

COMGEST S.A.

SYNTHESE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Avril 2025

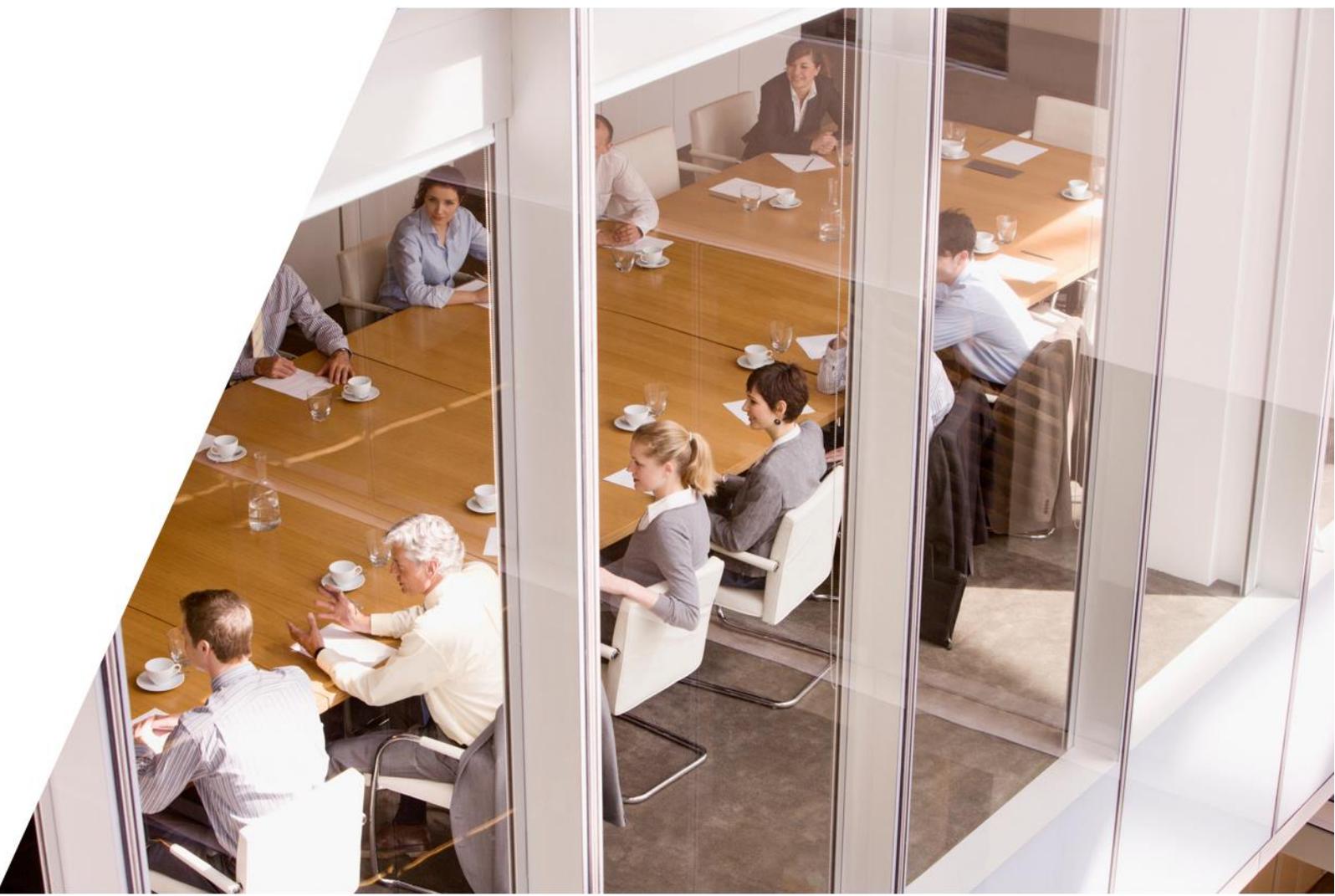


Table des matières

1.	<i>Dispositions générales de la Politique de rémunération</i>	3
1.1.	Principes généraux	3
1.2.	Conflits d'intérêts	3
2.	<i>Rémunération globale au sein de Comgest S.A.</i>	4
3.	<i>Gouvernance de la rémunération globale</i>	4
4.	<i>Principes relatifs à la détermination et au paiement des rémunérations variables</i>	4
4.1.	Principes applicables à l'ensemble du personnel de Comgest S.A.	4
4.2.	Principes applicables au Personnel Identifié	5
5.	<i>Non-contournement de la Politique</i>	5
6.	<i>Mise à jour et Entrée en vigueur de la Politique</i>	6

Préambule

Comgest S.A. est une société de gestion qui exerce principalement une activité de gestion de portefeuilles pour le compte de tiers (OPCVM, FIA et mandats de gestion discrétionnaires) dans les limites de l'agrément délivré par l'Autorité des Marchés Financiers.

Elle a établi une Politique de rémunération (ci-après désignée la « Politique ») pour encadrer la rémunération de l'ensemble des membres de son personnel, conformément aux exigences des textes réglementaires applicables, dont principalement les directives 2011/61/UE (« Directive AIFM »), 2014/91/UE (« Directive OPCVM V ») et 2014/65/UE (« Directive MIF II »).

Le présent document a vocation à présenter dans ses grandes lignes cette Politique ainsi que les modalités de sa mise en œuvre.

Définitions

« **Direction Générale** » au sens de la Directive OPCVM V : désigne le Conseil d'Administration de Comgest S.A.

« **Comité de Rémunération** » : désigne le comité de rémunération de Comgest S.A.

« **Personnel Identifié** » : désigne certains membres du personnel de Comgest S.A., comprenant notamment les membres de la Direction Générale, les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout collaborateur dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque de la Société de Gestion ou des fonds d'investissements qu'elle gère, et dont la rémunération globale se situe dans la même tranche que celle de la Direction Générale et des preneurs de risques.

« **Rémunération Globale** » : désigne les parts fixe et variable de la rémunération présentées ci-dessous.

« **ESG** » : désigne ce qui relève des domaines Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.

1. DISPOSITIONS GENERALES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

1.1. Principes généraux

Comgest S.A. est une filiale de Comgest Global Investors S.A.S. (« CGI »), la holding du Groupe, son actionnaire unique. Le Groupe Comgest est indépendant et entièrement détenu par ses collaborateurs et fondateurs.

Il est utile de rappeler ici que les collaborateurs de Comgest S.A. sont salariés et que cette relation est formalisée par leur contrat de travail, tandis qu'en tant qu'actionnaires de CGI, ce sont les statuts de cette dernière qui prévalent.

L'accession des collaborateurs au capital de CGI se fait par le biais de plusieurs moyens dont l'attribution gratuite d'actions « AGA », de LBO (Leveraged Buy-Out) et l'acquisition directe d'actions.

L'actionnariat de l'ensemble des collaborateurs favorise une convergence d'intérêt avec ceux des investisseurs et assure l'indépendance du Groupe. C'est également un outil d'attractivité de nouveaux talents, de motivation et de rétention des collaborateurs qui se traduit par une conservation des actions acquises historiquement sur une longue période et généralement pendant toute la durée de leur présence au sein du Groupe.

1.2. Conflits d'intérêts

La Politique de rémunération inclut des mesures visant à prévenir les conflits d'intérêts et à garantir que la rémunération s'aligne sur les intérêts des investisseurs et de la Société de Gestion sur le long terme, tout en évitant toute incitation à une prise de risque excessive qui serait incompatible avec les profils de risque des portefeuilles gérés.

En particulier, afin de ne pas compromettre l'indépendance des membres des équipes de contrôle, leur rémunération n'est pas basée sur la performance des unités opérationnelles qu'elles contrôlent mais sur des critères d'évaluation liés à leurs fonctions.

Le Comité de Rémunération s'assure de l'absence de conflits d'intérêts dans la mise en œuvre de la Politique.

2. REMUNERATION GLOBALE AU SEIN DE COMGEST S.A.

La Rémunération Globale comprend une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste. Elle tient compte à la fois de l'expérience du collaborateur, de ses compétences et de son niveau de responsabilité. Elle correspond au salaire de base défini dans le contrat de travail. Cette part fixe est définie sur la base d'éléments comparables du marché. Elle est indépendante des performances individuelles.

La Rémunération Globale peut comprendre, une part variable visant à reconnaître la performance individuelle du collaborateur concerné, ses contributions, son comportement, son esprit d'équipe, la performance et les résultats de la Société de Gestion dans son ensemble. Cette part variable peut comprendre une prime versée en numéraire et des AGA de CGI.

Les collaborateurs de Comgest S.A. bénéficient d'accords de participation et d'intéressement et d'un Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Obligatoire.

3. GOUVERNANCE DE LA REMUNERATION GLOBALE

La gouvernance de la Rémunération Globale de Comgest S.A. s'appuie sur différents acteurs et instances :

- La Direction Générale qui définit la Politique et la met en œuvre ;
- Le Comité du Capital et des Rémunérations au niveau du Groupe qui détermine l'enveloppe de rémunération variable pour chaque entité du Groupe et s'assure de l'harmonisation de la répartition du capital et de la rémunération de façon transversale au sein du Groupe ;
- Le Comité de Rémunération qui a un rôle de conseil et d'assistance de la Direction Générale dans sa mission d'établissement de la Politique et de sa mise en œuvre ;
- Le Comité des Risques qui apporte un avis technique sur les critères de sélection et d'évaluation des membres du Personnel Identifié, le mécanisme de différé et d'indexation de la rémunération variable.

4. PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET AU PAIEMENT DES REMUNERATIONS VARIABLES

4.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de Comgest S.A.

Les collaborateurs de Comgest S.A. peuvent se voir attribuer une part variable de rémunération qui est déterminée en fonction de la réalisation d'objectifs liés à leur fonction et préalablement fixés lors de leur prise de poste puis tous les ans. Ces objectifs, qui doivent être spécifiques, mesurables, atteignables et réalistes, sont déterminés d'un commun accord entre le manager et le collaborateur et communiqués à ce dernier en amont de la période considérée.

Conformément au règlement (UE) 2019/2088 (« SFDR »), Comgest S.A. s'engage à promouvoir des pratiques de rémunération respectant l'égalité professionnelle, non-discriminantes et en ligne avec ses objectifs d'intégration des risques en matière de durabilité dans sa stratégie d'investissement. La Société de Gestion pourrait ainsi inclure dans les objectifs annuels de ses collaborateurs des critères d'évaluation relatifs à l'ESG en lien avec leurs fonctions.

4.2. Principes applicables au Personnel Identifié

La liste du Personnel Identifié est mise à jour au moins une fois par an par la Direction Générale sur proposition du Comité de Rémunération.

En plus des critères d'évaluation annuelle contribuant à la détermination de la part variable de rémunération de l'ensemble des collaborateurs, des critères quantitatifs et qualitatifs sont fixés pour les membres du Personnel Identifié. Ces critères sont revus annuellement et transmis à chaque membre du Personnel Identifié.

La part variable de la Rémunération Globale octroyée aux membres du Personnel Identifié peut comprendre du numéraire et des AGA.

Lorsque les seuils définis par la Direction Générale sont franchis :

- le versement de 50% de la rémunération variable en numéraire est différé ;
- le versement de la part différée est planifié par tiers sur les trois années suivantes ;
- chaque tiers échu est indexé sur la performance relative d'un panier de fonds d'investissement représentatifs de l'ensemble des stratégies d'investissement de la Société de Gestion ;
- la performance relative du panier de fonds est calculée sur trois années glissantes par rapport à l'indice composite constitué par les indices de comparaison de chaque fonds concerné, compte tenu du poids de chacun en termes d'actif net ;
- en cas de performance relative négative, un malus peut être appliqué sur la rémunération différée devant être mise en paiement dans les proportions définies par la Direction Générale ;
- le montant différé de la rémunération variable pourrait donc ne pas être payé en totalité et n'est définitivement acquis au collaborateur qu'à la date de son paiement effectif.

Le collaborateur peut, dans les mêmes conditions que celles citées ci-dessus, se voir appliquer un malus sur les actions gratuites reçues ou les actions acquises dont l'impact sera répercuté, le cas échéant, sur les attributions d'actions gratuites ou les propositions d'achats d'actions ultérieures.

L'acquisition et le paiement de la partie différée de la rémunération variable peuvent être remis en cause dans certaines circonstances (exemples : augmentation significative du niveau de risque supporté par la société ou les portefeuilles gérés, dégradation de la situation financière de la société, preuve d'un conflit d'intérêt ou d'un comportement à risque, frauduleux et/ou non éthique du collaborateur, détection d'erreurs anormales ou intentionnelles dans la conduite de ses tâches au titre de l'exercice considéré, survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine ESG qui a ou pourrait avoir une incidence négative importante pour les investisseurs et/ou la société, etc.).

En cas de manquements suffisamment graves, le collaborateur concerné pourra être appelé à restituer (« claw-back ») à Comgest S.A. une partie ou toute la rémunération variable perçue au titre de l'exercice considéré.

5. NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité est interdit.

Comgest S.A. ne versera pas de part variable de rémunération aux collaborateurs par le biais d'instruments ou de méthodes qui faciliteraient le contournement des exigences réglementaires applicables.

Par ailleurs, Comgest S.A. veille à ce que les politiques et pratiques de rémunération applicables aux personnes physiques dont les services sont mis à sa disposition et sous son contrôle et qui relèvent du champ d'application des Directives MIF II, OPCVM ou AIFM soient conformes aux exigences qui leur sont applicables en matière de rémunération.

6. MISE A JOUR ET ENTREE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

Le Comité de Rémunération réexamine la Politique chaque année ainsi qu'en cas de modification importante et pertinente des activités ou de l'organisation de Comgest S.A. Chaque mise à jour est soumise à la validation de la Direction Générale.