

CARMIGNAC GESTION LUXEMBOURG SA

Rapport du Conseil d'administration sur la Politique de Rémunération de Carmignac Gestion Luxembourg SA

Approuvée par	Conseil d'administration
Dernière mise-à-jour	20 mars 2018

1 PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE CARMIGNAC GESTION Luxembourg SA

La politique de rémunération de Carmignac Gestion Luxembourg SA 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 14 octobre 2016 (ESMA/2016/575) et par la Directive AIFM du Parlement Européen et du Conseil n°2011/61/EC.

Elle promeut une gestion des risques saine et efficace et elle n'encourage pas la prise de risque excessive. Elle promeut notamment l'association des collaborateurs aux risques afin d'assurer que le Personnel Identifié soient pleinement engagés dans la performance à long terme de la Société.

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

La Politique de Rémunération est en ligne avec la stratégie d'entreprise de Carmignac Gestion Luxembourg SA, 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 politique de rémunération est disponible sur le site internet de Carmignac Gestion Luxembourg www.carmignac.com.

2 GOUVERNANCE ET DEFINITION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

2.1 Processus décisionnel dans le cadre de la définition de la Politique de Rémunération

Le Conseil d'Administration de Carmignac Gestion Luxembourg SA adopte et réexamine au moins une fois par an les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre.

Un Comité des Rémunérations et des Nominations a été institué par le Conseil d'Administration de Carmignac Gestion SA afin de l'assister dans la fixation et la surveillance de la politique de rémunération de la Société.

Ce Comité a notamment pour principales missions :

- d'assister le Conseil d'Administration dans la fixation des principes de la politique de rémunération, en application des dispositions de la directive OPCVM V;
- d'assister le Conseil d'Administration dans la supervision de l'élaboration et le fonctionnement du système de rémunération;
- de préparer des décisions du Conseil d'Administration en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques de la Société; et
- de revoir annuellement la liste des salariés concernés pour adoption par le Conseil d'Administration.

Dans l'exercice de sa fonction de surveillance, le Conseil d'Administration est appelé à arrêter les propositions et décisions du Comité de rémunération et opérer toute modification ou adaptation nécessaires à la politique de rémunération.

La mise en œuvre 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.

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

Par ailleurs, le Conseil d'Administration et le Comité de Rémunération de Carmignac Gestion SA peuvent recourir à des consultants externes pour les assister dans le contrôle de la conformité de la politique de rémunération avec la réglementation OPCVM V applicable.

2.2 Composition du Comité de Rémunération de Carmignac Gestion SA

Le Comité de Rémunération de Carmignac Gestion SA est composé d'au moins trois personnes physiques, choisies parmi les membres du Conseil d'administration de CARMIGNAC GESTION SA et nommées par le Conseil d'administration, dans l'exercice de sa fonction de surveillance.

Le Président du Comité de Rémunération et de Nomination est désigné par le Conseil d'administration de Carmignac Gestion SA, dans l'exercice de ses fonctions de surveillance et n'exerce pas de fonction exécutive au sein de Carmignac Gestion SA

3 PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération est applicable à l'ensemble du personnel de Carmignac Gestion Luxembourg SA.

Des dispositions particulières sont toutefois prévues pour les catégories de personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque de la Société ou des OPC qu'ils gèrent (le Personnel Identifié).

Pour déterminer les règles de la rémunération fixe et variable le Comité de Rémunération et le Conseil d'Administration:

- prennent en compte les principes contenus dans la Directive OPCVM V,
- prennent en compte 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/ou qualitatifs (non-financiers);
- prévoient un système de rémunération structuré, qui s'oriente sur une vision à long terme;
- intègrent 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.

3.1 Principes généraux

La Politique de rémunération de Carmignac Gestion Luxembourg SA 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 politique de rémunération concerne la fixation de la rémunération dans ses composantes principales :

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

3.2 Partie Fixe : Salaire de base

Le montant de la partie fixe de la rémunération (ou salaire de base) est représentatif du rôle, des qualifications et de l'expérience de l'individu concerné, telles que stipulées dans le contrat de travail ou mentionnées dans la fiche de poste.

Cette 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.

3.3 Partie Variable : Détermination et Evaluation

La rémunération variable dépend à la fois de la réussite individuelle du collaborateur et de la performance de la Société dans son ensemble.

L'enveloppe des rémunérations variables est déterminée en fonction du résultat Carmignac Gestion Luxembourg SA au cours de l'exercice écoulé, 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 des collaborateurs.

Le montant de la part variable de la rémunération revenant à chaque collaborateur reflète sa performance et l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés par la Société.

Ces objectifs peuvent être de nature quantitative et/ou qualitative et sont liés à la fonction du collaborateur. Ils prennent en compte les comportements individuels afin d'éviter notamment les prises de risques à court terme. Il est notamment pris en compte 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.

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.

Pour les salariés autres que le personnel concerné, la part variable est déterminée et versée en numéraire au cours du premier trimestre de l'année N+1, au titre des performances évaluées pour l'année N.

Des conditions spécifiques encadrant de la rémunération variable sont par ailleurs prévues pour le Personnel Identifié, telles que détaillées ci-dessous.

4 STRUCTURE ET PRINCIPES SPECIFIQUES A LA REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIE

4.1 Détermination du Personnel Identifié

La liste du Personnel Identifié est arrêtée par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de Rémunération et fait l'objet d'une revue annuelle. Elle est arrêtée sur la base des critères définis

dans les «Orientations relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières» de l'ESMA (ESMA/2016/575).

Les modalités précises de rémunération du Personnel Identifié sont arrêtées chaque année par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunération.

4.2 Seuil de proportionnalité

Les rémunérations variables inférieures ou égales à 200 000 euros sont versées en numéraire et ne font pas l'objet de paiement différé ou de paiement en instruments tel que décrit ci-dessous.

Toute rémunération variable supérieure à 200 000 euros fait l'objet d'un paiement pour partie différé et conditionnel dès le 1^{er} euro. La rémunération variable sera pour partie versée en numéraire et pour partie en numéraire indexé sur un panier de fonds si les conditions d'acquisition des droits sont remplies.

4.3 Structure de la rémunération variable

- 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 et est versée, sous réserve des conditions d'acquisition, en numéraire indexé sur la performance d'un Panier de Fonds;
 - La rémunération due en vertu du dispositif 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 décidé par le Conseil d'administration, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté.
- Versement sous forme d'instruments : 50% de la composante variable de la rémunération est versée en numéraire indexé sur la performance d'un panier de fonds.

4.4 Conditions d'acquisition 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 du groupe Carmignac dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, de l'OPC et de la personne concernée.

L'acquisition et le versement de la rémunération variable sont notamment conditionnés au respect des conditions ci-dessous qui ont pour but de promouvoir une gestion des risques saine et efficace et éviter la prise de risque excessive :

1. Performance du Panier de Fonds : La rémunération variable effectivement versée au Personnel Identifié est indexée sur la performance d'un Panier de Fonds dont la mise en place a pour objectif d'être représentatif des actifs sous gestion et des stratégies d'investissement des fonds Carmignac. La composition du panier de fonds est actualisée chaque année en tenant compte de l'évolution de l'activité du groupe Carmignac.

Ainsi, le montant total de la rémunération variable au titre de l'année N est en général plus faible lorsque le gestionnaire ou les OPC concernés enregistrent des performances médiocres ou négatives.

2. 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 de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la directive OPCVM.

3. Rémunération variable garantie exceptionnelle : La rémunération variable garantie ne peut s'appliquer qu'exceptionnellement dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel, et ce, que pour la première année.
4. Santé financière de la Société : La part différée de la rémunération variable n'est acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du groupe Carmignac dans son ensemble.
5. Le respect des normes internes : La rémunération variable pour sa partie différée n'est acquise chaque année au moment du versement que si à cette date, le bénéficiaire concerné n'a pas commis de manquement aux règles internes en vigueur au sein de la Société (comprenant notamment le règlement intérieur, le code de déontologie et les politiques et procédures qui en découlent).
6. Condition de Présence : Sauf exception, l'acquisition de la rémunération variable est subordonnée à la présence du bénéficiaire aux effectifs le jour de son versement.