

Carmignac Gestion Luxembourg

Politique de rémunération

Approuvée par	Le Conseil d'administration
Date d'approbation	04/07/2016
Date d'application	01/01/2017

TABLE DES MATIÈRES

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
2. CHAMP D'APPLICATION	3
3. STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION	4
4. SALAIRE DE BASE	4
5. RÉMUNÉRATION VARIABLE	4
5.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel	4
5.2. Détermination de l'enveloppe des rémunérations variables	4
5.3. Processus d'évaluation	5
5.4. Règles applicables aux personnels concernés	5
5.4.1. Paiement différé de la rémunération variable	5
5.4.2. Versement sous forme d'instruments	6
5.4.3. Ajustement de la rémunération variable	6
5.5. Règles spécifiques applicables	6
5.5.1. Rémunération des membres du Conseil d'administration	6
5.5.2. Rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle	6
5.5.3. Rémunération des personnes exerçant des fonctions de Services supports (hors personnel identifiés)	6
5.5.4. Rémunération des personnes exerçant des fonctions de Services commerciaux (hors personnel identifiés)	7
5.6. Rémunérations garanties	7
5.7. Interdiction des mesures de contournement	7
5.8. Pension	7
6. Rémunération des personnes intervenant dans la gestion des FIA	7
6.1. Principe de proportionnalité	7
6.2. Personnes concernées	8
6.3. Règles spécifiques applicables	8
7. Gouvernance	8
7.1. Mise en oeuvre de la politique	8
7.2. Comité de rémunération	8
7.3. Surveillance de la mise en oeuvre	8
8. Publication	9
8.1. Publication externe	9
8.2. Publication interne	9

1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La politique de rémunération de Carmignac Gestion S.A. est conçue en accord avec les règles européennes et nationales en matière de rémunération et de gouvernance comme définies par la Directive OPCVM du Parlement Européen et du Conseil n°2009/65/CE du 13 juillet 2009 et n°2014/91/UE du 23 Juillet 2014 et des orientations émises par l'ESMA en date du 3 juin 2013 (ESMA/2013/606).

La politique de rémunération de Carmignac Gestion Luxembourg (« CGL ») a été réalisée en conformité avec le cadre législatif européen et luxembourgeois en matière de rémunération et de gouvernance comme définit par la Loi du 10 mai 2016 (transposant la Directive 2014/91/EU du Parlement européen et du conseil du 23 juillet 2014 (la « Directive UCITS V »), par les orientations de l'ESMA « Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD » du 31 mars 2016.

Le capital social de CGL est détenu à 99.9% par Carmignac Gestion S.A. (« CG Paris »).

La politique de rémunération promeut une gestion des risques saine et efficace et elle n'encourage pas la prise de risque excessive.

Elle est en accord avec les objectifs et les intérêts des gestionnaires, des OPC gérés et des investisseurs des OPCVM afin d'éviter les conflits d'intérêts.

La Politique de Rémunération est en ligne avec la stratégie d'entreprise de Carmignac Gestion Luxembourg dans son ensemble, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme, tels que les perspectives de croissance durable, et se conforme aux principes régissant la protection des clients et des investisseurs lors de la prestation de services.

La présente politique de rémunération poursuit plusieurs buts :

- Elle définit les règles de la rémunération fixe et variable en s'inspirant des principes contenus dans la Directive OPCVM,
- Elle impose de tenir compte, lors de la fixation de la rémunération variable, de la combinaison de l'évaluation de la performance individuelle, de la situation économique générale de la société de gestion et des résultats du groupe. L'évaluation de la performance individuelle est basée sur des critères quantitatifs (financiers) et qualitatifs (non-financiers)
- Elle prévoit un système de rémunération structuré. Elle est orientée sur une vision à long terme.
- Elle intègre la politique de rémunération dans la gestion du risque financier du groupe tout en encourageant les collaborateurs concernés à promouvoir le succès durable et la stabilité du groupe.

Application du principe de proportionnalité

Sur la base de l'évaluation interne ayant précédé l'élaboration et l'adoption de la Politique de Rémunération, considérant la taille de CGL, son organisation interne, la nature, la portée et la complexité de ses activités, le principe de proportionnalité n'a pas été pris en considération, au niveau de l'entreprise, dans la conception de la Politique de Rémunération.

Conformément aux ESMA Guidelines point 7.3, CGL a choisi d'appliquer le principe de proportionnalité au niveau des individus.

2. CHAMP D'APPLICATION

La politique de rémunération est applicable à l'ensemble du personnel de CGL ainsi qu'au personnel de ses filiales, ainsi qu'au personnel de ses succursales.

Des dispositions particulières sont prévues pour les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPC qu'ils gèrent

La liste du personnel identifié sera arrêtée par le conseil d'administration sur proposition du Comité de Rémunération et fera l'objet d'une revue annuelle.

3. STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Cette politique de rémunération a pour but d'aligner la rémunération avec une bonne gestion des risques. Le système de rémunération mis en place est en lien avec les objectifs stratégiques de la société et consiste-en :

- Un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable
- Une mesure de la performance

La présente politique de rémunération concerne la fixation de la rémunération dans ses composantes principales :

- La partie fixe : rémunération fixe et avantages
- La partie variable

La somme de la partie fixe et variable constitue la rémunération globale.

4. SALAIRE DE BASE

La composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

5. RÉMUNÉRATION VARIABLE

5.1. Principes applicables à l'ensemble du personnel

Une composante variable vient compléter la composante fixe.

La part variable de la rémunération rétribue la performance des membres du personnel qui atteignent les objectifs qui leur ont été fixés par la Société.

La part variable est déterminée et versée au cours du premier trimestre de l'année N+1, au titre des performances évaluées pour l'année N.

5.2. Détermination de l'enveloppe des rémunérations variables

L'enveloppe des rémunérations variables est déterminée en fonction du résultat de Carmignac Gestion Luxembourg au cours de l'exercice écoulé et en veillant à ce que le niveau de fonds propres reste suffisant.

Elle est ensuite distribuée entre les différents services en fonction de l'évaluation de leur performance et, au sein de chaque service, en fonction de l'évaluation des performances individuelles.

5.3. Processus d'évaluation

La performance individuelle est appréciée dans le cadre d'une procédure d'évaluation où le collaborateur s'auto évalue et est évalué par les managers de son équipe.

La performance individuelle est revue au travers du processus d'évaluation de la performance, qui évalue la manière dont les collaborateurs réalisent les objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs liés à leur fonction, et qui prend en compte les comportements individuels afin d'éviter notamment les prises de risques à court terme.

Pour la Direction, les objectifs sont définis par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'administration, dans sa fonction de surveillance, et partagés avec les intéressés.

Pour les collaborateurs, ce sont leurs supérieurs hiérarchiques qui évaluent la performance globale de chaque employé en se basant sur leurs résultats individuels et sur leur comportement.

L'évaluation de la performance individuelle conduit notamment à la fixation des rémunérations variables

La détermination du montant revenant à chacun des collaborateurs tient compte de critères qualitatifs, à savoir la pérennité des actions menées par le salarié et leur intérêt à long et moyen terme pour l'entreprise, l'implication personnelle du collaborateur et la réalisation des tâches confiées.

Les performances sont appréciées au regard des performances de la personne et du département opérationnel concernés ainsi que de celles de l'ensemble l'entreprise.

En fonction du poste occupé, des critères quantitatifs seront également mis en place.

L'atteinte des critères qualitatifs et/ou quantitatifs fixés déterminera la rémunération variable versée à chaque collaborateur.

5.4. Règles applicables aux personnels concernés

Le Comité de Rémunération du groupe soumet chaque année au Conseil d'administration de CGL une liste des personnels concernés avec toutes les informations que le conseil jugera utiles afin de valider le champ d'application des dispositions ci-dessous.

Ces modalités précises de rémunération des personnels concernés sont arrêtées chaque année par le Conseil d'administration de CGL sur recommandation du Comité de rémunération du groupe.

5.4.1. Paiement différé de la rémunération variable

Au moins 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée qui ne peut être inférieure à trois ans.

La rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise au maximum qu'au prorata du temps écoulé.

Si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté.

5.4.2. Versement sous forme d'instruments

Un pourcentage suffisant de la composante variable de la rémunération consiste en des parts des OPC concernés, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments équivalents

5.4.3. Ajustement de la rémunération variable

La rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière de Carmignac Gestion Luxembourg dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée.

Le montant total de la rémunération variable au titre de l'année N peut être réduite ou annulée lorsque le gestionnaire ou les OPC concernés enregistrent des performances médiocres ou négatives.

5.5. Règles spécifiques applicables

Les règles de rémunération sont arrêtées chaque année par le Conseil d'administration de CGL sur proposition du Comité de rémunération du groupe.

5.5.1. Rémunération des membres du Conseil d'administration

Les membres du conseil d'administration bénéficient de jetons de présence dont le montant est déterminé par l'Assemblée générale des actionnaires et la répartition effectuée par le Conseil d'administration.

Les membres internes du conseil d'administration ne bénéficient d'aucune rémunération variable autre que celle attachée à la fonction exercée dans le cadre du contrat de travail qui les lie, le cas échéant, à CGL ou à leur fonction de mandataires sociaux exécutifs. En outre, leurs jetons de présence sont inférieurs à leur rémunération fixe annuelle.

5.5.2. Rémunération des personnes exerçant des fonctions de contrôle

Le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle.

La rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération du groupe.

5.5.3. Rémunération des personnes exerçant des fonctions de Services supports (hors personnel identifiés)

Une prime annuelle individuelle est accordée par la direction, sur proposition du responsable hiérarchique, en fonction de (1) l'atteinte des objectifs qui ont été fixés à titre individuel ainsi qu'à (2) l'atteinte des objectifs fixés pour l'ensemble du service.

La rémunération variable des responsables hiérarchiques supports est accordée par la direction en fonction de l'atteinte des objectifs qui leur ont été fixés à titre individuel ainsi qu'à l'atteinte des objectifs qui ont été fixés pour l'ensemble de leur service.

5.5.4. Rémunération des personnes exerçant des fonctions de Services commerciaux (hors personnel identifiés)

S'agissant des commerciaux, une prime annuelle individuelle est accordée par la direction, sur proposition du responsable hiérarchique, en fonction de (1) l'atteinte des objectifs qui ont été fixés à titre individuel ainsi qu'à (2) l'atteinte des objectifs fixés pour l'ensemble du service (notamment en terme de collecte).

S'agissant des conseillers clientèle privée, une prime annuelle individuelle est accordée par la direction, sur proposition du responsable hiérarchique, en fonction de (1) l'atteinte des objectifs qui ont été fixés à titre individuel ainsi qu'à (2) l'atteinte des objectifs fixés pour l'ensemble du service.

5.6. Rémunérations garanties

La rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année.

Les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

5.7. Interdiction des mesures de contournement

Le personnel est tenu de s'engager à ne pas utiliser des stratégies de couverture personnelle ou des assurances liées à la rémunération ou à la responsabilité afin de contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

La rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.

5.8. Pension

La politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du gestionnaire et des OPC qu'il gère.

6. Rémunération des personnes intervenant dans la gestion des FIA

6.1. Principe de proportionnalité

Dans l'hypothèse où CGL serait amené à gérer un ou des FIA, les éléments suivants seront notamment regardés pour l'application du principe de proportionnalité : la taille du FIA et la nature, la portée et la complexité des activités.

Le comité de rémunération et le conseil d'administration veilleront à s'assurer que les pratiques et les politiques de rémunération demeurent saines et n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec les stratégies en place.

6.2. Personnes concernées

Dans l'hypothèse où CGL serait amené à gérer un ou des FIA, la liste du personnel identifié serait arrêtée par le conseil d'administration sur proposition du Comité de Rémunération. Cette liste ferait alors l'objet d'une revue annuelle.

6.3. Règles spécifiques applicables

Les principes posés dans la partie 5 couvrent également la rémunération du personnel identifié qui pourrait intervenir dans la gestion du ou des FIA. Par ailleurs, les rémunérations fixe et variable seraient attribuées conformément aux fonctions exercées par la personne concernée.

7. Gouvernance

7.1. Mise en oeuvre de la politique

L'organe de direction du gestionnaire, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en oeuvre.

La mise en oeuvre de la politique de rémunération fait l'objet, au moins une fois par an, d'une évaluation interne centrale et indépendante qui vise à vérifier qu'elle respecte les politiques et procédures de rémunération adoptées par l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance.

7.2. Comité de rémunération

Le Conseil d'Administration de Carmignac Gestion SA a décidé de créer un comité pour l'assister dans l'exercice de sa mission de fixation des principes de la politique de rémunération, en application des dispositions de la directive OPCVM V. Ce comité de rémunération sera effectif à la fois pour l'entité CG France mais également pour CGL.

Sa composition et ses attributions sont visées dans une charte spécifiquement rédigée dans ce but.

Le Comité de Rémunération a pour objectif de proposer aux Conseils d'administration de CG Paris et CGL, dans leur fonction de surveillance, et de revoir la politique globale de rémunération de la Société. Il formule en particulier des propositions aux Conseils d'administration, dans leur fonction de surveillance, concernant la rémunération des membres exécutifs. Il se réunit au moins deux fois par an.

7.3. Surveillance de la mise en oeuvre

Le service de Conformité et de Contrôle Interne de CGL s'assure que la politique de rémunération a fait l'objet d'une revue au moins annuelle par le Conseil d'Administration de CGL et que les principes et les procédures associées ont été mis en oeuvre en conséquence.

Ensemble, le service de Conformité et de Contrôle Interne et le Comité de Rémunération s'assurent de l'application juste et cohérente de la politique de rémunération au sein de la société, et de sa conformité avec les règles et réglementations applicables aux sujets de rémunération et les principes arrêtés par le Conseil d'administration.

8. Publication

8.1. Publication externe

CGL publie chaque année un rapport annuel pour chaque OPC contenant notamment les informations suivantes :

- le montant total des rémunérations pour l'exercice ventilé entre rémunérations fixes et rémunérations variables, versées par le gestionnaire à son personnel, et le nombre de bénéficiaires. Dans le cadre de cette publication, est précisé comment cette répartition ou ventilation a été obtenue;
- le montant agrégé des rémunérations des membres du personnel du gestionnaire dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de l'OPC ;
- Détails des pratiques de rémunérations relatives aux personnels concernés (i.e. critères quantitatifs/financiers et qualitatifs/non financiers utilisés pour déterminer la rémunération variable.

Ces informations sur la rémunération des collaborateurs au sein de la société de gestion seront divulguées via un rapport annuel de chaque fond, sur demande, aux investisseurs des OPC

Le Conseil d'administration de CGL élabore et publie un rapport présentant les informations suivantes relatives à la politique et aux pratiques de rémunération des membres de l'organe exécutif ainsi qu'aux Preneurs de Risques :

- Le processus décisionnel mis en œuvre pour définir la politique de rémunération ainsi que des informations sur les organes (y compris leur composition et leur mandat), tels que le comité de rémunération et, le cas échéant, les consultants externes qui ont joué un rôle important pour définir la politique de rémunération ;
- Une description des catégories de personnel considérées comme des preneurs de risque et des critères utilisés pour identifier de personnel ;
- Une description des différentes formes de rémunération variable utilisée (numéraire, actions et titres adossés en actions et autres) ainsi que la justification de l'utilisation de ces différentes formes et de leur attribution aux différentes catégories de personnel;
- Les principales caractéristiques de la politique de rémunération, notamment les critères utilisés pour mesurer les performances (critères quantitatifs et qualitatifs) et ajuster la rémunération aux risques actuels et futurs, le lien entre rémunération et performance, la politique en matière d'étalement des rémunérations et de rémunérations garanties, ainsi que les critères utilisés pour déterminer la proportion des montants en espèces par rapport à d'autres formes de rémunération.

8.2. Publication interne

CGL s'assure que chacun de ses employés sera régulièrement informé de son niveau de rémunération, des critères utilisés pour évaluer sa performance ainsi que du lien entre performance et rémunération.