

COMGEST S.A.

POLITIQUE DE REMUNERATION

Version 2.4

Mars 2021



Table des matières

Préambule

1. Définitions	3
2. Dispositions générales de la Politique de rémunération	4
3. Rémunération globale au sein de Comgest S.A.	4
3.1. Part fixe de la rémunération globale	4
3.2. Part variable de la rémunération globale	5
3.3. La participation	5
3.4. L'intéressement	5
3.5. Article 83 – Constitution d'une retraite par capitalisation	5
4. Gouvernance des rémunérations	6
4.1. La Direction Générale	6
4.2. Le Capital and Compensation Committee (CCC)	6
4.3. Le Capital and Compensation Working Group (CC Working Group)	7
4.4. Le Comité de Rémunération de Comgest S.A.	7
4.5. Le Comité des risques	8
5. Principes relatifs à la détermination et à l'attribution des rémunérations	9
5.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel de Comgest S.A.	9
5.2. Principes applicables au Personnel Identifié	11
6. Non-contournement de la Politique	14
7. Entrée en vigueur de la Politique	14
8. Modification de la Politique	14
9. Publicité de la Politique	14
9.1. Publicité interne	14
9.2. Publicité externe	14

Annexe – Liste des fonctions des membres du Personnel Identifié

Préambule

La présente Politique de rémunération (ci-après désignée la « **Politique** ») vise à encadrer la rémunération de l'ensemble des membres du personnel de Comgest S.A. (ci-après désignée « **Comgest S.A.** » ou la « **Société de Gestion** »).

Fondée en 1985, Comgest S.A. est une société de gestion indépendante qui exerce une activité de gestion de portefeuilles pour le compte de tiers (gestion d'OPCVM, de FIA et de mandats de gestion discrétionnaires) dans les limites de l'agrément délivré par l'Autorité des Marchés Financiers (ci-après désignée l'« **AMF** ») et sur la base du programme d'activité approuvé par cette dernière.

Comgest S.A. est une filiale de Comgest Global Investors S.A.S., son actionnaire unique.

Conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (ci-après désignée la « **Directive AIFM** »), de la directive 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 modifiant la directive 2009/65/CE (ci-après désignée la « **Directive OPCVM V** ») et de la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 modifiant la directive 2011/61/UE (ci-après désignée la « **Directive MIF II** »), Comgest S.A. s'engage à établir, mettre en œuvre et maintenir des politiques, procédures et pratiques de rémunération permettant de promouvoir une gestion saine et efficace des risques, ce qui constitue l'un des piliers de la stratégie de la Société de Gestion.

Comgest S.A. s'engage également, conformément au règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 (ci-après désigné « **Règlement SFDR** ») à promouvoir des pratiques de rémunération en ligne avec ses objectifs d'intégration des risques en matière de durabilité dans sa stratégie. Cela comprend une attention portée à l'égalité professionnelle et le respect des principes de non-discrimination.

Dans ce contexte, la Politique a notamment été élaborée sur la base des documents suivants :

- la Directive AIFM ;
- la Directive OPCVM V ;
- la Directive MIF II ;
- le Règlement SFDR ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération saines applicables aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM du 31 mars 2016 ;
- les orientations de l'Autorité européenne des marchés financiers relatives aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datées du 3 juillet 2013 ;
- le règlement général de l'AMF ;
- la position AMF n°2013-11 relative aux politiques de rémunération applicables aux gestionnaires de FIA datée du 14 août 2013 ;
- le guide relatif à la rémunération des gestionnaires de FIA publié par l'AMF le 2 août 2013 ;
- le dossier d'agrément de la Société de Gestion ; et
- le guide relatif à la Directive OPCVM V pour les sociétés de gestion de portefeuille publié par l'AMF le 3 août 2016.

1. DEFINITIONS

« **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.

« **Règlement Intérieur** » : désigne le règlement intérieur du Comité de Rémunération qui décrit, notamment, sa composition et ses modalités de fonctionnement.

2. DISPOSITIONS GENERALES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

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.

L'accession des collaborateurs au capital de CGI se fait par le biais de plusieurs moyens dont l'attribution gratuite d'actions « AGA » et l'acquisition directe d'actions.

L'objectif de ce dispositif est notamment de maintenir la liquidité et l'indépendance du capital de CGI mais également d'assurer la pérennité du capital et un engagement sur le long terme des bénéficiaires.

Le dispositif d'attributions gratuites d'actions est un outil favorisant la fidélisation du bénéficiaire sur une période s'élevant au minimum à deux ans (une première année de période d'acquisition – correspondant à la période entre la promesse d'attribution et la livraison effective des actions au collaborateur bénéficiaire – et une seconde année de conservation – à l'issue de laquelle les actions gratuites attribuées deviendront cessibles).

En pratique, historiquement, les bénéficiaires d'actions gratuites au sein du Groupe Comgest ou les acquéreurs de ces actions les conservent pour une période beaucoup plus longue et généralement pendant toute la durée de leur présence au sein du Groupe.

L'actionnariat de l'ensemble des collaborateurs favorise une convergence d'intérêt avec ceux des investisseurs et assure l'indépendance du Groupe.

La présente Politique de rémunération tient compte des exigences organisationnelles et opérationnelles générales de Comgest S.A., ainsi que de la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Elle a pour ambition d'être conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de la Société de Gestion.

Elle a pour objectif de contribuer activement à l'attraction de nouveaux talents, à la fidélisation et à la motivation des collaborateurs de Comgest S.A., ainsi qu'à la performance de la Société de Gestion sur le long terme et à la convergence d'intérêt avec sa clientèle.

La Politique promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement et les documents constitutifs des fonds d'investissements gérés par la Société de Gestion.

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

La rémunération globale repose sur plusieurs composantes. Aux fins de la Politique, la rémunération applicable à l'ensemble du personnel de Comgest S.A. se compose des éléments suivants :

3.1. Part fixe de la rémunération globale

La rémunération globale comprend une part fixe qui rémunère la capacité du collaborateur à tenir son poste. D'une manière générale, la part fixe de la rémunération vise à permettre un niveau de vie correct pour qu'une politique souple puisse être exercée en matière de part variable de rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune part variable sur une année si les résultats de la Société de Gestion ne le permettent pas, si des circonstances exceptionnelles le nécessitent ou en cas d'objectifs individuels non atteints par un collaborateur déterminé.

3.2. Part variable de la rémunération globale

La rémunération globale peut comprendre, le cas échéant, une part variable qui vise 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 une attribution gratuite d'actions (AGA) de CGI.

Comgest veille à maintenir un équilibre approprié entre les parts fixe et variable de la rémunération globale du collaborateur.

3.3. La participation

Un accord de participation, commun aux sociétés formant l'Unité Economique et Sociale (UES) de Comgest (dont Comgest S.A.) a été conclu le 25 mars 2016 avec une organisation syndicale représentative.

Cet accord de participation a pour but la redistribution d'une partie des bénéfices des sociétés composant l'UES, au profit de leurs collaborateurs comptant au minimum trois mois d'ancienneté au 30 septembre de l'exercice considéré.

Les sommes partagées résultent de l'addition des résultats positifs des Réserves Spéciales de Participation de chacune des sociétés composant l'UES.

Les modalités de calcul permettant de déclencher le versement de la participation sont détaillées dans l'accord de participation.

3.4. L'intéressement

Comme pour la participation, un accord d'intéressement commun à l'UES de Comgest a été conclu le 21 mars 2019 pour permettre aux collaborateurs des sociétés incluses dans le périmètre de l'accord comptant au moins trois mois d'ancienneté au 30 septembre de l'exercice considéré, de bénéficier de la bonne marche et des résultats de la Société de Gestion.

Les modalités de calcul d'atteinte des objectifs économiques et financiers sont précisées au sein de l'accord d'intéressement.

3.5. Article 83 – Constitution d'une retraite par capitalisation

Comgest S.A. a souscrit à un contrat ayant pour objet la constitution d'une retraite par capitalisation dans le cadre d'un compte individuel de retraite ouvert au nom de chaque collaborateur.

Le compte individuel de retraite de chaque assuré est géré selon la répartition des supports financiers existant pour l'horizon de gestion considéré.

Sont couverts par les dispositions de ce contrat, l'ensemble des collaborateurs ayant plus de six mois d'ancienneté au sein de Comgest S.A. et âgés de moins de 65 ans.

Les modalités d'application sont détaillées dans le contrat collectif d'assurance sur la vie auquel souscrit Comgest S.A.

La rémunération globale telle que définie par les Directives OPCVM V et AIFM ne comprend pas la participation, l'intéressement et la constitution d'une retraite par capitalisation. La notion de rémunération globale dans la présente Politique englobe les parts fixe et variable de la rémunération présentées ci-dessus.

4. GOUVERNANCE DES REMUNERATIONS

La gouvernance des rémunérations de Comgest S.A. s'appuie sur différents acteurs et instances dont les rôles et attributions sont décrits ci-dessous.

4.1. La Direction Générale

4.1.1. Composition de la Direction Générale

La Direction Générale est composée de 5 membres nommés par l'Assemblée Générale Ordinaire des actionnaires pour un mandat d'une durée de 4 ans et sont rééligibles.

La Direction Générale élit parmi ses membres un Président pour une durée qui ne peut excéder celle de son mandat d'administrateur.

4.1.2. Rôle de la Direction Générale en matière de rémunération

La Politique est définie et adoptée par la Direction Générale qui établit également la liste du Personnel Identifié.

Dans l'exercice de sa fonction de surveillance, et sur proposition du Comité de Rémunération, la Direction Générale procède, au moins une fois par an, au ré examen de la Politique et de la liste du Personnel Identifié.

4.2. Le Capital and Compensation Committee (CCC)

4.2.1. Composition du CCC

Le Capital and Compensation Committee (Comité du Capital et des Rémunérations) composé *a minima* des personnes exerçant les fonctions suivantes :

- (i) Le Président de la Société, membre de droit et Président du CCC pendant la durée de son mandat ;
- (ii) Le Directeur des Investissements (*Chief Investment Officer – CIO*) et le Directeur Opérationnel (*Chief Operating Officer – COO*), également membres de droit du CCC pendant toute la durée de leurs fonctions respectives.

Le Président de la Société, le Directeur des Investissements et le Directeur Opérationnel peuvent nommer, à leur discrétion et d'un commun accord, des directeurs des équipes d'investissement ou des équipes support comme membres du CCC afin d'accroître la représentation des Associés.

4.2.2. Rôle du CCC

Le rôle du CCC recouvre les domaines suivants :

- (i) Mettre en œuvre le plan d'actionnariat à long terme (3-5 ans) tel qu'approuvé par le Board of Partners de CGI – « BoP » (le Conseil des Associés) ;
- (ii) Superviser le travail sur le capital et la rémunération qui est effectué par le CC Working Group (Groupe de Travail du Comité du Capital et des Rémunérations) ;
- (iii) Approuver le plan de rémunération annuel et les propositions de participation au capital, à l'exception de la rémunération et de la participation au capital du Président de la Société qui sont déterminées par le Comité des Nominations et de la Gouvernance.

4.3. Le Capital and Compensation Working Group (CC Working Group)

4.3.1. Composition du CC Working Group

Le CC Working Group est un organe collégial composé de 6 membres permanents dont les Responsables Groupe de la gestion, des fonctions support et des Ressources Humaines, un représentant des équipes de gestion, un représentant des fonctions support et le représentant du personnel de l'UES.

4.3.2. Rôle du CC Working Group

Le CCC délègue ses pouvoirs et sa responsabilité au CC Working Group dans les domaines suivants :

- (i) Mise en œuvre de la Politique de Rémunération du Groupe, en ce compris :
 - (a) Examiner les propositions annuelles de rémunération individuelle des salariés (sur la base des évaluations de performances individuelles) des entités du Groupe, y compris les propositions de rémunération variable ;
 - (b) Tenir compte des exigences légales et réglementaires applicables à chaque entité, les propositions de rémunération étant soumises à l'examen des comités locaux de rémunération lorsque la réglementation locale l'exige ;
 - (c) En tant que seul organe ayant une visibilité sur l'ensemble des rémunérations, assurer un traitement équitable des salariés dans l'ensemble du Groupe ;
- (ii) Examiner les propositions annuelles des entités du Groupe pour l'attribution d'actions de la Société et s'assurer que les propositions sont alignées sur le plan d'actionnariat à long terme du Groupe ;
- (iii) Soumettre au CCC les propositions de rémunération annuelle et de participation au capital pour examen et approbation ;
- (iv) Confirmer au Comité Exécutif et au BoP que la revue annuelle des rémunérations et les propositions finales sont conformes aux processus définis ;
- (v) Examiner et challenger les propositions de rémunération fixe lors de l'embauche de nouveaux salariés et revoir périodiquement la rémunération fixe des salariés du Groupe.

4.4. Le Comité de Rémunération de Comgest S.A.

4.4.1. Composition du Comité de Rémunération

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la composition du Comité de Rémunération instauré par Comgest S.A. répond à des objectifs de compétence et d'indépendance dans son appréciation de la Politique et des pratiques de rémunération.

Le Comité de Rémunération est composé de six membres : le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Comgest S.A., le Responsable des Ressources Humaines de Comgest S.A., le Représentant du personnel de l'UES ainsi que trois membres indépendants du BoP.

Afin d'assurer l'indépendance du Comité de Rémunération, son Président est obligatoirement un membre indépendant dont la voix compte double lors des votes.

Le fonctionnement du Comité de Rémunération de Comgest S.A. est précisé dans son Règlement Intérieur.

4.4.2. Rôle du Comité de Rémunération

Le Comité de Rémunération a vocation à traiter les sujets suivants :

- la supervision des éléments de rémunération proposés aux responsables des fonctions de contrôle et de suivi des risques de Comgest S.A. ;
- la revue de la Politique de rémunération ;
- l'établissement et la mise à jour de la liste du Personnel Identifié ;
- le suivi de la prise en compte des spécificités propres au Personnel Identifié dans les modalités de détermination de leur rémunération variable ;
- la contribution à la fixation des principes de détermination des enveloppes de rémunérations variables pour l'exercice écoulé en prenant notamment en compte l'impact des risques inhérents aux activités concernées sur les portefeuilles gérés et/ou sur la Société de Gestion ;
- l'analyse et le suivi des questions de rémunération, d'indépendance et d'éventuels conflits d'intérêts relatifs aux membres de la Direction Générale ; et
- la réalisation d'une évaluation au moins une fois par an de la mise en œuvre de la Politique.

Le détail des modalités de fonctionnement du Comité de Rémunération est précisé au sein du Règlement Intérieur de cette instance.

4.5. Le Comité des risques

4.5.1. Composition du Comité des risques

Comgest S.A. est dotée d'un Comité des risques composé de 6 membres :

- un Directeur Général Délégué indépendant des fonctions de Gestion ;
- un représentant des fonctions de Gestion ;
- le responsable du Service Finance ;
- le responsable de la sécurité des systèmes d'information ;
- le responsable de la Conformité et du Contrôle Interne ; et
- un Contrôleur des Risques.

4.5.2. Rôle du Comité des risques en matière de rémunération

En conformité avec les dispositions réglementaires applicables aux sociétés de gestion, notamment aux gestionnaires de FIA et d'OPCVM, les fonctions de contrôle et de suivi des risques doivent être impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables au sein de la Société de Gestion et plus spécifiquement celles relatives au Personnel Identifié.

Comgest S.A. a confié ce rôle au Comité des risques qui apporte ainsi son avis dans :

- le processus de sélection du Personnel Identifié ;
- le processus de détermination des enveloppes globales de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques, ainsi que du maintien de la capacité de la Société de Gestion à renforcer si nécessaire ses fonds propres ;
- l'analyse de la pertinence des critères de risque et de conformité pris en compte dans l'évaluation de la performance des collaborateurs et en particulier le Personnel Identifié ; et
- le processus d'élaboration des schémas de rémunération variable.

Le Comité des risques transmet ses conclusions au Comité de Rémunération.

5. PRINCIPES RELATIFS A LA DETERMINATION ET A L'ATTRIBUTION DES REMUNERATIONS

En matière de rémunération, certains principes s'appliquent à l'ensemble du personnel de Comgest S.A. tandis que d'autres sont spécifiques au Personnel Identifié.

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

La Politique est déterminée de manière à éviter les situations de conflits d'intérêts et pour prévenir les prises de risques inconsidérées ou incompatibles avec l'intérêt des clients de la Société de Gestion.

Dans ce contexte, les principes suivants sont communs à l'ensemble du personnel de Comgest S.A.

5.1.1. Principes applicables à la part fixe de rémunération

La part fixe de la rémunération globale d'un collaborateur tient compte de son poste et de son périmètre de responsabilité. Elle ne prend pas en considération les performances du collaborateur concerné.

Elle a vocation à refléter :

- le niveau d'expérience du collaborateur ;
- le degré d'expertise du collaborateur ; et
- l'effort de la Société de Gestion pour attirer ou retenir le collaborateur concerné en fonction de la nature de son poste, du contexte de la Société de Gestion ou du marché.

Cette part fixe, en ligne avec les standards du marché, est suffisamment élevée pour faciliter les recrutements et la stabilité du personnel sans induire une propension à la prise de risques pour les collaborateurs dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques des portefeuilles gérés ou de la Société de Gestion.

Elle est fixée au moment de l'embauche d'un collaborateur et est revue périodiquement.

La part fixe de la rémunération peut, le cas échéant, comprendre des avantages en nature.

5.1.2. Principes applicables à la part variable de rémunération

Les collaborateurs de Comgest S.A. peuvent se voir attribuer une part variable de rémunération qui est déterminée en fonction de la réalisation des objectifs, préalablement fixés et liés à leur fonction.

La fixation des objectifs liés aux fonctions propres de chaque collaborateur est réalisée lors de chaque prise de poste puis, chaque année, à l'occasion d'un entretien annuel d'évaluation. Ces objectifs sont déterminés par le manager de chaque collaborateur. Ils doivent être mesurables, atteignables et réalistes. Ils sont communiqués à l'avance à chaque collaborateur.

Il convient, par ailleurs, de noter que l'attribution d'une part variable de rémunération garantie est exceptionnelle et ne s'applique que dans le cadre du recrutement d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année de présence du collaborateur dans l'entreprise.

En outre, les versements de rémunération liés à la résiliation anticipée d'un contrat de travail correspondent à des performances réalisées sur la durée et ne récompensent pas l'échec.

5.1.3. Intégration des risques en matière de durabilité

La stratégie d'investissement de Comgest S.A., basée sur la croissance et la qualité, inclut naturellement des facteurs extra-financiers dans les critères de sélection des investissements. A partir de 2012, la société a progressivement constitué une équipe d'Analystes ESG permettant d'intégrer de façon formelle les facteurs ESG à plusieurs étapes de sa stratégie d'investissement. Cette équipe interagit en permanence avec l'ensemble des autres équipes de gestion de la société.

Pour que les équipes de gestion s'approprient les facteurs ESG et connaissent les risques de durabilité liés aux sociétés présentes dans les univers d'investissement, Comgest S.A. inclut dans leurs objectifs annuels des critères d'évaluation relatifs à l'ESG. Ces critères peuvent porter sur la qualité de l'analyse

des risques ESG liés aux sociétés cibles, les actions d'engagement menées vis-à-vis de ces sociétés et la participation à des formations relatives à l'ESG.

Comgest S.A. analyse également les risques pesant sur ses activités sur le long terme et susceptibles d'avoir un impact financier significatif sur la société. Lorsque des risques en matière de durabilité sont considérés comme significatifs et mesurables, ils peuvent également être pris en compte pour la détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable annuelle.

5.1.4. Descriptif du processus de détermination de la rémunération variable

Les Ressources Humaines de Comgest S.A. communiquent aux managers de la Société de Gestion des formulaires d'évaluation pour les collaborateurs de leurs équipes respectives.

A l'issue de l'évaluation des collaborateurs, les managers proposent CC working Group des rémunérations variables pour chacun de leurs collaborateurs tenant compte notamment de leur performance et de leur comportement au cours de l'année. Le CC working Group consolide l'ensemble des informations salariales dans un fichier, après que le Département Ressources Humaines se soit assuré de la cohérence entre les évaluations et les propositions de rémunération variable. Ensuite le CC Working Group assure une revue de la cohérence et de l'équité interne au sein de l'ensemble du Groupe. Il obtient ensuite la validation du CCC avant de transmettre les propositions de rémunérations concernant CSA à son Comité de Rémunération.

Le Comité de Rémunération de Comgest S.A. s'assure de la cohérence des rémunérations proposées avec les principes mentionnés au sein de la Politique. Après sa revue, le Comité de Rémunération transmet l'ensemble des éléments ainsi que son avis à la Direction Générale pour validation.

Les décisions finales sont transmises aux managers par le CC Working Group ou les Ressources Humaines. Les managers retranscrivent ensuite à chacun des collaborateurs de leurs équipes respectives les annonces concernant leur rémunération et éventuelle allocation de capital.

Cas particulier des membres de la Direction Générale

Les membres de la Direction Générale de Comgest S.A. ne perçoivent pas directement de rémunération ou de jetons de présence liés à leurs fonctions de dirigeants. Ils occupent tous des fonctions opérationnelles et perçoivent une rémunération à ce titre.

A l'exception du Président Directeur Général, les autres membres de la Direction Générale sont évalués par leurs managers respectifs au titre de leurs fonctions opérationnelles et par le Président Directeur Général pour leur fonction de dirigeants. Leurs rémunérations variables sont proposées conformément au processus général décrit ci-dessus et validées par le CCC.

Le Président Directeur Général, également membre du Comité Exécutif CGI est évalué par le BoP sur tout le périmètre de ses fonctions. Sa rémunération variable est déterminée par le CGI Nomination & Governance Committee et validée par le BoP.

5.1.4.1. Conditions préalables à l'attribution de la part variable de rémunération

L'attribution de la part variable de rémunération est à la discrétion de la Direction Générale, et subordonnée aux conditions suivantes :

- la réalisation des objectifs fixés chaque année pour chaque collaborateur ;
- la performance générale individuelle de chaque collaborateur appréciée dans le cadre du processus annuel d'évaluation ;
- la performance du département du collaborateur, le cas échéant ; et
- la situation financière de l'entreprise ; le montant total de la part variable de rémunération est en général considérablement réduit lorsque la Société de Gestion enregistre des performances financières médiocres ou négatives.

5.1.4.2. Modalités de versement de la part variable de rémunération

La part variable de rémunération éventuellement attribuée au collaborateur lui est communiquée au mois de septembre.

En cas de versement de la part variable de rémunération, celle-ci a le caractère de salaire et est donc assujettie à l'ensemble des cotisations, contributions sociales, taxes et soumise à l'impôt sur le revenu.

La part variable de rémunération d'un collaborateur est versée en numéraire et éventuellement en AGA.

En toute hypothèse, la part variable de rémunération ne sera payée que si son montant est compatible avec la situation financière de Comgest S.A. dans son ensemble.

5.2. Principes applicables au Personnel Identifié

5.2.1. Méthodologie de détermination du Personnel Identifié

Comgest S.A. s'est conformée aux exigences des Directives AIFM et OPCVM V pour déterminer le personnel considéré comme preneur de risque, c'est-à-dire le Personnel Identifié.

Sa méthodologie a consisté à identifier en premier lieu toutes les fonctions considérées par ces deux Directives comme ayant potentiellement un impact sur le profil de risque de la société ou des OPCVM/FIA gérés.

Toutes les fonctions ainsi sélectionnées ont fait l'objet d'une analyse détaillée dans l'optique d'identifier celles qui ont une incidence réelle sur le profil de risque de la société ou des OPCVM/FIA gérés, compte tenu des procédures opérationnelles et des contrôles en place ainsi que de la gouvernance de la société.

La liste ainsi constituée a été complétée avec les gérants des OPCVM/FIA de la société, lorsque ceux-ci n'y figuraient pas d'emblée, pour constituer la liste définitive du Personnel Identifié.

La liste des fonctions du Personnel Identifié figure en annexe du présent document.

Le Comité des Risques évalue annuellement la pertinence du processus d'identification du Personnel Identifié et fait, le cas échéant, des préconisations au Comité de Rémunération.

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

5.2.2. Critères de détermination de la rémunération variable du Personnel Identifié

L'ensemble des collaborateurs de la Société de Gestion s'inscrit dans le processus de rémunération décrit à l'article 5.1 de la Politique.

Ce rappel effectué, il est toutefois précisé que, conformément aux dispositions de la Directive AIFM et de la Directive OPCVM V, la Société de Gestion, en qualité de gestionnaire de FIA et d'OPCVM, détermine la part variable de rémunération du Personnel Identifié sur la base de critères quantitatifs et/ou qualitatifs susceptibles de varier selon les typologies de population : Direction, Gestion, IT, Risques et Contrôle.

Ces critères, mentionnés dans des fiches d'évaluation spécifiques, seront revus annuellement dans le cadre des entretiens annuels. Ils peuvent être pondérés afin de refléter au mieux l'enjeu qu'ils représentent dans les missions confiées.

Les fiches d'évaluation sont adressées au Personnel Identifié ainsi qu'à leur responsable hiérarchique.

5.2.3. Modalités de versement de la part variable de la rémunération du Personnel Identifié

Le dispositif tel que décrit au présent article ne sera applicable au Personnel Identifié que si le montant global de la rémunération variable pour le collaborateur considéré dépasse un seuil déterminé par la Direction Générale.

5.2.3.1. Mécanisme de diversification et d'étalement de la rémunération variable

La rémunération variable du Personnel Identifié peut être diversifiée par le biais du dispositif d'accession au capital proposé aux collaborateurs.

➤ Attribution gratuite d'actions ou acquisition directe d'actions

Les membres du Personnel Identifié encore en phase d'accession au capital de CGI peuvent se voir attribuer des actions gratuites. Ils peuvent aussi être appelés à acquérir directement des actions de CGI.

Dans la mesure où la valeur des actions gratuites attribuées au collaborateur ou acquises directement par celui-ci représente une part suffisamment importante de la part variable de la rémunération globale qui lui a été accordée (au moins 50%), Comgest S.A. considère que ce mécanisme permet de diversifier une partie de la rémunération.

Compte tenu de la durée de détention des actions qui est généralement égale à la durée de présence du collaborateur au sein du Groupe, Comgest S.A. considère également que ce mécanisme permet l'étalement d'une partie de la rémunération variable.

Les AGA et/ou les actions acquises directement par le collaborateur seront soumises à une indexation dans les conditions prévues ci-dessous.

Le reste de la rémunération variable est payée en cash et en une seule fois.

➤ Rémunération variable payée en cash

Pour les membres du Personnel Identifié qui ne sont plus en phase d'accession au capital de CGI, le dispositif applicable à leur part variable de rémunération attribuée en année N est le suivant :

- le versement de 50% de la part variable de la rémunération est différé ;
- la durée de report du versement de la part différée de la rémunération variable est fixée à trois ans ;
- le versement de la part différée de la rémunération variable est planifié par tiers sur les trois ans de report ;
- la part due chaque année (années N+1 à N+3) sera versée sous forme de cash indexé dans les conditions prévues ci-dessous ; et
- la partie différée de la part variable de rémunération n'est définitivement acquise au collaborateur qu'à la date de son paiement effectif.

Il est possible qu'un même membre du Personnel Identifié se voie appliquer, dans certaines circonstances, les deux mécanismes de diversification et d'étalement de la rémunération variable décrits ci-dessus.

5.2.3.2. Indexation de la rémunération variable différée

Pour renforcer l'alignement des intérêts des membres du Personnel Identifié avec ceux de la société et des investisseurs, Comgest S.A. a mis en place un mécanisme d'indexation de la rémunération variable différée sur la performance d'un panier de fonds d'investissement représentatifs de l'ensemble des stratégies d'investissement de la Société de Gestion.

Les caractéristiques de cette indexation sont définies par la Direction Générale.

Concrètement, selon la performance relative annuelle du panier de fonds considéré au cours des trois années de report et compte tenu des caractéristiques de l'indexation mises en place :

- La partie du cash indexée pourrait ne pas être payée en totalité ;
- La quantité d'actions gratuites qui serait attribuée au collaborateur ou la quantité d'actions qui lui serait proposée à l'achat en année N+1 à N+3 pourra être revue à la baisse. Cette réduction, liée à la performance relative du panier de fonds, impacterait en conséquence le nombre d'actions proposé au Personnel Identifié en N+1 à N+3. Dans le cas où le collaborateur ne se verrait pas proposer de nouvelles actions au cours de ces 3 années, il pourrait être appelé à vendre tout ou partie des actions détenues.

La performance du panier de fonds s'analyse 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.

5.2.3.3. Autres situations pouvant impacter la rémunération variable

L'acquisition et le paiement de la partie différée de la rémunération variable, quelle qu'en soit la forme, sont subordonnés à l'absence d'évènement pouvant avoir un impact significatif sur la pérennité de Comgest S.A. et, le cas échéant, à l'absence d'éléments identifiés ultérieurement et qui seraient de nature à remettre en cause les raisons qui avaient prévalu pour l'attribution de la rémunération variable au collaborateur.

Peuvent notamment justifier l'application d'un malus, sur décision de la Direction Générale, les situations suivantes :

- une augmentation significative du niveau de risque supporté par Comgest S.A. ou les portefeuilles d'investissement gérés ;
- une dégradation de la situation financière de Comgest S.A. en termes de performances financières ou de capitaux / fonds propres ;
- la preuve d'un comportement à risque et/ou frauduleux et/ou non éthique du collaborateur ;
- la détection d'erreurs anormales ou intentionnelles dans la conduite de ses tâches au titre de l'exercice considéré ;
- la survenance d'un événement ou d'une situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui a, ou pourrait avoir une incidence négative importante pour les investisseurs et/ou la Société de Gestion.

En ce qui concerne les gérants financiers, un malus peut être applicable également en cas de violation intentionnelle des règles de suivi des risques du ou des fonds d'investissement qu'ils gèrent, lorsque (i) celle-ci n'a pas été détectée avant ou au moment de l'attribution de la part variable de rémunération au titre de l'exercice concerné et (ii) qu'elle a occasionné directement des pertes pour le ou les fonds d'investissement concernés ou la Société de Gestion.

Si les conséquences de manquements individuels relatifs aux règles édictées par la société en matière de prise de risques sont suffisamment graves, selon l'appréciation de la Direction Générale, et constatés après qu'une part variable de rémunération ait été payée, 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.

Le collaborateur peut, dans les mêmes conditions 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. Dans les cas les plus graves laissés à l'appréciation de la Direction Générale, le collaborateur pourra être appelé à vendre immédiatement les actions acquises conformément aux règles applicables en matière de valorisation et de durée de détention de ces actions et en assurer les éventuelles conséquences fiscales.

Ces dispositions sont mises en place pour permettre un ajustement des risques ex post avec la rémunération variable attribuée aux membres du Personnel Identifié.

5.2.3.4. Cas du départ d'un membre du Personnel Identifié

En cas de retraite, démission ou licenciement d'un membre du Personnel Identifié, le paiement de la quote-part de sa rémunération variable différée non encore perçue à la date de son départ est susceptible d'être remise en cause.

Ce cas de figure est traité au cas par cas au moment de la survenance de l'évènement (i.e. retraite, démission ou licenciement) et à la discrétion de la Direction Générale.

6. NON-CONTOURNEMENT DE LA POLITIQUE

Le recours à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité, qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans le présent dispositif de rémunération, et notamment qui conduiraient à ce titre à entraver le principe d'application des dispositions relatives au malus, 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 de la Directive AIFM ou de la Directive OPCVM V. La Direction Générale de Comgest S.A. veille au respect de ce principe.

7. ENTREE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

La Politique entrera en vigueur après approbation par la Direction Générale et s'appliquera pour les rémunérations variables attribuées à compter de l'exercice allant du 1^{er} octobre 2017 au 30 septembre 2018. Elle s'appliquera aux exercices suivants compte tenu de ses mises à jour successives validées par la Direction Générale.

8. MODIFICATION DE LA POLITIQUE

Le Comité de Rémunération réexamine et statue chaque année sur les différents éléments de la Politique.

Il soumet l'ensemble de ses travaux à la Direction Générale, laquelle arrête la Politique ainsi que son application pour l'exercice.

9. PUBLICITE DE LA POLITIQUE

9.1. Publicité interne

La Politique de rémunération est mise à disposition des collaborateurs dans le répertoire dédié aux procédures et politiques. La Politique de rémunération est également publiée sur le site internet de Comgest S.A.

9.2. Publicité externe

Un résumé de la politique de rémunération de Comgest S.A. est disponible sur son site internet et mentionné dans la documentation juridique des OPCVM.

Annexe – Liste des fonctions des membres du Personnel Identifié

Date de la dernière mise à jour de la liste : 1^{er} octobre 2020

La liste du Personnel Identifié comprend, à la date de dernière mise à jour, 31 collaborateurs de la Direction Générale, la Gestion, des fonctions de contrôles des risques, de conformité, de contrôle interne et de la sécurité des systèmes d'information :

▪ Le Président Directeur Général	▪ Les 2 Directeurs Généraux Délégués
▪ Le Responsable de la Stratégie Europe	▪ Le Responsable de la Stratégie Marchés Emergents
▪ Le Risk Manager	▪ 23 Gérants d'OPCVM et/ou de FIA
▪ Le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information	▪ Le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne
