

FAIRE DE NOS COLLABORATEURS LES ACTEURS DE NOTRE TRANSFORMATION

Ostrum Asset Management (Ostrum AM) a choisi de faire de ses collaborateurs la clé de voûte de sa stratégie RSE afin d'accompagner la transformation de ses métiers. Dans le contexte inédit de 2020, marqué par la crise sanitaire et le rapprochement avec La Banque Postale Asset Management (LBP AM), nous avons mis en place des mesures exceptionnelles pour offrir à chacun les meilleures conditions de travail et accompagner l'intégration des nouveaux collaborateurs. En parallèle, nous avons poursuivi le déploiement de notre politique d'employeur responsable afin de favoriser la diversité de nos équipes et de permettre à chacun de développer ses compétences.



354
collaborateurs

63%
d'hommes



37%
de femmes

93/100

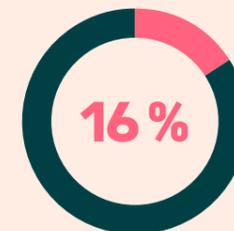
notre score à l'Index de l'égalité Femmes-Hommes

45 ans
de moyenne d'âge

13,7 ans
d'ancienneté moyenne¹



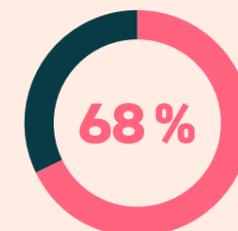
6,7%
de collaborateurs en alternance



de collaborateurs de 55 ans et plus



5 193
heures de formation réalisées²



de collaborateurs pratiquent le télétravail (hors contexte sanitaire et travail à distance)

Source Ostrum AM

¹ Calcul réalisé sur la base des CDI

² Ce chiffre comprend l'ensemble des collaborateurs formés par Ostrum AM en 2020, y compris ceux ayant quitté l'entreprise à fin 2020.

MAINTENIR LA COHÉSION SOCIALE PENDANT LA CRISE SANITAIRE

Face à l'épidémie de Covid-19, Ostrum AM a adapté ses pratiques en temps réel afin de protéger la santé de ses collaborateurs et d'assurer la continuité de son activité. Déjà largement déployé depuis 2015, le travail à distance s'est généralisé à tous les types de contrats de travail grâce à notre Plan de Continuité d'Activité (PCA). De plus, de nombreuses actions ont été mises en place afin d'accompagner le travail à distance, de maintenir le lien avec les équipes et de prévenir les risques psychosociaux dans cette période exceptionnelle.



ACCOMPAGNER LE TRAVAIL À DISTANCE

- Des formations et webinars dédiés aux collaborateurs et managers (management à distance, télétravail, gestion du stress...)
- Des formations dédiées aux outils digitaux collaboratifs (Teams...)



PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- De courts sondages réguliers pour « prendre le pouls » des équipes réalisés avec **Your Pulse**.
- Un dispositif d'écoute, d'aide et d'accompagnement, par téléphone ou visio avec **Axis Mundi**.
- Une plateforme de téléconsultation médicale gratuite et confidentielle, accessible 24h/24 et 7j/7 (**MédecinDirect**).
- Un dispositif d'assistance **psychologique de Natixis** (appelé La Ligne) pour échanger gratuitement avec un psychologue par téléphone, 24h/24 et 365j/an.

100 %

des collaborateurs Ostrum AM ont pu travailler à distance dans le cadre du PCA



COMMUNIQUER & MAINTENIR LE LIEN

- Un intranet « **Info coronavirus** » mis en place par Natixis pour partager les informations utiles sur la crise
- Des sessions d'échanges avec le comité exécutif organisées une fois par mois
- **Ostrum@Home** : une newsletter hebdomadaire pour partager l'actualité d'Ostrum AM
- Des petits déjeuners à distance entre le directeur général et les équipes
- Des **corners RH** dès mars pour maintenir le lien entre managers et collaborateurs

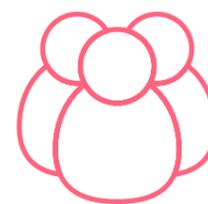


Les rendez-vous digitaux mis en place, notamment les corners RH ont été très utiles pour maintenir le lien pendant le confinement. Cela m'a permis de partager mes difficultés et de trouver des solutions adaptées. Cela m'a aidé à garder le contact avec mon équipe et mieux gérer mon organisation. On a réussi à s'adapter à distance !

Charles Constant,
Responsable middle office contrôle position et VL

FÉDÉRER LES COLLABORATEURS AUTOUR DU PROJET DE RAPPROCHEMENT

Finalisé en novembre 2020, le rapprochement des activités de gestion de taux et assurantielles d'Ostrum AM et de LBP AM s'est traduit par l'arrivée de plus de cent salariés au sein de nos équipes. Pour les accueillir dans les meilleures conditions et favoriser leur engagement dans un contexte inédit, Ostrum AM a mis en place un plan complet d'intégration à distance.



105

collaborateurs ont rejoint Ostrum AM suite au rapprochement LBP AM

1. Préparer

Une communication régulière sur les étapes de la fusion via une **newsletter** diffusée à tous les salariés et une réunion avec les membres du **comité exécutif**

Des **corners RH** pour répondre aux questions des collaborateurs et managers

2. Accueillir

Une **visite virtuelle des locaux Ostrum AM** et une **visite** en petits groupes lors de la remise des outils informatiques

Un **leaflet d'intégration** pour présenter aux collaborateurs leur nouvel environnement de travail

3. Accompagner

Un **buddy** (personne référente) pour accompagner chaque nouveau salarié dans son intégration au quotidien

Des **formations** sur les outils métier, communication et RH

2020 aura permis de réussir le rapprochement entre les équipes Ostrum AM et LBP AM. 2021 permettra de consolider l'engagement de nos collaborateurs en coconstruisant ensemble notre nouvelle culture d'entreprise. Pour cela, nous nous appuyerons sur les valeurs de notre groupe, appliquées à ce que nous sommes et à ce que nous vivons au sein d'Ostrum.

Sylvie Soulière Guidat,
Directrice des ressources humaines



En tant que manager, le rapprochement a posé un double défi : il a fallu fédérer des équipes avec des habitudes de travail et cultures d'entreprises différentes, le tout à distance ! Que ce soit côté Ostrum AM ou LBP AM, l'engagement de chacun a été clé pour réussir cette intégration.

Alexandre Caminade,
Directeur gestion taux, aggregate et total return



FACILITER LE QUOTIDIEN DES COLLABORATEURS

À l'heure où les activités professionnelles et personnelles sont de plus en plus imbriquées, notamment avec le contexte de crise sanitaire, Ostrum AM a mis en place une organisation de travail visant à créer un environnement de travail propice à l'engagement des collaborateurs et à garantir le meilleur équilibre de vie entre vie professionnelle et personnelle, au sein des locaux comme à distance.

LE TÉLÉTRAVAIL FAVORISÉ

Depuis 2015, Ostrum AM encourage le développement du télétravail afin de permettre aux collaborateurs d'organiser leur agenda en autonomie, tout en restant flexibles sur l'organisation du travail d'équipe. Ce temps d'avance, notamment dans l'utilisation des outils de travail à distance, nous a permis d'être immédiatement opérationnels lors du confinement de mars 2020.



DES SERVICES POUR LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS

Conciergerie, salle de sport : de nombreux services sont proposés au sein de nos locaux pour agrémente le quotidien de nos collaborateurs et faire d'Ostrum AM un lieu où il fait bon travailler.

<p>Une conciergerie Pressing, coiffure, esthétique, vente d'objets du quotidien : la conciergerie propose de nombreux services dans l'immeuble d'Ostrum AM pour faciliter la vie des collaborateurs</p>	<p>Un réseau de crèches pour faciliter la vie des parents, avec l'accès à un nombre de places sur les 1 900 crèches (Babilou, 1001 crèches) ainsi qu'au service Babirelais pour des accueils occasionnels</p>
<p>Une salle de sport à la disposition des salariés chez BPCE pour prendre soin de leur santé</p>	<p>Un parking à vélos sécurisé à disposition des collaborateurs pour encourager les mobilités douces</p>

DES ESPACES DE TRAVAIL COLLABORATIFS

Nos espaces de travail ont été pensés pour s'adapter au fonctionnement de chacun, encourager les interactions entre les collaborateurs et la convivialité, mais aussi favoriser le calme et la concentration.

<p> Des espaces de travail ouverts qui facilitent les échanges et permettent au collaborateur de choisir son emplacement de travail en fonction de ses besoins</p>	<p> Des « bulles » dédiées aux échanges confidentiels et à la concentration individuelle</p>	<p> De nombreux espaces collectifs dédiés aux moments de convivialité</p>
---	---	--

FAIRE MONTER NOS COLLABORATEURS EN COMPÉTENCE

Dans un marché en forte évolution, développer les compétences et connaissances de nos collaborateurs est un levier clé pour soutenir notre performance actuelle et future, conserver notre leadership et nos capacités d'innovation, tout en offrant à chacun de nouvelles perspectives professionnelles.

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES « CŒUR DE MÉTIER »

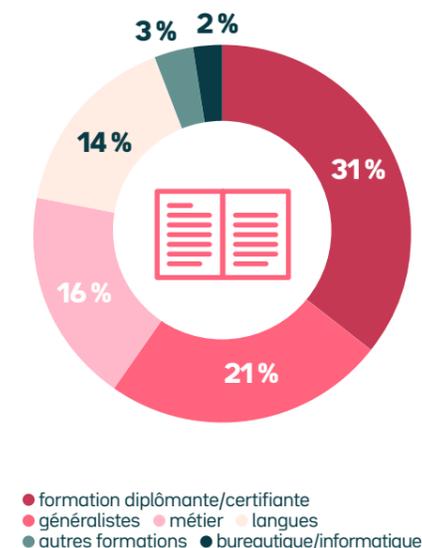
Engagés à renforcer l'expertise de nos collaborateurs et leur employabilité, nous proposons des cours préparatoires à l'obtention de certificats et diplômes reconnus par la place financière.



UN PLAN DE FORMATION DÉDIÉ AUX ENJEUX ESG¹

Parce que les enjeux de la finance durable et de la gestion responsable sont stratégiques dans nos métiers, Ostrum AM a élaboré en 2020 un plan de formation ambitieux, visant à apporter à l'ensemble de ses collaborateurs un socle de connaissances sur la RSE et les enjeux ESG dans le métier de gestionnaire d'actifs. Dans un deuxième temps, une formation « experte » a été proposée aux collaborateurs des métiers de la gestion et au contact des clients afin de consolider leurs connaissances en matière d'investissement responsable (réglementation, gestion du risque...).

<p>1. Sensibilisation à la RSE et formation générale aux enjeux ESG 100% des collaborateurs Ostrum AM</p>	<p>2. Formation experte sur l'investissement responsable Gérants, analystes et collaborateurs au contact direct des clients</p>
<p>91,5 % de l'effectif a reçu une formation²</p>	<p>5 193 heures de formation, dont 13 % en e-learning</p>
<p>4 conférences dédiées aux product specialists et analystes (politique d'exclusion, intégration ESG, engagements collaboratifs...)</p>	



NOS OBJECTIFS 2021

<p>Former les collaborateurs aux enjeux de la biodiversité</p>	<p>Coconstruire la transformation culturelle en lien avec les valeurs de Natixis</p>	<p>Relier encore plus fortement nos engagements d'entreprise responsable dans le quotidien de nos équipes à travers de nouvelles actions concrètes</p>
---	---	---

¹ Environnemental, Social et de Gouvernance.

² Ce chiffre comprend l'ensemble des collaborateurs formés par Ostrum AM en 2020, y compris ceux ayant quitté l'entreprise à fin 2020.

DES PRATIQUES SOCIALES QUI FAVORISENT L'ENGAGEMENT

Ostrum AM doit sa réussite à l'engagement de ses collaborateurs. En écho à la politique sociale de notre maison-mère Natixis, nos pratiques sociales reflètent notre volonté de garantir le bien-être de nos collaborateurs et s'appuient sur une politique de rémunération équitable et attractive, une organisation responsable du temps de travail et un dialogue social transparent.

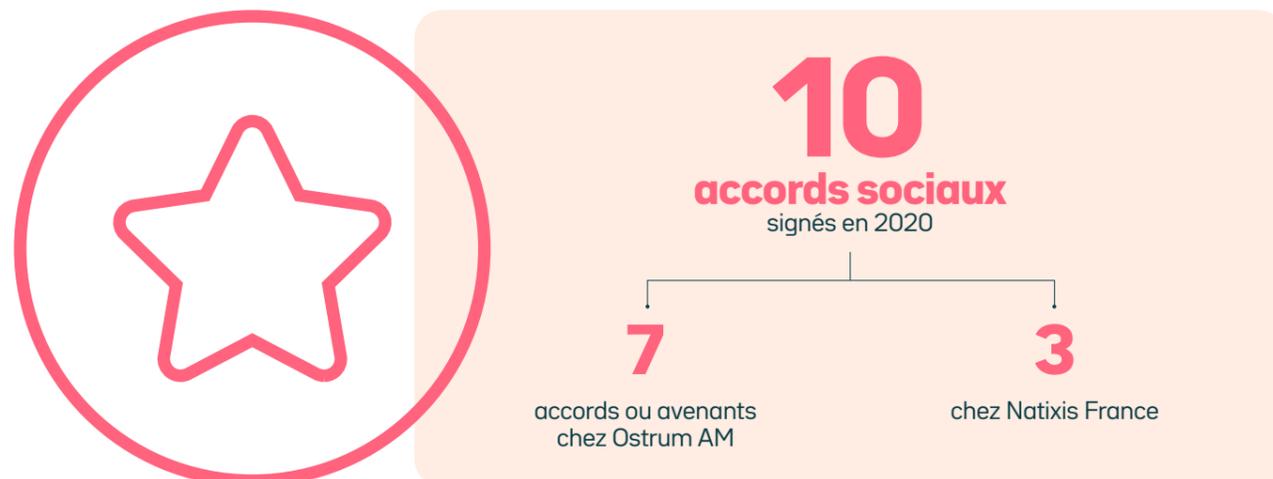
UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION ATTRACTIVE

Notre politique de rémunération vise à associer les collaborateurs aux succès de l'entreprise sur une base juste et transparente et à fidéliser nos talents dans la durée. Dans le strict respect des réglementations, notamment en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination, elle repose sur 3 principes :

- 1. Une rémunération sélective et attractive** qui intègre un dispositif de fidélisation de nos collaborateurs les plus performants.
- 2. Un système de rémunération fixe** en ligne avec les pratiques de marché, **et variable**, avec des critères quantitatifs et qualitatifs qui reflètent la performance individuelle.
- 3. Des dispositifs de rémunération collective** pour associer les collaborateurs à nos succès et favoriser l'alignement des intérêts.

UN DIALOGUE SOCIAL TRANSPARENT

Engagée à être à l'écoute de ses collaborateurs et à prendre en compte leurs intérêts dans ses décisions stratégiques, Ostrum AM appuie son dialogue social sur les Instances Représentatives du Personnel (IRP) de l'UES Natixis Investment Managers, dédiée aux métiers de l'Asset Management. Les coordonnateurs syndicaux de l'UES Natixis Investment Managers sont ainsi les interlocuteurs privilégiés de la direction dans l'organisation du dialogue social. En tant que membre de Natixis Intégrée, Ostrum AM bénéficie également des accords signés par les représentants syndicaux de Natixis. Réunions d'information, échanges informels entre la direction et les équipes, corners RH : le dialogue social passe également par une écoute et un partage d'information transparent tout au long de l'année.



FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Parce que la diversité de nos collaborateurs est une véritable source d'innovation et de créativité pour notre entreprise, Ostrum AM place l'inclusion au cœur de sa politique de ressources humaines et se mobilise pour permettre à chaque collaborateur d'exprimer pleinement ses talents.

ENGAGER DES FEMMES POUR FAIRE PROGRESSER LA MIXITÉ

Du recrutement à la formation en passant par la rémunération et la gestion de carrière, Ostrum AM agit à chaque étape du parcours professionnel pour encourager la mixité femmes-hommes parmi ses équipes et éliminer les inégalités liées au genre.



Favoriser la mixité dans le recrutement

Ostrum AM s'attache à promouvoir les métiers de la finance auprès des étudiantes. Dans le cadre de l'opération Women in Finance, Ostrum AM participe notamment au « Shadowing Day ». Lors de cette journée, une cinquantaine d'étudiantes sont accueillies par nos collaboratrices pour découvrir nos métiers.



Accélérer les parcours féminins

Pour ancrer la mixité de façon pérenne, Ostrum AM accompagne le dynamisme des parcours féminins en s'appuyant notamment sur la sensibilisation des managers. En place depuis 2012 au sein de Natixis, le réseau féminin WINN encourage la mixité dans les cercles de leadership de l'entreprise et agit pour attirer et fidéliser nos talents féminins. Ostrum AM bénéficie aussi du programme annuel mis en place par Natixis, le Women Sponsorship qui a pour objectif de développer les compétences des femmes, de les aider dans leur projet de carrière et de les encourager à accroître leur visibilité.



Garantir l'égalité salariale

Ostrum AM dédie chaque année une enveloppe budgétaire afin de compenser les écarts salariaux hommes-femmes et toutes les femmes revenant de congé maternité bénéficient d'une révision salariale.



Communiquer et sensibiliser

Nos indicateurs de mixité sont régulièrement diffusés à l'ensemble des collaborateurs afin de les sensibiliser aux enjeux de la mixité. Un dispositif de prévention des agissements sexistes est conduit au niveau de Natixis.

37%
de femmes dans l'entreprise

43%
dans les équipes de gestion

31%
parmi les directeurs

2
femmes au sein du comité exécutif (sur 8 membres)

93/100 score Ostrum AM à l'Index de l'égalité Femmes-Hommes

30%
de femmes au comité exécutif

NOS OBJECTIFS 2021

40%
de femmes recrutées sur les postes à pourvoir

HANDICAP : UNE PLACE POUR TOUS LES TALENTS

Parce que chacun d'entre nous peut être confronté au handicap, de près ou de loin, de façon durable ou ponctuelle, nous nous mobilisons collectivement afin de mieux comprendre, compenser et accompagner le handicap au travail. Dans le cadre de l'accord signé en 2019, nos actions se déclinent en 5 priorités :



1. Recruter et intégrer

Avec **HandiFormaFinance**, un dispositif de place impulsé par Ostrum AM et soutenu par l'AGEFIPH² qui vise à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers de la finance, via une formation adaptée.

À travers des partenariats et actions dédiés (Sciences Po Accessible, forums, présentations métiers auprès de jeunes en situation de handicap...).

2. Adapter les conditions de travail

En développant l'**accessibilité de nos locaux**.

En adaptant les postes de travail (ergonomie, financement de matériel adapté...).

En proposant un suivi adapté du collaborateur par le médecin du travail, l'assistante sociale et la référente handicap.

3. Soutenir les entreprises du secteur adapté

En priorisant, dès que possible, le recours aux entreprises du secteur adapté (STPA), en lien avec la cellule Natixis.

4. Changer les regards sur le handicap

En participant régulièrement aux animations, conférences et formations proposées par Natixis. À l'occasion des **Handi'Days 2020**, une websérie de sensibilisation a été proposée aux collaborateurs avec un jeu concours.

5. Soutenir les familles

En proposant un accompagnement spécifique aux collaborateurs dont un membre de la famille proche est touché par le handicap.

¹ Suite aux changements législatifs de méthode de calcul et déclaration, le taux d'emploi direct 2020 est en cours de calcul.

² Association des Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées - <https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/la-mission-de-lagefiph-ouvrir-lemploi-aux-personnes-handicapees>

SOUTENIR L'INCLUSION DES COLLABORATEURS LGBT+

Lancé en 2020 et soutenu par Ostrum AM, All Equals est le réseau dédié à l'égalité et à l'inclusion des collaborateurs LGBT+ au sein de Natixis. Ouvert à toutes et tous les collaborateurs, quels que soient leur orientation sexuelle, identité de genre, implantation ou métier, All Equals veille à l'absence de discrimination au sein de l'entreprise et à mettre en place des actions de sensibilisation dans tous les pays.
all-equals.com



S'OUVRIRE AUX JEUNES, CAPITALISER SUR LES SENIORS

Parce que la diversité des parcours et des expériences est une richesse pour notre entreprise, Ostrum AM déploie de nombreuses initiatives pour favoriser la diversité des âges au sein de l'entreprise, en attirant les jeunes talents et en s'appuyant sur l'expérience de ses collaborateurs seniors. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de l'accord global sur l'emploi signé par Natixis en 2013 et reconduit en 2017, incluant notamment un contrat de génération.



S'ouvrir aux jeunes diplômés

- En ciblant les moins de 30 ans dans une part significative des embauches
- En développant les **contrats d'apprentissage** et de professionnalisation
- En proposant des **journées d'intégration** dédiées aux profils juniors



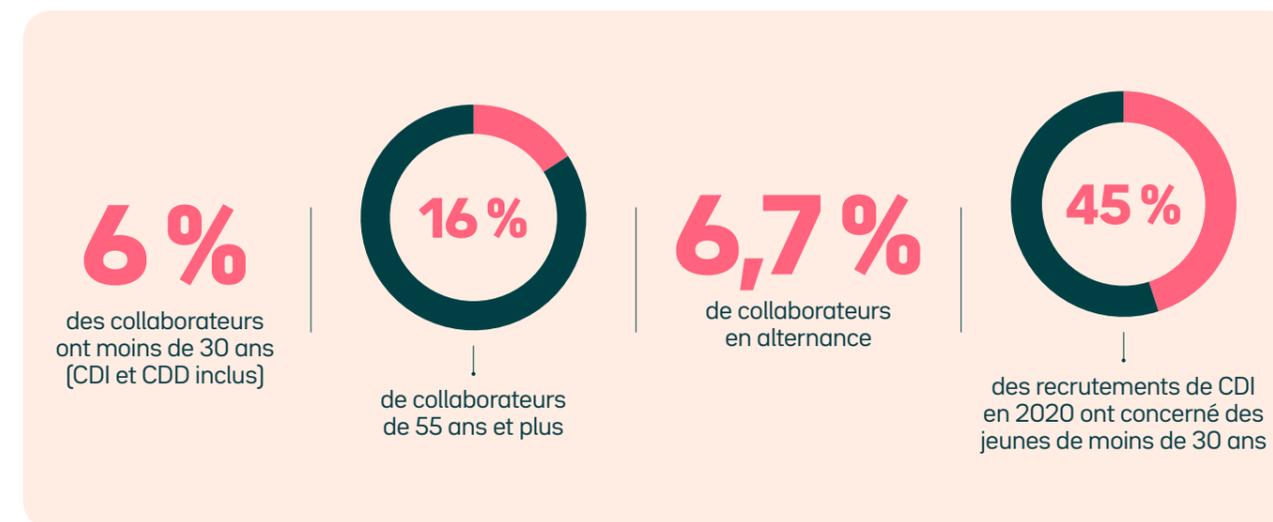
Maintenir les seniors dans l'emploi

- En proposant des **formations et un conseil en gestion** de carrière dédiés aux collaborateurs de plus de 55 ans
- En facilitant l'**accès au temps partiel** pour les 58 ans et plus



Accompagner les départs à la retraite

- Une **conférence dédiée à la retraite** est proposée chaque année aux collaborateurs Natixis de plus de 57 ans
- Un **entretien individuel** est proposé aux collaborateurs en exprimant le besoin
- Le **mécénat de compétences est favorisé** pour faciliter la transition entre vie active et retraite



NOS OBJECTIFS 2021

Mener une évaluation par un organisme tiers pour élaborer nos prochains axes d'amélioration

Proposer à tous les collaborateurs une formation sur l'inclusion et les biais inconscients en entreprise