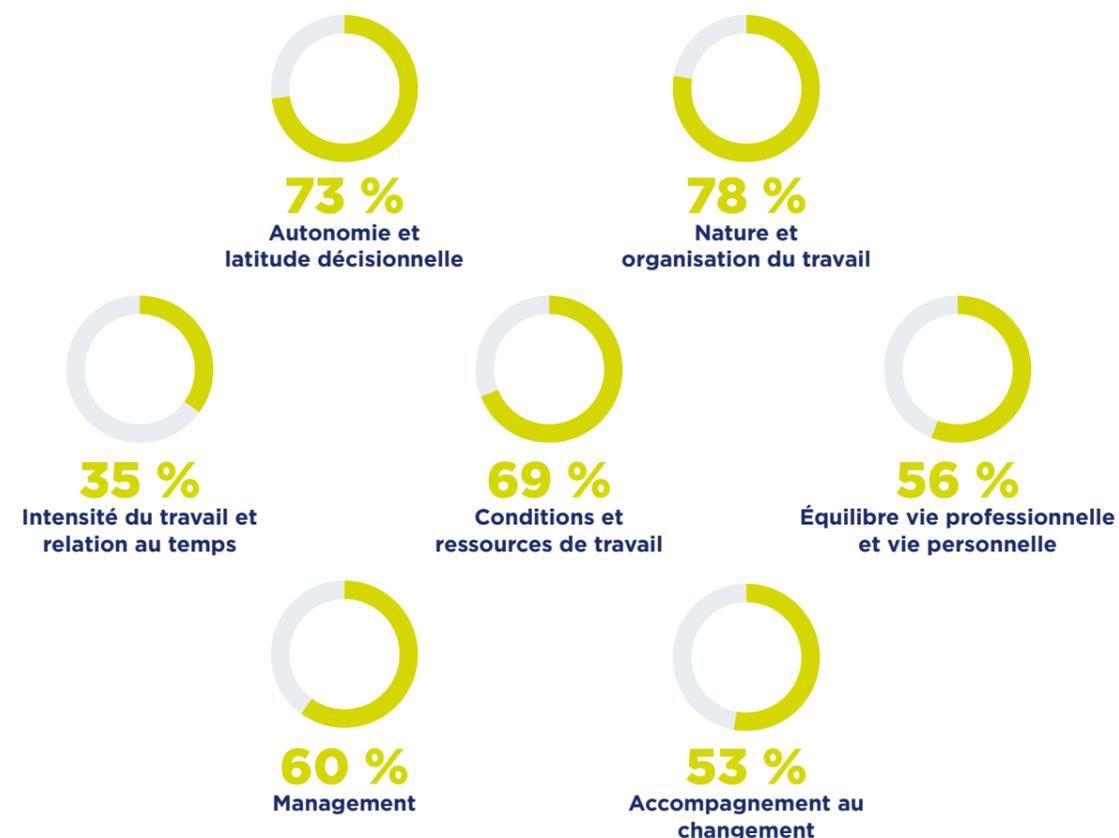
MESURER ET PILOTER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EN PÉRIODE DE TRANSFORMATION

En juin 2018, Ostrum AM a fait réaliser par un cabinet indépendant une enquête auprès de l'ensemble de ses collaborateurs afin de mesurer les facteurs de stress et de bien-être qui ont un impact sur leur qualité de vie. La restitution des résultats a été partagée avec tous et donne lieu à la constitution de groupes de travail spécifiques chargés de proposer des actions pour renforcer les facteurs de bien-être et réduire les facteurs de stress. Les résultats obtenus par Ostrum AM ont également été mis en perspective avec ceux des entreprises de son secteur d'activité, pour une meilleure appréciation des scores.

CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE



MESURE DU TAUX DE SATISFACTION MOYENNE SUR LES DIMENSIONS POUVANT IMPACTER LES NIVEAUX DE STRESS ET DE BIEN-ÊTRE



¹ Source : Ostrum AM.

B

Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain

1. ENGAGÉS ET ACTEURS DE NOTRE ENTREPRISE

Nous définissons collectivement l'entreprise que nous sommes. Nos collaborateurs participent ainsi à de nombreux groupes de travail, sur des sujets allant de la RSE au digital ou à la conduite du changement. Sur tous ces enjeux, cruciaux pour Ostrum Asset Management, nous faisons donc appel à la créativité de nos salariés et à la force de l'intelligence collective pour faire naître et mettre en œuvre les innovations qui transformeront notre entreprise.

RSE

Pour nous, la RSE est une réalité au quotidien. C'est l'un des piliers de notre culture d'entreprise.

Nous avons mis en place une démarche participative, afin que chacun puisse s'exprimer sur :

- la maîtrise de l'impact environnemental de l'entreprise ;
- l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- le mécénat ;
- la mixité hommes-femmes et l'équilibre des temps de vie ;
- le bien-être et la convivialité en entreprise.

La plupart des initiatives décrites de ce rapport sont nées de ce travail collaboratif.

Nous sommes fiers des avancées majeures qui ont pu être déployées au bénéfice de tous nos collaborateurs et de nos parties prenantes, grâce la mobilisation du collectif.

2009 : Lancement d'une démarche collaborative RSE

5

groupes de travail

150

collaborateurs engagés depuis sa création

75

collaborateurs engagés en 2018

Et aussi...

EASY PILOT

Easy Pilot rassemble une communauté de collaborateurs engagés dans la conduite du changement. Ils agissent à la fois comme points de contacts, pour faire connaître l'ensemble des transformations dans l'entreprise, et s'attachent à accompagner les autres salariés.

DReAM

Pour accompagner la transformation digitale de notre entreprise, nous avons créé *A Digital Revolution in Asset Management* (DReAM), une communauté composée d'une vingtaine de membres représentant tous les métiers d'Ostrum AM.



2. RICHES DE LA DIVERSITÉ DE NOS TALENTS

La diversité des talents est source d'innovation et de créativité. C'est un levier essentiel de performance et une véritable richesse pour notre entreprise. L'enjeu de la diversité est ainsi au cœur de notre politique de ressources humaines. Nous sommes mobilisés pour faire des différences individuelles une force collective et permettre à chaque collaborateur d'exprimer pleinement son talent. En pleine cohérence avec l'engagement de Natixis, signataire de la charte de la diversité depuis 2009, Ostrum AM lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes et dans toutes les dimensions de sa politique de Ressources Humaines : recrutement, formation, gestion de carrières. En relation avec l'équipe diversité et gestion du handicap de Natixis, Ostrum AM a mis en place une politique visant à capitaliser sur la diversité des profils, des expériences et des compétences autour de trois axes prioritaires :



I. S'OUVRIR AUX JEUNES TALENTS, CAPITALISER SUR L'EXPÉRIENCE DES SENIORS

Les parcours, les expériences et les connaissances de chacun sont la source de notre savoir-faire et de notre capacité d'innovation. Ostrum AM déploie de nombreuses initiatives pour attirer les jeunes talents et s'appuyer sur l'expérience et l'expertise de ses collaborateurs seniors.

Ces objectifs s'inscrivent dans la lignée des engagements pris dans le cadre de l'accord global sur l'emploi signé par la direction de Natixis en septembre 2013 et reconduit en 2017. Cet accord inclut notamment un contrat de génération qui prévoit de mettre en place une série de mesures visant à favoriser la diversité des âges au sein de l'entreprise.

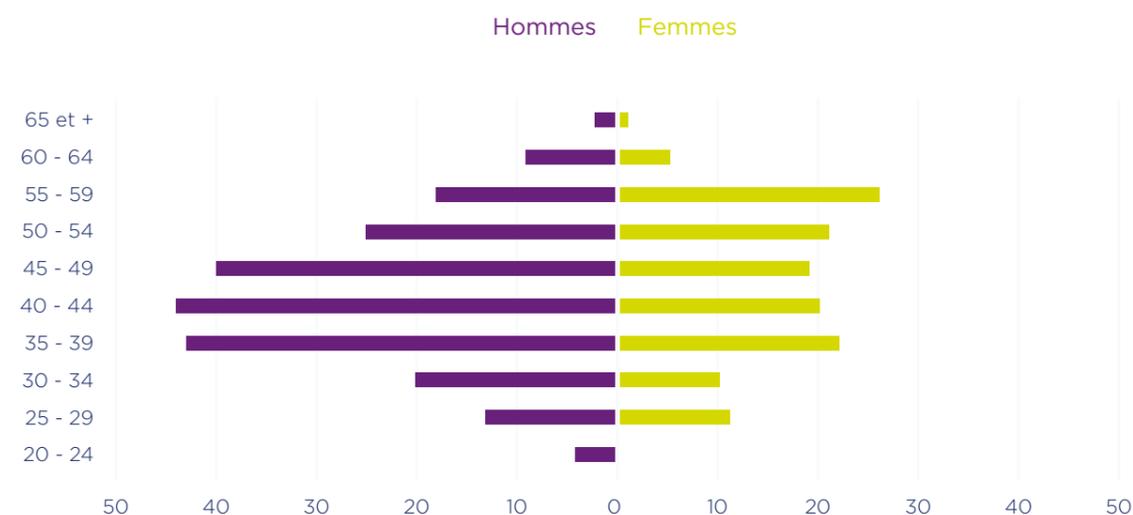
CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

Moyenne d'âge
44,8
ans

6,2 %
collaborateurs
en alternance

17,3 %
collaborateurs
de 55 ans et plus

PYRAMIDE PAR TRANCHES D'ÂGES (5 ANS)



OUVERTURE VERS LES JEUNES DIPLÔMÉS

- Une part significative des embauches destinées aux moins de 30 ans ;
- L'accueil croissant de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ;
- Des journées d'intégration dédiées pour offrir un accueil adapté aux profils juniors ;
- Des actions menées auprès des étudiants afin de faire connaître nos métiers : notre Spring/Autumn Internship Program, nous permet de présenter et de promouvoir nos activités auprès des élèves des Grandes Écoles en master Finance.

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

- Des sessions de formation et du conseil en gestion de carrière pour les collaborateurs de plus de 55 ans ;
- Un accès facilité au temps partiel pour les collaborateurs de 58 ans et plus ;
- Le mécénat de compétences favorisé auprès d'associations, pour faciliter la transition entre vie active et retraite.

ACCOMPAGNER LES DÉPARTS À LA RETRAITE

Ostrum AM a mis en place un accompagnement spécifique pour les salariés qui préparent leur départ en retraite. Ainsi, chaque année, une conférence dédiée à la retraite et animée par un consultant externe est proposée à l'ensemble des collaborateurs de Natixis âgés de 57 ans. Pour celles et ceux qui en expriment le besoin, cette conférence peut être suivie d'un entretien individuel.

II. MIXITÉ : UN OBJECTIF COLLECTIF POUR UNE ENTREPRISE PLUS PERFORMANTE

La diversité et la mixité sont des enjeux clés pour toute organisation. Elles sont sources d'innovation et de développement. Ostrum Asset Management se mobilise pour éliminer les inégalités de genres et a mis en œuvre un plan d'actions relatif à la mixité présenté ci-après.

Aux côtés de la Direction des Ressources Humaines, fortement engagée sur cet enjeu, les collaborateurs se sont également investis sur le sujet de leur propre initiative, dans le cadre d'un groupe de travail dédié¹. L'impulsion donnée par le management de l'entreprise contribue aussi à faire de la mixité un enjeu prioritaire, au quotidien.

Enfin, Ostrum AM s'inscrit dans le cadre de la politique de diversité portée par Natixis et qui a pour objectif de garantir l'équité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de rémunération et de gestion de carrière, à l'aide de différents dispositifs :

- réduction des écarts salariaux ;
- intégration des femmes dans des parcours de potentiels ;
- mentorat féminin.

Le chemin est encore long, mais nous sommes tous mobilisés pour faire évoluer nos pratiques.

¹ Pour en savoir plus rendez-vous sur le chapitre « Engagés et acteurs de notre entreprise », page 60.



UN PLAN D'ACTION DÉDIÉ

RECRUTEMENT ET MIXITÉ DES EMPLOIS

- promotion des métiers de la finance auprès des étudiantes en partenariat avec Sciences Po et l'ESSEC ;
- suivi d'indicateurs de mixité sur les recrutements.

FORMATION PROFESSIONNELLE

- modules spécifiques « Accompagner les carrières féminines ».

DÉROULEMENT DES CARRIÈRES ET PROMOTION

- suivi de la mixité ;
- promotions et sensibilisation des managers ;
- « speed mentoring » ;
- lien avec le réseau WINN (*Women in Natixis Network*) de Natixis.

COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

- publication d'interviews et d'information sur la mixité ;
- conférence sur les réseaux professionnels ;
- diffusion régulière des indicateurs de mixité à tous les collaborateurs.

RÉMUNÉRATION ET ÉGALITÉ SALARIALE

- Enveloppe dédiée à la réduction des écarts salariaux.

PROMOUVOIR NOS MÉTIERS AUPRÈS DES ÉTUDIANTES

Le « pilotage » de la mixité nécessaire à la complémentarité des profils des équipes est l'un des objectifs de notre politique de recrutement. Pour autant, nous avons constaté que de nombreuses filières d'enseignement aux métiers de la finance au sein desquelles nous recrutons nos futurs collaborateurs ne bénéficiaient pas d'un taux de mixité satisfaisant. C'est pourquoi nous avons mis en œuvre deux initiatives, afin de promouvoir nos métiers auprès du public féminin.

• BRING YOUR DAUGHTER AT WORK

Née en 2017, cette initiative portée par les collaborateurs de l'entreprise a permis d'accueillir dans nos locaux 9 étudiantes, dont l'un des parents travaille chez Ostrum AM, et de leur faire découvrir l'univers et les différents métiers de l'asset management.

Cette initiative vise à dépasser les stéréotypes de genres associés à notre secteur d'activité, et à susciter – pourquoi pas ? – de nouvelles vocations.

• SPRING INTERNSHIP PROGRAM

Pour la deuxième année consécutive, Ostrum AM a proposé à 9 étudiantes de Sciences Po et de l'ESSEC de venir découvrir ses métiers. Pendant trois jours, elles ont pu découvrir notre entreprise, échanger directement avec nos collaborateurs et partager le quotidien de nos équipes.

ACCROÎTRE LE DYNAMISME DES PARCOURS FÉMININS

Accélérer les parcours de nos collaboratrices est un enjeu crucial pour installer la mixité de façon pérenne. Nos collaborateurs se sont donc mobilisés pour mettre en place de nouvelles actions présentées ci-dessous et désormais renouvelées chaque année.

• SPEED MENTORING

Depuis 2015, des sessions de *speed mentoring* donnent l'opportunité aux collaboratrices de se faire connaître du top management, de présenter leur parcours et leurs projets d'évolution professionnelle et d'élargir leur réseau.

• RÉUSSIR SA CARRIÈRE AU FÉMININ

Prise de recul, bilan, projet professionnel... Les sessions de formation « Réussir sa carrière au féminin » permettent aux collaboratrices de l'entreprise de mieux définir leur projet professionnel, d'affirmer leurs ambitions et de développer leur leadership.

CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

38 %
de femmes
dans
l'entreprise

40,8 %
de femmes
dans les équipes
de gestion

III. HANDICAP : UNE PLACE POUR TOUS LES TALENTS

Ostrum Asset Management se mobilise pour que chaque collaborateur puisse pleinement exprimer son talent. Parce que chacun d'entre nous peut être confronté au handicap, de près ou de loin, de façon durable ou ponctuelle, nous sommes collectivement mobilisés pour déployer les actions nécessaires afin de comprendre, de compenser et d'accompagner le handicap.

Nos initiatives en la matière sont mises en œuvre dans le cadre de l'**accord agréé en février 2017 pour la période 2017-2019**. Elles concernent en particulier le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap, la collaboration avec le secteur du travail adapté et protégé, ou encore la communication et la sensibilisation à la thématique du handicap.

Elle sont déclinées selon 5 axes de travail présentés ci-après.



UN PLAN D'ACTION DÉDIÉ



RECRUTER ET INTÉGRER

- des partenariats dédiés avec l'association Tremplin et Sciences Po Accessible ;
- des actions ciblées : participation à des forums, présentations des métiers de la finance et de l'asset management auprès de jeunes en situation de handicap ;
- une mobilisation collective autour du dispositif de Place HandiFormaFinance.

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

- la mise en accessibilité de nos locaux ;
- l'adaptation du cadre de travail : ergonomie des postes, financement de matériel adapté ;
- un suivi adapté et de proximité : accompagnement par le médecin du travail, une assistante sociale et la Référente Handicap de l'entreprise.

PROMOUVOIR LES ENTREPRISES ISSUES DU STPA¹

- la promotion en interne du recours au secteur adapté et protégé en lien avec la cellule dédiée de Natixis.

FAIRE CHANGER LE REGARD SUR LE HANDICAP

- des animations pour tous, proposées régulièrement : conférences, animations pendant la SEE², interviews ;
- des actions spécifiques : formations et accompagnement des équipes.

ACCOMPAGNER LES FAMILLES

- des mesures d'accompagnement spécifiques pour les collaborateurs dont la famille proche est touchée par le handicap.

PROMOUVOIR NOS MÉTIERS AUPRÈS DES ÉTUDIANTS EN SITUATION DE HANDICAP

• JOB DATING

Pour la deuxième année consécutive, et grâce à son partenariat avec Tremplin, Ostrum AM a proposé un Job Dating aux étudiants en situation de handicap, à la recherche d'une alternance. Plusieurs d'entre eux ont été invités à venir passer une demi-journée au sein de nos locaux pour découvrir notre entreprise et réaliser des entretiens d'embauche avec des managers sensibilisés et motivés pour les accueillir.

• HANDIFORMAFINANCE

HandiFormaFinance est une initiative de place impulsée par Ostrum AM et soutenue par l'AGEFIPH¹. Ce dispositif, qui fédère une dizaine d'entreprises du secteur, vise à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap et en reconversion professionnelle aux métiers de la finance. Il repose sur une formation adaptée et conçue par les professionnels de la gestion de portefeuille et du titre. La 6^e promotion d'HandiFormaFinance a été lancée en septembre 2017.

• DIALOGUES DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES PERSONNES HANDICAPÉES²

Ostrum AM a participé à la 8^e réunion annuelle des « Dialogues de l'Emploi et de la Formation des Personnes Handicapées ». L'entreprise été représentée par Valérie Derambure, directrice générale déléguée en charge des finances et opérations et Sponsor RSE. Cette rencontre nationale réunit l'ensemble des parties prenantes concernées (gouvernement, entreprises, associations/institutions, partenaires sociaux et réseaux étudiants) pour faire avancer la question de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

Emploi direct³
3,52 %

3^e
accord sur le
handicap 2017-2019

¹ STPA : Secteur du travail protégé et adapté.

² SEE^{PH} : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

¹ AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

² Pour en savoir plus, rendez-vous sur : http://officiel-handicap.fr/?page_id=794

³ En 2018, et compte tenu de la création d'Ostrum AM au 01/10/2018, le taux d'emploi direct annuel est obtenu grâce au prorata du taux d'emploi direct réalisé entre octobre et décembre 2018.

3. ATTIRER ET FAIRE GRANDIR NOS TALENTS

Notre performance actuelle et future et notre capacité à nous adapter et à innover, qui nous permettront de conserver notre leadership sur un marché en forte évolution, résultent en premier lieu d'une gestion dynamique et ambitieuse des compétences individuelles et collectives.

Notre politique vise ainsi à accompagner les collaborateurs dans l'évolution de leur activité et le déploiement de la stratégie d'Ostrum Asset Management. C'est un levier clé pour offrir à chacun de nouvelles perspectives professionnelles, par le développement et l'acquisition de nouvelles compétences et connaissances. Cette politique s'inscrit dans la mise en œuvre du plan stratégique de notre maison mère Natixis.

Conformément à l'accord sur l'emploi de juin 2017, l'activité formation 2017- 2020 s'articule autour de 5 grands axes.

1 ACCOMPAGNER LES TRANSFORMATIONS DES MÉTIERS

- Suivre et accompagner les évolutions réglementaires qui structurent notre environnement de marché ;
- Accompagner le changement pour faciliter l'adaptation aux différentes évolutions organisationnelles et culturelles de l'entreprise ;
- Mettre en place des actions pour développer, structurer et optimiser la relation client ;
- Développer les formations internes pour améliorer la connaissance et valoriser les métiers de l'entreprise ;
- Renforcer les expertises techniques.

2 RÉPONDRE AUX ENJEUX DE LA TRANSFORMATION DIGITALE

- Accompagner les nouveaux usages liés au déploiement du programme Easy ;
- Accompagner la transformation digitale de nos métiers ;
- Adapter les modalités de formations aux nouveaux usages.

3 DÉVELOPPER LE LEADERSHIP ET LES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

- Proposer des actions de formation aux leaders pour leur permettre de s'approprier le nouveau modèle de leadership ;
- Proposer des actions sur le thème de la conduite du changement ;
- Favoriser le partage de pratiques : ateliers de codéveloppement.

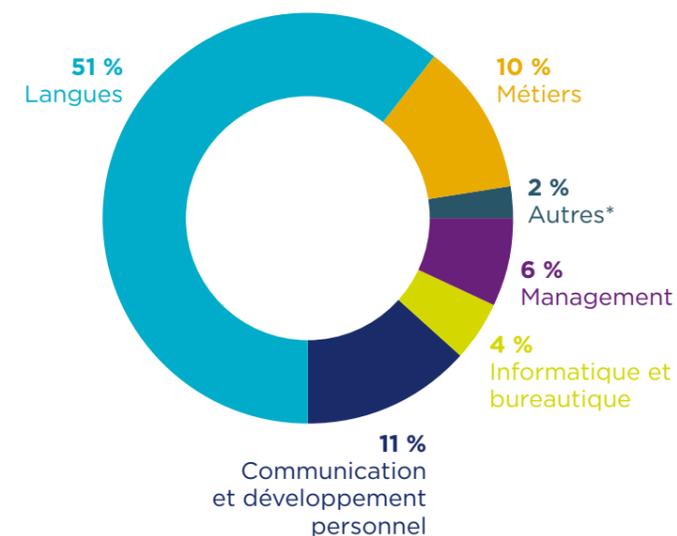
4 FAVORISER LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES

- Mettre en place des formations spécifiques pour aider les collaborateurs à structurer leur projet de mobilité ;
- Accompagner les collaborateurs en mobilité sur leur prise de fonction.

5 RENFORCER LA MAÎTRISE DE L'ANGLAIS

- Renforcer le process mis en place pour permettre aux collaborateurs de travailler sereinement en français et en anglais dans le cadre de leurs fonctions ;
- Organiser des actions tout au long de l'année en complément des cours ;
- En complément des cours de langues, mise en place de dispositifs innovants tels que les coffee-break ou le Summer time (semaine intensive d'anglais pendant l'été sur des sujets opérationnels).

RÉPARTITION DES COÛTS PAR THÈME DE FORMATION EN 2018



* Les formations « Autres » couvrent notamment et à titre d'exemples : les formations diplômantes, techniques commerciales, sécurité, audit/qualité, bilans professionnels, VAE, etc.

CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

Budget de formation

958 K€

Heures de formation

12 402

Collaborateurs formés

492



DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES « CŒUR DE MÉTIER » PAR DES FORMATIONS CERTIFIANTES

Afin de développer les compétences de ses collaborateurs et de favoriser leur employabilité, Ostrum AM les accompagne et leur propose des cours préparatoires à l'obtention de certifications, reconnues par la Place.

Ostrum Asset Management FIÈRE de ses collaborateurs !

NOMBRE DE COLLABORATEURS REÇUS EN 2018

CFA®

Niveau 1 : **10**

Niveau 2 : **5**

Niveau 3 : **7**

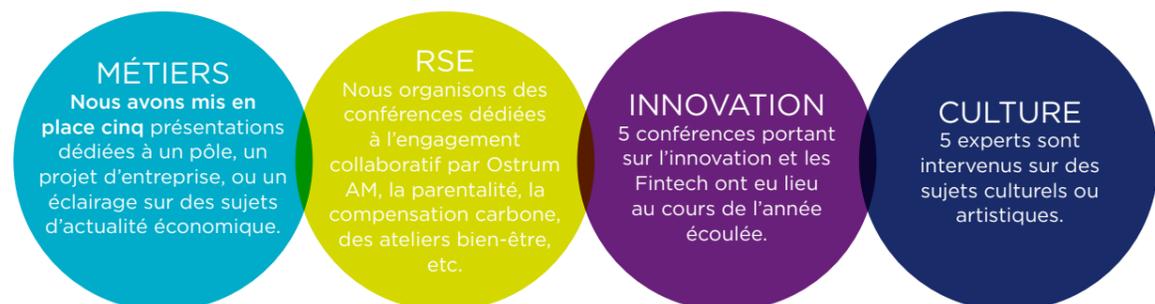
CAIA® (Chartered Alternative Investment Analyst) : **1**

CFA Institute Investment Foundations® : **5**

PRAM (PRogramme Asset Management) : **2**

ENRICHIR SES CONNAISSANCES

En complément des initiatives de formation, nous nous attachons à enrichir les connaissances de nos collaborateurs, aussi bien sur des thématiques de développement durable que sur des sujets d'innovation, ou encore de culture générale.



ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRES

Afin d'accompagner nos collaborateurs dans leur évolution de carrière, nous proposons des entretiens professionnels qui leur permettent de bénéficier d'un moment d'échange privilégié avec leur manager, et d'évoquer leurs perspectives d'évolution à court, moyen et long terme. Ces entretiens dessinent également leurs besoins de formation et/ou leurs axes de développement professionnel.

Pour aller plus loin et permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle Ostrum Asset Management a mis en place dès 2017 le programme : « **Get Into The Move** ». L'objectif est de donner l'opportunité aux collaborateurs qui le souhaitent d'intégrer un véritable parcours de définition et d'accompagnement de leur projet d'évolution.

Au plus proche des collaborateurs, la Direction des Ressources Humaines les accompagne également sur des programmes spécifiques, tels que des bilans de compétences ou une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

3

**Accompagnements
VAE**

3

Collaborateurs accompagnés
dans le cadre de bilans
de compétences
ou professionnels

GET INTO THE MOVE ÊTRE ACTEUR DE SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

2 parcours différents destinés à accompagner les collaborateurs suivant la maturité de leur projet professionnel

En 2018, **9 collaborateurs** ont intégré les deux parcours **Get into the move**

Ils sont accompagnés par un **cabinet externe** et les **Ressources Humaines**

Chaque parcours s'appuie sur des modules dédiés à la connaissance de soi, à la gestion de son réseau professionnel, à l'identification et la confirmation de différents projets professionnels, et à la préparation aux entretiens de mobilité et de recrutement



4. DES PRATIQUES RH ÉQUITABLES ET NOVATRICES

Ostrum doit sa réussite à l'engagement de ses collaborateurs. Nos pratiques RH reflètent notre volonté de proposer à nos collaborateurs des solutions garantes de leur bien-être et respectueuses de tous.

Ces politiques, qui font écho à celle de notre maison mère Natixis, s'inscrivent ainsi dans un socle social commun permettant de fixer un cadre pour accompagner les évolutions et la transformation de l'entreprise. Ce socle repose sur une politique de rémunération équitable et attractive, une organisation responsable du temps de travail, un dialogue social transparent et des mesures fortes pour la santé et la sécurité de nos collaborateurs.

UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET ATTRACTIVE

Afin d'attirer et de fidéliser nos talents, nous avons défini une politique de rémunération attractive visant à les associer au succès de l'entreprise, sur une base juste et transparente.

Cette politique s'inscrit dans le cadre de celle mise en œuvre par la direction Ressources Humaines de Natixis et vise plusieurs objectifs fondamentaux :

- une rémunération sélective et attractive qui intègre un dispositif de fidélisation de nos collaborateurs les plus performants ;
- un système de rémunération fixe et variable permettant de valoriser les contributions individuelles, ainsi que des dispositifs de rémunération collective pour associer nos collaborateurs au succès d'Ostrum, favorisant ainsi l'alignement des intérêts.

Nous voulons aussi fidéliser nos talents sur la durée, grâce à des principes d'attribution des rémunérations variables sur des critères quantitatifs, mais aussi qualitatifs, qui reflètent leur performance individuelle.

Notre politique de rémunération intègre également les objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination poursuivis par notre maison mère Natixis.



CHIFFRES CLÉS DE L'EXERCICE 2018

Masse salariale annuelle
Moyenne de l'effectif permanent

91,5 K€

Écart de salaire
Rapport entre 10 % des rémunérations les plus élevées et 10 % des rémunérations les plus basses

5,2

Budget alloué au rééquilibrage H/F
(en % de la masse salariale)

0,2 %

INTÉGRER LES VIES PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES

Nous avons mis en place une organisation du temps de travail qui vise à faciliter la gestion des activités personnelles et professionnelles, désormais fortement imbriquées et dont la gestion peut être vecteur de stress. Dans ce cadre, nous déployons de nombreux dispositifs, proposés et pilotés par l'entreprise et ses collaborateurs.

LE TÉLÉTRAVAIL FAVORISÉ

Depuis juin 2015, les collaborateurs qui le souhaitent et dont les fonctions sont compatibles avec le télétravail peuvent bénéficier de ce type d'aménagement, synonyme de flexibilité et d'autonomie. Fixe ou modulable, le télétravail est adapté au fonctionnement de chaque équipe.

48 %

de télétravailleurs chez Ostrum

2 à 3 jours télétravaillés

par mois en moyenne pour chaque collaborateur concerné

UNE CONCIERGERIE À DISPOSITION

Notre conciergerie d'entreprise offre de nombreux services facilitant le quotidien de chacun : pressing, coiffure, esthétique, « personal shopper »...

LA PARENTALITÉ EN ENTREPRISE FACILITÉE

FAMILY DAY¹

Grâce à la mobilisation des collaborateurs, un « Family Day » est organisé chaque année pour leur donner l'opportunité de faire découvrir leur environnement professionnel à leurs enfants autour d'animations dédiées.

CRÈCHES D'ENTREPRISE

En partenariat avec le Comité d'Entreprise, nous sommes adhérents d'un réseau de crèches d'entreprise, afin de faciliter l'organisation des jeunes parents.

¹ Nous proposons à nos collaborateurs de faire découvrir à leur(s) enfant(s) l'endroit où ils travaillent, et ce durant toute une matinée. Animations, Magies, Bar à bonbons... Cet événement promet chaque année rire et bonne humeur chez Ostrum AM.

UN DIALOGUE SOCIAL TRANSPARENT

Ostrum Asset Management s'engage à être à l'écoute de ses collaborateurs et à prendre en compte leurs intérêts, à la fois dans sa politique de ressources humaines et dans ses décisions stratégiques.

Pour favoriser cette approche partenariale, l'entreprise s'appuie sur les instances représentatives du personnel (IRP) créées sur le périmètre Natixis France, qui assurent un espace de dialogue social global et garantissent la représentation de l'ensemble du personnel.

L'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de Natixis France, signé en 2010 entre la Direction et la majorité des Organisations syndicales représentatives, a doté Natixis France de coordonnateurs syndicaux. Ils sont les interlocuteurs privilégiés de la direction dans l'organisation du dialogue social et d'une instance conventionnelle de négociation intégrée.

Sur le périmètre Natixis France, 5 accords ont été signés en 2018.

ACCORDS NATIXIS 2018	% Salariés couverts	Date de signature
Avenant à l'accord relatif au plan d'épargne salariale Natixis	100 %	05/03/18
Accord Natixis Intégrée relatif au droit à la déconnexion	100 %	06/06/18
Accord de participation des salariés de Natixis Intégrée aux résultats des exercices 2018, 2019 et 2020	100 %	06/06/18
Accord Natixis Intégrée relatif au télétravail	100 %	27/06/18
Accord relatif au don de jours de repos sur le périmètre Natixis Intégrée	100 %	29/06/18

Ostrum AM bénéficie par ailleurs de ses propres instances locales représentatives du personnel. En effet, Ostrum AM fait partie d'une UES¹ regroupant les entités françaises des métiers de l'asset management, au niveau de laquelle se déroule le dialogue social. En 2018, 4 accords ou avenants ont été signés, tous au niveau de l'UES, et le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été reconduit.

ACCORDS UES 2018	% Salariés couverts	Date de signature
Accord relatif à la négociation annuelle obligatoire pour les entités de l'UES	100 %	18/06/18
Avenant N°1 à l'accord d'intéressement 2017-2019	100 %	29/06/18
Accord collectif portant rupture conventionnelle collective au sein de l'UES concernant Ostrum AM	100 %	21/12/18
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES	100 %	21/12/18

¹ Voir glossaire en page 103.



5



OSTRUM AM, ACTEUR RESPONSABLE AU SEIN DE SON ÉCOSYSTÈME



Au-delà de son engagement à intégrer les dimensions ESG au cœur de son activité et des pratiques responsables mises en œuvre en matière de gestion des ressources humaines et de service client, Ostrum Asset Management s'inscrit naturellement en acteur responsable au sein de son écosystème.

Nous nous appuyons sur les pratiques déployées par Natixis pour nous conformer aux exigences réglementaires dans la conduite de notre activité et nous attachons à nous comporter en acteur responsable.

A

Responsable dans nos pratiques

1. ASSURER LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

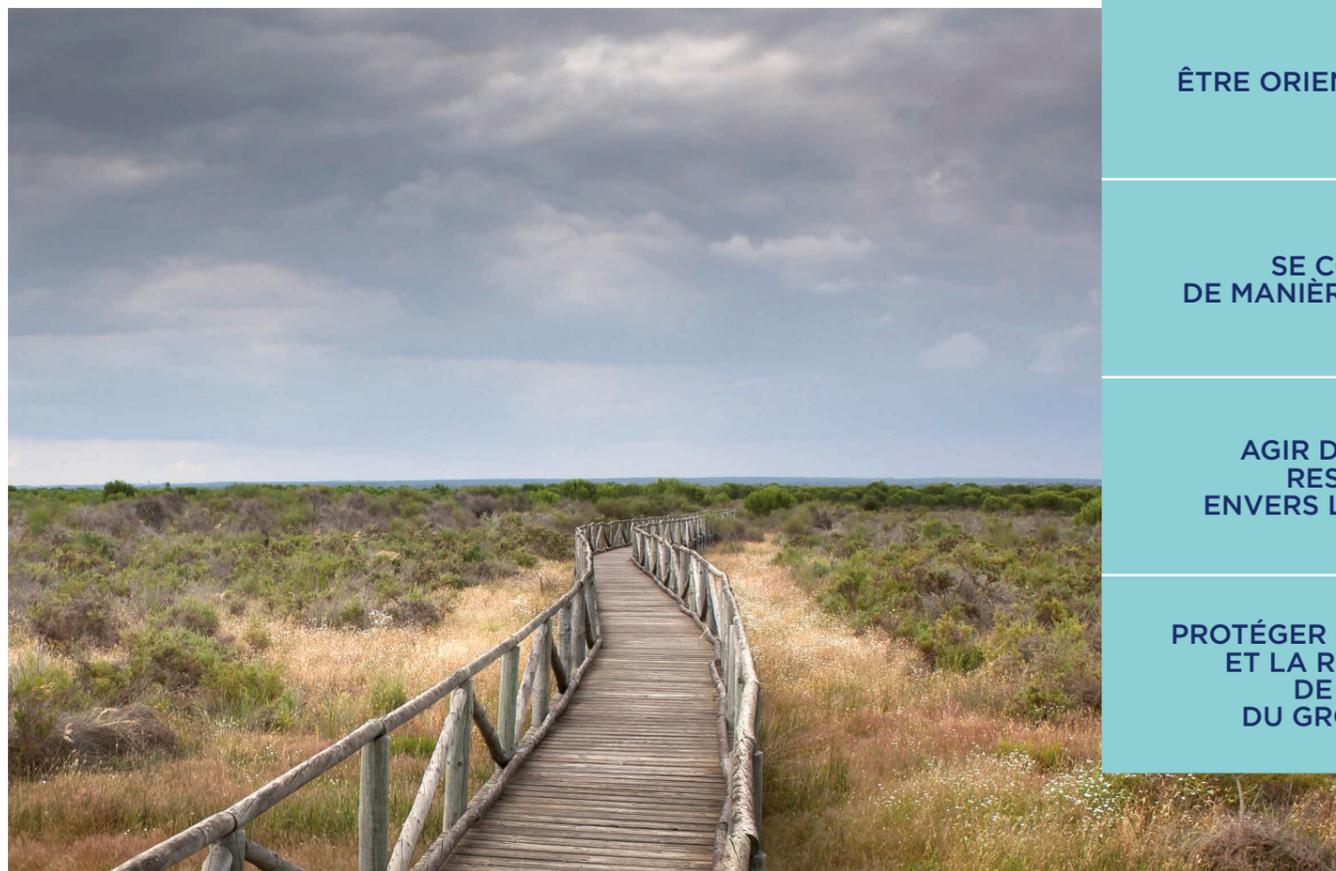
La corruption est un comportement frauduleux, contraire à l'éthique et passible de lourdes sanctions pénales et administratives. Les infractions à la réglementation anti-corruption sont par nature graves et peuvent notamment conduire à une atteinte à notre réputation.

Ostrum Asset Management se conforme à la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « Loi Sapin II » qui lui impose, en tant que société assujettie, de mettre en place des mesures destinées à détecter et prévenir la corruption en France et à l'étranger.

La Direction Générale d'Ostrum AM porte la responsabilité de l'organisation de la lutte contre la corruption au sein de l'entreprise. Chacun de nos collaborateurs connaît l'importance de ce dispositif anti-corruption dont il est tenu de respecter les principes dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, conformément aux stipulations de notre Règlement Intérieur et de notre Code de déontologie.

Ostrum AM, ses collaborateurs, dirigeants et administrateurs ne doivent pas se livrer à des activités prohibées, telles que décrites dans notre politique anti-corruption. Certaines activités peuvent présenter un risque accru de corruption pour lesquelles des mesures de vigilance sont mises en place (ex : les cadeaux et invitations à des événements, les actes de bienfaisance-donation...).

Notre dispositif de prévention de la corruption repose notamment sur une cartographie des risques, le déploiement de normes internes et une politique anti-corruption destinée aux tiers.



LE CODE DE CONDUITE DE NATIXIS

Tous les collaborateurs d'Ostrum AM respectent le Code de Conduite élaboré en 2017 par Natixis. Ce référentiel commun rassemble des règles de bonne conduite et de bonnes pratiques dans différents domaines : le respect de l'intérêt du client, l'éthique professionnelle, la responsabilité vis-à-vis de la société et la protection de la réputation de Natixis et du Groupe BPCE. Il s'applique non seulement à tous les collaborateurs, mais aussi aux fournisseurs et partenaires de Natixis, de ses filiales et affiliés. Une formation spécifique au Code de Conduite a été dispensée à chaque collaborateur, afin qu'il s'en approprie les principes et que son comportement en respecte les lignes directrices claires.

CODE DE CONDUITE	COMPORTEMENTS ET LIGNES DE CONDUITE CORRESPONDANTES
ÊTRE ORIENTÉ CLIENT	<ul style="list-style-type: none"> Protéger les intérêts des clients ; Communiquer clairement avec les clients ; Protéger les informations et données des clients ; Traiter les réclamations et autres demandes des clients de manière équitable et avec réactivité.
SE COMPORTEUR DE MANIÈRE ÉTHIQUE	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les collaborateurs et assurer leur développement personnel ; Faire preuve d'éthique professionnelle ; Assurer l'intégrité des marchés.
AGIR DE MANIÈRE RESPONSABLE ENVERS LA SOCIÉTÉ	<ul style="list-style-type: none"> Agir en cohérence avec les engagements de Natixis en termes de Responsabilité Sociale et Environnementale ; Assurer la sécurité financière.
PROTÉGER LES ACTIFS ET LA RÉPUTATION DE NATIXIS ET DU GROUPE BPCE	<ul style="list-style-type: none"> Protéger les actifs ; Assurer la continuité de l'activité ; Communiquer de manière responsable avec les parties prenantes externes.

2. FAVORISER LE COMPORTEMENT RESPONSABLE DE NOS FOURNISSEURS

Les achats d'Ostrum Asset Management sont réalisés par la Direction des Achats de Natixis. En 2017, cette dernière a intégré la direction Achats de BPCE dans le cadre de la création d'un GIE (Groupement d'intérêt économique). Ainsi, les réflexions sur les achats responsables ont été partagées et confirmées : elles placent au cœur de notre politique la promotion de produits et services plus respectueux de l'environnement, apportant des garanties et une valeur ajoutée aux niveaux social et sociétal.

3 objectifs

- Évaluer nos fournisseurs sur les enjeux de responsabilité sociétale et environnementale liés à leurs produits, services ou industries ;
- Promouvoir les écolabels officiels et les produits écoconçus ;
- Inciter les fournisseurs à une plus grande transparence dans la description des caractéristiques environnementales de leurs produits.

3 outils

- Un référentiel des achats responsables formalise les critères sociaux et environnementaux réglementaires, ou recommandés par catégories d'achats ;
- Une charte de relation avec les fournisseurs intégrant ses valeurs en matière de développement durable ;
- Des clauses de développement durable dans les appels d'offres et les contrats.

DEVOIR DE VIGILANCE ET CARTOGRAPHIE DES RISQUES

En concertation avec BPCE Achats et trois autres groupes bancaires, Natixis a élaboré une cartographie commune des risques RSE dans les achats au sein de la filière Banque et Assurance. Cet outil, livré en 2018, permet de mesurer, par pays et par catégorie d'achats, les différents risques présentés ci-après.

ENQUÊTE RSE AUPRÈS DES FOURNISSEURS

Comme cela avait été fait en 2017, la direction des Achats a réalisé en 2018 une enquête RSE auprès de 30 fournisseurs de prestations (SSII, conseil, call center, restauration, énergie, courrier, fabrication de matériels informatiques, transport).

CHARTRE ACHATS RESPONSABLES

Depuis 2017, Natixis a pris part à l'initiative conjointe d'acteurs français du secteur Banque et Assurance et signé la charte Achats Responsables. L'objectif est d'associer les fournisseurs des banques signataires à la mise en place de mesures de vigilance dans le cadre de leurs démarches RSE. Cette charte énonce un ensemble d'engagements que les deux parties doivent respecter et qui reposent notamment sur les principes fondamentaux du Pacte Mondial des Nations Unies, dans les domaines des droits de l'homme, des conditions de travail, de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.



RISQUES RSE DANS LES ACHATS

- Loyauté des pratiques et éthique ;
- Fraude et corruption, protection des données personnelles ;
- Droits de propriété et brevets ;
- Environnement, consommation des ressources naturelles ;
- Pollution (air, eau, sols) ;
- Biodiversité ;
- Émissions de gaz à effet de serre ;
- Gestion des déchets ;
- Droits de l'homme, santé & sécurité ;
- Conditions de travail ;
- Discrimination ;
- Travail forcé et esclavage moderne ;
- Travail des enfants.



B

Responsable au sein de la société

1. MAÎTRISER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

La protection de l'environnement est un enjeu sociétal majeur. En tant qu'investisseur responsable, nous avons un rôle à jouer pour préserver notre écosystème et permettre à nos enfants de vivre dans un monde plus soutenable. C'est pourquoi nous avons mis en place une démarche structurée autour de 3 axes, afin de maîtriser notre impact environnemental direct.

RENFORCER LA MOBILISATION AUTOUR DES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Assurer une gestion écologique des immeubles d'exploitation

Le service Exploitation des Immeubles de la direction de l'Immobilier et de la logistique de Natixis (DIL) assure le pilotage et la maintenance des installations techniques des immeubles utilisés par Ostrum Asset Management. Ce service est certifié ISO 9001 et ISO 14001. De plus, depuis mars 2018, nous occupons un nouvel immeuble dont la conception et l'exploitation garantissent une performance environnementale qui lui vaut d'être certifié **NF Bâtiments Tertiaires, Démarche HQE®, HPE, Effienergie+ et BREEAM®1**.

Prévenir les risques environnementaux et de pollutions

Les personnes en charge du pilotage, de l'exploitation et de la maintenance technique des immeubles, sont spécifiquement formées à ces enjeux. Ces équipes s'entraînent régulièrement, afin de maîtriser les procédures de surveillance et d'alerte, mais aussi les protocoles et moyens de traitement consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions. Les principaux responsables techniques de la direction de l'Immobilier et Logistique sont formés à la **charte réglementaire et environnementale du Groupe BPCE** qui précise les obligations à respecter pour chaque type d'opération d'aménagement ou de rénovation. Cette charte intègre également des normes relevant de certifications environnementales.

Impliquer et mobiliser nos collaborateurs

Ostrum AM s'appuie sur la mobilisation de ses collaborateurs pour que chacun adopte les gestes nécessaires à la limitation de notre impact environnemental. Dans le cadre des démarches collaboratives² déployées par Ostrum AM, un groupe participatif dédié propose différents événements tout au long de l'année. En 2018, les indicateurs de consommations (énergie, déchets, papiers...) ont ainsi fait l'objet d'une diffusion trimestrielle.



ASSURER UNE UTILISATION RESPONSABLE DES RESSOURCES ET RECYCLER LES DÉCHETS

En complément des actions de sensibilisation menées et des événements organisés pour favoriser une utilisation responsable des ressources, de nombreuses initiatives visent à inciter nos collaborateurs à une utilisation maîtrisée des matières premières.

EAU

- alimentation en eau des sanitaires sur détection de présence.

ÉNERGIE

- systèmes d'allumage par détection automatique de présence et luminosité généralisée ;
- immeuble équipé de diodes électroluminescentes (LEDs).

GESTION DES DÉCHETS

Pour une meilleure gestion des déchets, nous promouvons :

- le tri et le recyclage du papier dans les bureaux ;
- la collecte et le traitement spécifique des cartouches d'encre usagées et des piles ;
- la récupération des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE) ;
- le tri et le recyclage des stylos en plastique ;
- le tri et le recyclage des gobelets en plastique, canettes et bouteilles en plastique.

CHIFFRES CLÉS 2018

EAU

3 471 m³

ÉNERGIE

2 078 MWh

DÉCHETS

11 tonnes DIB¹

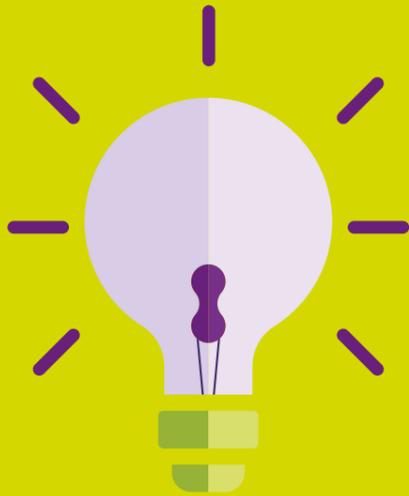
27 tonnes papier

¹ Déchet Industriel Banal



¹ HQE : Haute Qualité Environnementale - HPE : Haute Performance Énergétique - BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

² Rendez-vous en page 60 et suivantes pour en savoir plus.



PROJET 2018

OSTRUM 100 % PAPERLESS

Dans le cadre de notre démarche de transformation de nos méthodes de travail, nous avons lancé en 2018, un projet *paperless*. Ce projet d'envergure a mobilisé un grand nombre de collaborateurs chargés d'accompagner leurs équipes et de faire remonter l'ensemble des points bloquants ou à traiter pour atteindre l'objectif d'un environnement professionnel sans papier.

PROJET PAPERLESS

1

GESTION DU STOCK

• Oui au tri ! • Archiver • Numériser • Conserver

2

PRÉPARATION DE LA TRANSITION

Rationalisation et mutualisation des matériels
Déménagement et nouveaux outils

3

GESTION DES FLUX

Dématérialisation des flux entrants, internes et sortants

ACCORD D'INTÉRESSEMENT¹

Exercice 2018	Objectifs	Réalisé	
Ramettes consommées (nb)	< 7 700	5 206	✓
Papier recyclé (tonnes)	> 61,5	45	✗

PREMIERS RÉSULTATS

- 40 %
de papier consommé
entre 2017 et 2018

- 60
armoires de stockage



CHANGEMENT CLIMATIQUE : MESURER ET RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE CARBONE DUES A NOTRE FONCTIONNEMENT

Nous voulons contribuer à construire un modèle de développement économique et financier plus soutenable, notamment en tenant compte des enjeux climatiques. Au-delà des nombreuses initiatives déclinées dans le cadre de notre activité, nous agissons aussi pour réduire l'impact carbone issu de notre fonctionnement.

Depuis 2009, nous réalisons un bilan carbone annuel, selon la méthodologie définie par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie). Cet exercice nous permet de mieux connaître nos principales sources d'émissions carbone et de mettre en œuvre les actions nécessaires à une meilleure maîtrise de nos impacts.

En complément des actions mises en œuvre dans le cadre de la gestion environnementale des immeubles, nous avons mis en place plusieurs mesures concrètes :

- déplacements professionnels - encadrement de l'utilisation des transports (Politique Voyage Natixis), Car Policy définissant des plafonds d'émission de CO₂ des véhicules, télétravail et équipements digitaux limitant les déplacements ;
- déplacements domicile-travail - infrastructures dédiées et promotion de transports ayant peu d'impact carbone (remboursement partiel des abonnements Vélib' et de transports en commun, parking à vélo) ;
- matériel informatique - rationalisation du parc d'impression et généralisation des imprimantes multifonction.

En complément, et depuis 2016, Ostrum Asset Management compense chaque année la totalité de ses émissions carbone.

RÉPARTITION DES POSTES DU BILAN CARBONE 2018



CHIFFRE CLÉ DE L'EXERCICE 2018

3 006
tonnes de CO₂

ÉVOLUTION DU BILAN CARBONE



¹ L'accord d'intéressement et les objectifs sont définis pour Ostrum AM, Mirova, Seeyond, NAM Finance, Natixis Investment Managers et Natixis Investment Managers International.

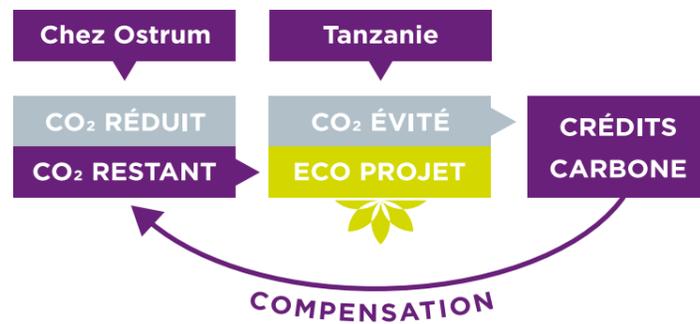


100 % DES ÉMISSIONS CARBONE COMPENSÉES !

Chaque année depuis 2016 Ostrum Asset Management compense 100 % de ses émissions directes de carbone. Il s'agit du prolongement naturel des actions déployées pour une réduction de notre empreinte carbone : mesurer, réduire, compenser !

Portée par un groupe de travail participatif¹, cette démarche s'inscrit dans la continuité des actions engagées par Ostrum AM pour réduire son impact environnemental. Afin de fédérer les collaborateurs autour de cet enjeu, quatre projets spécifiques de compensation carbone ont été soumis à leur vote. Plus de 300 collaborateurs se sont majoritairement prononcés en faveur du projet visant à réduire la déforestation et à améliorer la qualité de l'air intérieur des foyers grâce à la distribution de filtres à eau en Tanzanie.

LA COMPENSATION CARBONE, MODE D'EMPLOI



3 000
tonnes compensées
en 2018 par
Ostrum AM

300
collaborateurs mobilisés
pour choisir le projet
de compensation

¹ Groupe issu de la démarche Engagés. Rendez-vous en pages 60 et suivantes pour en savoir plus.

2. UNE APPROCHE PARTENARIALE DU MÉCÉNAT

Nouvelle marque, nouvelles ambitions... La nouvelle impulsion donnée à Ostrum AM a bien évidemment irrigué notre démarche de mécénat de l'entreprise !

En 2018, et après 6 ans de partenariat avec la Mie de Pain, Ostrum AM a décidé d'apporter son soutien à une nouvelle cause, permettant ainsi à une autre association de bénéficier de l'énergie des collaborateurs de l'entreprise.

Cette évolution n'a pas pour autant remis en cause notre conception du mécénat :

- construire un véritable partenariat avec l'association soutenue ;
- concentrer notre énergie et nos actions auprès d'une même association, pour un soutien plus efficace ;
- fédérer nos collaborateurs autour d'un partenariat dynamique.

Une nouvelle aventure sous le signe du collectif et de la solidarité !



NOTRE PROJET

COOKSTOVES EN TANZANIE

Grâce à des fours de cuisson améliorés et des filtres à eau, distribués par des entreprises locales, les familles ont accès à une technologie qui leur permet d'utiliser moins de bois et qui limite la production de fumée nocive.

COBÉNÉFICES DU PROJET

- > CRÉATION D'EMPLOIS LOCAUX
- > COMPENSATION DE 95 000 TeqCO₂
- > DISTRIBUTION DE FOURS ET DE FILTRES À EAU
- > ASSAINISSEMENT DE L'AIR RESPIRÉ PAR 75 000 MÉNAGES

75 000
ménages
concernés

300 \$
d'économies
pour chaque famille

50 %
du risque de
pneumonie
en moins

80 %
de fumées
en moins

2011-2017 6 ANS DE PARTENARIAT AVEC LA MIE DE PAIN

Nous avons été très heureux de soutenir la Mie de Pain au cours des six dernières années. Depuis plus de 130 ans, au cœur du 13^e arrondissement de Paris, la Mie de Pain s'investit au quotidien pour l'accueil d'urgence et l'accompagnement vers la réinsertion des personnes en grande précarité. Avec ce projet collectif, nous avons donc pu agir concrètement au côté d'un acteur historique de la solidarité, au cœur de notre environnement social et économique.

Notre partenariat avec la Mie de Pain a été riche en rencontres et nous a permis de créer des liens avec les personnes accueillies par l'association, avec ses salariés, ses bénévoles et ses dirigeants. Nous avons ainsi pu partager, nous enrichir, nous remettre en cause et agir en faveur d'une plus grande solidarité.

Ce partenariat, qui a marqué notre histoire, a dû son succès à l'investissement de nos collaborateurs, et à leur capacité à se fédérer autour de projets et de valeurs qui leur tiennent à cœur. Nous sommes fiers des progrès réalisés dans le cadre de cette action de mécénat, parce qu'ils illustrent la force du collectif et la richesse née de la rencontre de deux organisations que l'on pourrait croire à tort trop éloignées pour se comprendre.



DE L'URGENCE
À L'INSERTION

LES CHIFFRES CLÉS D'UNE IMPLICATION COLLECTIVE

PROXIMITÉ

+ 20
conseils
d'administration
Mie de Pain

+ 20
réunions
de cadrage
et d'échange

SOUTIEN

1 250 000 €
don financier
de l'entreprise

MOBILISATION

+ 20
collectes : alimentaire,
produits d'hygiène,
livres, vêtements...

Près de
15 900
boissons Mie de
Pain consommées

Près de
1 200
tickets restaurants
collectés

2
Missions de mécénat
de compétence

+ 120
collaborateurs
bénévoles

+ 400
actions de bénévolat
pour distribuer les repas

ÉCRIRE UNE NOUVELLE HISTOIRE

Nous avons souhaité solliciter l'ensemble de nos collaborateurs, afin de choisir collectivement notre nouveau partenaire. Au terme du processus de sélection décrit ci-dessous, nous avons retenu la candidature de l'association Planète Urgence.



Fondée en 2000, Planète Urgence est une association reconnue d'utilité publique, qui soutient des projets de développement mis en œuvre dans des situations de vulnérabilité, d'isolement économique et social des populations et de destruction des milieux naturels¹.

DEPUIS SA CRÉATION, PLANÈTE URGENCE, C'EST DÉJÀ :

Plus de
7 000 000
arbres plantés
à travers le monde

112 828
kits scolaires distribués

Plus de
8 000
volontaires à travers
le Congé Solidaire®

ELLE AGIT DANS DEUX DOMAINES D'INTERVENTION :

- l'envoi des personnes engagées désireuses de se rendre utiles, notamment dans le cadre du dispositif du **Congé Solidaire®**. Les missions s'inscrivent dans des objectifs à long terme définis au préalable avec les partenaires sur place et selon des critères précis ;
- la reforestation et l'accompagnement économique en lien avec les ressources disponibles, grâce aux opérations de collecte, comme **1 euro = 1 arbre planté et 5 euros = 1 kit scolaire**.

ET SELON 3 VALEURS :

- l'engagement des équipes et des volontaires dans leurs missions ;
- l'éthique dans la conclusion des partenariats ;
- l'équité dans la mise en œuvre du projet associatif visant à défendre et promouvoir la justice sociale.

GROUPE DE TRAVAIL DÉDIÉ AU MÉCÉNAT AVEC PLANÈTE URGENCE :

17
collaborateurs
volontaires engagés
pour faire vivre
ce mécénat

¹ Pour en savoir plus rendez-vous sur www.planete-urgence.org/association/



6



BILAN
RSE



Le présent reporting s'inscrit dans le cadre de la loi Grenelle 2 et des obligations de publication d'informations sociales, environnementales et sociétales auxquelles Ostrum Asset Management se conforme.

Les informations présentées dans ce document portent sur le périmètre de la société Ostrum Asset Management France. Le reporting porte sur l'exercice 2018 (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES SUR LES INDICATEURS

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

Les indicateurs environnementaux (consommations d'énergie, d'eau, de fioul) sont calculés au prorata du taux d'occupation de l'immeuble Grand Seine, puis de l'immeuble Éléments par Ostrum AM, à savoir respectivement 67 % et 42,2 % de la surface locative utile.

- **Eau** : le suivi des indicateurs de consommation d'eau prend en compte les consommations au sein de l'immeuble Grand Seine (bureau, sanitaire, cafétéria), occupé à 67 % par Ostrum AM et de l'immeuble Éléments occupé à 42,2 % par Ostrum AM.
- **Le bilan carbone** d'Ostrum AM prend en compte les postes suivants :
 - **Énergie** – consommations énergétiques du bâtiment (électricité, gaz, fioul, vapeur et froid) ;
 - **Hors Énergie** – fuites de fluides frigorigènes ;
 - **Achats et services** – ensemble des biens et services achetés par l'entreprise, hors biens durables (c'est-à-dire qui seront amortis sur plusieurs années), tels que les consommables, papiers, achats de prestations intellectuelles, de fournitures, etc. ;
 - **Déplacements** de personnes – déplacements domicile-travail et déplacements professionnels des collaborateurs ;
 - **Immobilisations** – bâtiments, véhicules, biens informatiques ;
 - **Fret** – coursiers.
- **Déchets** – déchets d'équipement électriques et électroniques (DEEE), déchets générés dans les bureaux.

EXCLUSIONS

Certains indicateurs de pollution n'ont pas été retenus, car ils sont jugés non pertinents au regard de l'activité d'Ostrum AM qui ne génère pas de pollution grave ou spécifique :

- les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- la prise en compte des nuisances sonores et de toute forme de pollution spécifique à une activité ;
- de même, les actions de lutte contre le gaspillage alimentaire n'ont pas été retenues, dans la mesure où ce poste est non significatif dans le cadre de l'activité d'Ostrum AM.



Certains indicateurs ont fortement évolué entre 2017 et 2018 compte tenu des changements majeurs intervenus en 2018 :

- création de Natixis Investment Managers International, et transfert de certaines activités au sein de cette structure et de Natixis Investment Managers. Cette évolution majeure se traduit par de forts impacts sur l'évolution de nombreux indicateurs sociaux ;
- déménagement au sein de nouveaux immeubles, ayant pour conséquence de forts impacts sur les indicateurs environnementaux.



INDICATEURS SOCIAUX

THÈMES SOCIAUX	INDICATEURS	2016	2017	2018	
RÉPARTITION DES EFFECTIFS	Effectif total (CDD+CDI)	569	567	353	
	CDI	97,4 %	95,6 %	95,8 %	
	CDD	2,6 %	4,4 %	4,2 %	
	Répartition des effectifs par type de métiers (100 % France)				
	Assistance	5 %	5 %	5 %	
	Commercial et support à la vente	11 %	10 %	5 %	
	Communication	1 %	1 %	1 %	
	Dirigeants	2 %	2 %	0 %	
	Finance de marché	27 %	28 %	29 %	
	Finance d'entreprise	7 %	7 %	3 %	
	Gestion des opérations	15 %	15 %	22 %	
	Immo/logistique achats	0 %	0 %	0 %	
	Juridique	5 %	6 %	0 %	
	Marketing/produits	3 %	3 %	2 %	
	Organisation/qualité/pilotage	3 %	4 %	5 %	
	Ressources Humaines et social	1 %	2 %	1 %	
	Risques et contrôle	8 %	8 %	10 %	
	Stratégie études économiques et financières	5 %	5 %	7 %	
	Systèmes d'information	6 %	6 %	10 %	
	Cadres au sein de l'effectif	88 %	90 %	90 %	
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS	Nombre total des entrées (CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation...)	117	96	81	
	Dont part d'entrées en CDI	44 %	25 %	37 %	
	Dont entrées en CDI	52	24	30	
	Dont entrées en CDD	30	36	25	
	Dont passages CDD en CDI	8	4	1	
	Dont mobilités groupe	17	6	13	
	Ancienneté moyenne (en années)	12,2	13,3	10,7	
	Nombre total des sorties CDI	97	36	231	
	Dont démissions	20	13	15	
	Dont licenciements pour causes économiques	0	0	0	
	Dont licenciements pour autres causes et motifs	8	0	1	
	Dont mobilités au sein du groupe	62	17	11	
	Dont départs volontaires retraite	5	2	3	
	Autres	2	4	201 ¹	
RÉMUNÉRATION	Masse salariale annuelle moyenne de l'effectif permanent (en k€)	94,6	89,7	91,5	
	Écart de salaire Rapport entre 10 % des rémunérations les plus élevées et les 10 % des rémunérations les plus basses (base : effectifs permanents à temps complet, salaire mensuel brut)	4	3,64	5,2	
	Budget alloué au rééquilibrage des salaires homme/femme (en % de la masse salariale)	0,2	0,2	0,2	

¹ Ces départs sont en réalité dus à la création de NIM et du transfert de certaines activités chez NIM.

THÈMES SOCIAUX	INDICATEURS	2016	2017	2018
DIVERSITÉ	Part de femmes dans l'effectif	44,64 %	44,97 %	38,24 %
	Part des femmes dans la catégorie cadre	45 %	42,9 %	37 %
	Taux de féminisation dans le comité exécutif	17 %	43 %	60 %
	Taux de féminisation dans les équipes de gestion	37 %	38,5 %	40,8 %
	Nombre de collaborateurs en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	42	46	21
	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	16	20	14
	Handicap (Taux global)	3,28 %	3,85 %	NA
	Handicap (Taux direct)	3,05 %	3,64 %	3,52 %
FORMATION	Nombre d'heures de formation	13 757	14 859	12 402
	Nombre total de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'exercice	572	550	492
	Budget consacré à la formation (en million d'euros)	1,22	1,33	1
TEMPS DE TRAVAIL	Temps partiel (en % de la masse salariale)	2,3 %	2,8 %	2,1 %
	Temps partiel (en % de l'effectif)	9,3 %	8,8 %	5,7 %
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Absentéisme Les maladies, les accidents, les maladies professionnelles et éventuellement les autres congés rémunérés autorisés	4,63 %	4,29 %	4,15 %
RELATIONS SOCIALES	Nombre de réunions tenues avec les représentants du personnel	43	50	51
	Nombre d'accords collectifs signés	6	4	4
	Nombre de réunions d'information générale aux collaborateurs	24	42	53
	Baromètres/enquêtes menés auprès du personnel	2	1	1

INDICATEURS SOCIAUX

- **Les effectifs** prennent en compte l'ensemble des collaborateurs en contrats à durée indéterminée et à durée déterminée enregistrés à l'effectif au 31 décembre 2018 ;
- **Les embauches** prennent en compte les recrutements externes en CDI, CDD, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, ainsi que les mobilités en provenance d'autres sociétés de Natixis intégrée ou du Groupe BPCE ;
- **Les départs** prennent en compte les démissions, licenciements, départs au cours de la période d'essai, départs volontaires en retraite ou pré-retraite, ruptures conventionnelles, décès, ainsi que les mobilités vers d'autres sociétés de Natixis intégrée ou du Groupe BPCE ;
- **La pyramide des âges** prend en compte les collaborateurs en CDI ;
- **Les effectifs de travailleurs handicapés** représentent le nombre de collaborateurs en situation de handicap disposant d'un contrat de travail avec Ostrum Asset Management au 31 décembre 2018 ;
- **Formation** : les heures de formation comptabilisées concernent les collaborateurs en CDD, CDI, et stagiaires ;
- **Handicap** : En 2018, et compte tenu de la création d'Ostrum AM au 01/10/2018, le taux d'emploi direct annuel est obtenu grâce au prorata du taux d'emploi direct réalisé entre octobre et décembre 2018. Le calcul de l'emploi indirect n'a pas été envisageable, compte tenu de cette réorganisation. L'évolution de ces indicateurs est fortement impactée par la création de Natixis Investment Managers International et le transfert de certaines activités au sein de cette structure et de Natixis Investment Managers.

INDICATEURS SOCIÉTAUX

THÈMES SOCIÉTAUX	INDICATEURS	2016	2017	2018
POLITIQUE ACHAT ET RELATIONS FOURNISSEURS <i>Achats centralisés par la maison-mère. Indicateurs Natixis. Les dossiers pris en compte ne comprennent pas les bons de commande.</i>	Dossiers gérés par la Direction des achats (Natixis) intégrant des critères environnementaux et sociaux (Part en %)	95 %	NA*	34 %
	Montants gérés par la Direction des achats (Natixis) intégrant des critères sociaux et environnementaux (Part en %)	95 %	NA*	NA*
	Nombre de fournisseurs interrogés dans le cadre d'une enquête Développement Durable	30	30	30
MÉCÉNAT	Réunions avec l'association parrainée (en nombre de réunions « points d'étape » et de conseils d'administration)	9	9	2
	Soutien financier à l'association parrainée	Don annuel de l'entreprise, collecte de tickets restaurant et vente de boissons auprès des collaborateurs		
	Collectes de dons en nature réalisées pour l'association parrainée (en nombre d'opérations)	4	4	1
	Actions de soutien technique réalisées pour l'association parrainée (en nombre d'opérations de mécénat de compétences)	1	0	0
	Missions de bénévolat « distribution des repas » effectuées par les collaborateurs d'Ostrum AM (en nombre d'interventions)	103	65	0
MAÎTRISE DES IMPACTS INDIRECTS : GESTION D'ACTIFS RESPONSABLE	Collaborateurs formés aux enjeux extra-financiers (en nombre de collaborateurs)	131	79	0
	Encours en gestion ISR et solidaire-fonds ouverts, dédiés et épargne salariale d'Ostrum AM (en milliards d'euros)	17,2	19,5	54
	Part des encours en gestion ISR et solidaire par rapport au total des encours d'Ostrum AM (en %)	4,95 %	5,62 %	23 %
	Univers de vote effectif (en nombre de valeurs)	1 435	1 532	604
	Taux de vote (en % des assemblées générales)	98 %	99,8 %	98,2 %
	Actions d'engagement individuel réalisées sur des thématiques ESG (en nombre d'émetteurs ciblés)	196	282	198
	Actions d'engagement collaboratif réalisées sur des thématiques ESG (en nombre d'émetteurs ciblés)	352	374	358
	Engagement de place (en nombre d'instances au sein desquelles Ostrum AM est représentée)	18	11	11
	Mesure de l'empreinte carbone des investissements (en nombre de portefeuilles couverts)	60	86	31

* En 2017, la Direction des achats de Natixis a intégré la direction achats de BPCE dans le cadre de la création d'un GIE. Cette évolution majeure survenue en cours d'année ne nous permet pas d'estimer précisément ces indicateurs en 2017 et 2018.

INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX

THÈMES ENVIRONNEMENTAUX	INDICATEURS	2016	2017	2018
PAPIER	Consommation totale de papier, carton, enveloppe (en tonnes)	26	22	7
ÉMISSIONS DE GES	Émissions de Gaz à Effet de Serre (en tonnes Equ CO ₂)	3 828	3 884	3 006
	Part liée aux achats (en % des émissions totales)	65,3 %	58 %	77 %
	Part liée aux consommations d'énergie (en % des émissions totales)	7,6 %	8 %	7 %
	Part liée aux déplacements des personnes (en % des émissions totales)	7,9 %	9 %	9 %
	Autres postes (en % des émissions totales)	19,2 %	25 %	7 %
	Total des émissions de GES scope 1 et 2	313	300	191
COMPENSATION DES ÉMISSIONS DE GES	Part des émissions carbone compensées (en % des émissions totales directes d'Ostrum AM, scopes 1 et 2)	100 %	100 %	100 %
ÉNERGIE	Consommation totale d'énergie (en MWh) Électricité, fluides chauds et froids des immeubles de bureau - hors data centers	3 651	3 567	2 078
DÉCHETS	Volume total de déchets (en tonnes) Au prorata du taux d'occupation de l'immeuble Grand Seine par Ostrum AM	71	70	38
	Volume de déchets DIB (en tonnes)	26	21	11
	Volume de déchets papier (en tonnes)	45	50	27
	Volume de déchets piles et batteries (en tonnes)	- ¹	- ¹	- ¹
	Volume de déchets DEEE (en tonnes)	0,12	0,04	0,04
	Tubes fluorescents ou néon (en nombre)	327	-	260
	Part de déchets triés pour recyclage (en % du volume total)	62 %	63 %	71 %
FIOUL	Consommation totale de fioul (en m ³)	0,45	0,53	0,06
EAU	Consommation totale d'eau (en m ³), sanitaire et bureaux	3 485	3 489	3 471

¹ Avec :

- Scope 1 : Combustion directe d'énergies fossiles et fuites de gaz frigorigènes ;
- Scope 2 : Électricité consommée et réseau de chaleur ;
- Scope 3 : Tous les autres flux hors utilisation.

TABLEAU DE CONCORDANCE

INFORMATIONS SOCIALES

Référence loi Grenelle 2, Art. 225	Thèmes de l'article 225		Axes correspondants de la démarche RSE d'Ostrum AM
Art. R. 225-105-1-I-1 [°] A)	Emploi	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe et zone géographique	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Riches de la diversité de nos talents », p. 62 Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
		Les embauches et les licenciements	<ul style="list-style-type: none"> Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
		Les rémunérations	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain », sous-section « Des pratiques RH équitables et novatrices », p. 72 Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
Art. R. 225-105-1-I-1 [°] B)	Organisation du travail	L'organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain », sous-section « Des pratiques RH équitables et novatrices », p. 72 Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
Art. R. 225-105-1-I-1 [°] C)	Relations sociales	L'organisation du dialogue social, les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain », sous-section « Des pratiques RH équitables et novatrices », p. 72 Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
		Le bilan des accords collectifs	<ul style="list-style-type: none"> Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
Art. R. 225-105-1-I-1 [°] D)	Santé et sécurité	Les conditions de santé et sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Innover pour être plus agiles et plus collaboratifs » section « Fédérer et accompagner le changement », p. 58
		Le cas échéant, les accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain », sous-section « Des pratiques RH équitables et novatrices », p. 72
Art. R. 225-105-1-I-1 [°] E)	Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain », sous-section « Attirer et faire grandir nos talents », p. 68 Bilan RSE - indicateurs sociaux, p. 94-95
		Le nombre total d'heures de formation	
Art. R. 225-105-1-I-1 [°] F)	Diversité et égalité des chances	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Nous sommes collectivement engagés », section « Capitaliser sur l'élément humain aujourd'hui et demain », sous-section « Riches de la diversité de nos talents », p. 62
		Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	
		La politique de lutte contre les discriminations	

TABLEAU DE CONCORDANCE

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Référence loi Grenelle 2, Art. 225	Thèmes de l'article 225		Axes correspondants de la démarche RSE d'Ostrum AM
Art. R. 225-105-1-I-2 [°] A)	Politique générale en matière environnementale	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Maîtriser notre impact environnemental », p. 82
		Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	
		Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	
Art. R. 225-105-1-I-2 [°] B)	Pollution et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	<i>Axe non pertinent pour les activités de gestion d'actifs</i>
		Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Maîtriser notre impact environnemental », p. 82 Bilan RSE - indicateurs environnementaux, p. 97
		La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	<i>Axe non pertinent pour les activités de gestion d'actifs</i>
Art. R. 225-105-1-I-2 [°] C)	Utilisation durable des ressources	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Maîtriser notre impact environnemental », p. 82 Bilan RSE - indicateurs environnementaux, p. 97
		La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	
		La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	
Art. R. 225-105-1-I-2 [°] D)	Changement climatique	Les rejets de gaz à effet de serre	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Maîtriser notre impact environnemental », p. 82 Bilan RSE - indicateurs environnementaux, p. 97
Art. R. 225-105-1-I-2 [°] E)	Protection de la biodiversité	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	<i>Axe non pertinent pour les activités de gestion d'actifs</i>

TABLEAU DE CONCORDANCE

INFORMATIONS SOCIÉTALES

Référence loi Grenelle 2, Art. 225	Thèmes de l'article 225		Axes correspondants de la démarche RSE d'Ostrum Asset Management
Art. R. 225-105-1-I-3° A)	Impact territorial, économique et social	En matière d'emploi et de développement régional	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Responsable au sein de la société », sous-section « Une approche partenariale du mécénat » p. 87 Bilan RSE - indicateurs sociétaux, p. 96
		Sur les populations riveraines ou locales	
Art. R. 225-105-1-I-2° B)	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations (notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines)	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Responsable au sein de la société », sous-section « Une approche partenariale du mécénat » p. 87 Bilan RSE - indicateurs sociétaux, p. 96
		Les actions de partenariat ou de mécénat	
Art. R. 225-105-1-I-3° C)	Sous-traitance et fournisseurs	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> Rubrique « Ostrum AM, acteur responsable au sein de son écosystème », section « Favoriser le comportement responsable de nos fournisseurs », p. 80 Bilan RSE - indicateurs sociétaux, p. 96

REPORTINGS CARBONE

INFORMATIONS RÉGLEMENTAIRES DES FONDS

FONDS	FORME JURIDIQUE	SOCIÉTÉ FINANCIÈRE	SOCIÉTÉ GÉRANTE	INDICATEUR DE RISQUE ET RENDEMENT ¹
Les fonds sont exposés au risque de perte en capital, le rendement n'est pas garanti.				
ACTIONS				
ECUREUIL INVESTISSEMENTS	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	6/7
OSTRUM ACTIONS EURO	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	6/7
AAA ACTIONS AGRO ALIMENTAIRE	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	5/7
FRUCTI ACTIONS FRANCE	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	6/7
OSTRUM ACTIONS SMALL & MID CAP EURO	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	5/7
MARCHÉ MONÉTAIRE ET OBLIGATAIRE				
OSTRUM CONVERTIBLES EURO	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	4/7
OSTRUM TRÉSORERIE RESPONSABLE	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	1/7
OSTRUM CASH EURIBOR	Compartiment de SICAV luxembourgeoise	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	1/7
OSTRUM ULTRA SHORT TERM BONDS PLUS	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	1/7
OSTRUM TRÉSORERIE PLUS	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	1/7
OSTRUM EURO SHORT TERM CREDIT	Compartiment de SICAV luxembourgeoise	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	2/7
OSTRUM DEPOSIT	Fonds professionnel spécialisé non agréé par l'Autorité des Marchés Financiers. <i>Ce fonds ne peut être souscrit que par les investisseurs décrits à l'article 423-27 du RGAMF</i>	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	Risque de crédit, risque de contrepartie, de concentration, de taux, de surexposition, de liquidité et risque lié aux acquisitions et de cessions temporaires de titres et à la gestion des garanties financières
SOUVERAIN				
OSTRUM SOUVERAIN EURO	SICAV de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	3/7
OSTRUM SOUVERAINS EURO 3-5	FCP de droit français	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	2/7
MULTI ASSET				
OSTRUM EURO AGGREGATE	Compartiment de SICAV luxembourgeoise	Natixis Investment Managers International	Ostrum Asset Management	3/7

¹ L'échelle (le profil) de risque et de rendement est un indicateur noté de 1 à 7 et correspond à des niveaux de risques et de rendements croissants. Il résulte d'une méthodologie réglementaire basée sur la volatilité annualisée, calculée sur 5 ans. Contrôlé périodiquement, l'indicateur peut évoluer.

GLOSSAIRE

ESG

Ce sigle international est utilisé par la communauté financière pour désigner les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) qui constituent généralement les trois piliers de l'analyse extra-financière. Une gestion dite « responsable » tient compte de ces dimensions dans le cadre de l'analyse des émetteurs.

Green Bond

Une green bond, terme que l'on traduit par obligation environnementale, est une émission obligataire que lance une entreprise, une organisation internationale ou une collectivité locale sur les marchés financiers pour financer un projet ou une activité à bénéfice environnemental.

ISR

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) consiste à intégrer de façon systématique et traçable des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à la gestion financière. On parle aussi « d'application des principes du développement durable à l'investissement ». Ce placement financier cherche à concilier performance économique, impact social et impact environnemental en finançant les entreprises qui contribuent au développement durable.

Mountain top removal

Le mountain top removal mining, ou mine à déplacement de sommet, est un type d'exploitation minière à ciel ouvert, faisant un usage massif d'explosifs et de moyens mécaniques modernes avec des performances supérieures et un coût moindre que les techniques minières plus traditionnelles.

RSE

La responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises (RSE) consiste à appliquer aux entreprises la notion de développement durable.

La RSE désigne un concept dans lequel les entreprises intègrent les préoccupations sociales, environnementales, et économiques de leurs activités.

La commission européenne définit la RSE comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

Tokenisation

La « tokenisation » désigne le processus d'inscription d'un actif et de ses droits sur un token (actif numérique), afin d'en permettre la gestion et l'échange en pair-à-pair, de façon instantanée et sécurisée sur une infrastructure blockchain.

UES

Unité Économique et Sociale regroupant Ostrum Asset Management, Natixis Investment Managers, Natixis Investment Managers International (anciennement Investment Managers Distribution), Natixis Asset Management Finance (NAM Finance), Axeltis SA, Mirova, Seeyond.

CRÉDITS PHOTOS

Getty Images : pages 11, 14-15, 21, 32-33, 39, 56-57, 71, 76-77, 87, 88-89, 93.
Unsplash : pages 6-7, 16-17, 30-31.
iStock : couverture, pages 46-47, 78-79, 80-81.
Jacques Graf : pages 1, 13, 35, 41, 43, 49, 50, 53, 61, 75.
Vinci Immobilier : page 83.

IMPRESSION

Siff 18

Z.A. du Chêne Boquet
57 bld Henri Navier
95157 Taverny Cedex
Tél. : 01 34 18 42 20

*Ce document est imprimé sur Offset Freelife Cento,
papier 100 % recyclé et certifié FSC.*



MENTIONS LÉGALES

Ce document est destiné à des clients professionnels, au sens de la Directive MIF II ne peut être utilisé dans un but autre que celui pour lequel il a été conçu et ne peut pas être reproduit, diffusé ou communiqué à des tiers en tout ou partie sans l'autorisation préalable et écrite de Ostrum Asset Management.

Aucune information contenue dans ce document ne saurait être interprétée comme possédant une quelconque valeur contractuelle. Ce document est produit à titre purement indicatif. Il constitue une présentation conçue et réalisée par Ostrum Asset Management à partir de sources qu'elle estime fiables.

Ostrum Asset Management se réserve la possibilité de modifier les informations présentées dans ce document à tout moment et sans préavis et notamment en ce qui concerne la description des processus de gestion qui ne constitue en aucun cas un engagement de la part de Ostrum Asset Management.

Ostrum Asset Management ne saurait être tenue responsable de toute décision prise ou non sur la base d'une information contenue dans ce document, ni de l'utilisation qui pourrait en être faite par un tiers. Les chiffres cités ont trait aux années écoulées. Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. Les références à un classement, un prix ou à une notation d'un OPCVM/FIA ne préjugent pas des résultats futurs de ce dernier. Les perspectives mentionnées sont susceptibles d'évolution et ne constituent pas un engagement ou une garantie.

Dans le cadre de sa politique de responsabilité sociétale et conformément aux conventions signées par la France, Ostrum Asset Management exclut des fonds qu'elle gère directement toute entreprise impliquée dans la fabrication, le commerce et le stockage de mines anti-personnel et de bombes à sous munitions.



www.ostrum.com

Ostrum Asset Management

Société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le n° GP-18000014 du 7 août 2018 - Société anonyme au capital de 27 772 359 euros - 525 192 753 RCS Paris - TVA : FR 93 525 192 753 - Siège social : 43, avenue Pierre Mendès-France - 75013 Paris - www.ostrum.com

Ostrum[®]
ASSET MANAGEMENT

Un affilié de  **NATIXIS**
INVESTMENT MANAGERS