

BOUSSARD & GAVAUDAN GESTION

Date: Décembre 2015
Dernière mise à jour: Mars 2017
Rédacteur/ P Gillot D Gewinner

Politique de Rémunération

1. Introduction

L'objet de cette note est de définir la politique de rémunération de Boussard & Gavaudan Gestion («BGG» ou «la Société»). C'est une déclinaison de la politique de rémunération établie au niveau du Groupe Boussard & Gavaudan (« BG » ou « le Groupe », définition en note 1 ci-après) dans son ensemble et, de ce fait, cette politique de rémunération, respecte par sa forme et ses montants le Code de rémunération établi par la FCA , les principes de l'AMF et de l'AFG, tout en permettant de maintenir la capacité de BGG à attirer, motiver et conserver des employés de haut niveau.

Comme le groupe BG compte un gestionnaire AIFM (Alternative Investment Fund Managers), la société BGIM, l'ensemble des sociétés du groupe BG doit se conformer au Code de rémunération AIFM.

Les principales règles de ce Code de Rémunération AIFM peuvent être résumées comme suit:

- Différé sur 3 ans d'une partie de la rémunération variable
- Au moins 50% de la rémunération variable versée en instruments financiers
- Période de rétention de ces actions pendant 6 mois (uniquement pour le Code Staff)
- Pour certaines catégories du personnel, application possible d'un malus (ou claw-back)
- Cette politique de rémunération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Cette politique de rémunération BGG sera revue chaque année par le Management and Control Committee (« MCC ») pour s'assurer qu'elle demeure conforme au Code de Rémunération AIFM. De plus, le Responsable de la déontologie et de la Conformité, dans le cadre de la surveillance réglementaire à laquelle est soumise BG, assurera un suivi de la mise en œuvre de cette politique par toutes les entités du groupe et en particulier par BGG.

2. Mise en œuvre

Cette politique de rémunération s'applique aux salariés soumis à ce Code (« Code staff »). Le Code staff comprend la direction générale, les « preneurs de risque », les salariés des fonctions de contrôle et tout salarié recevant une rémunération totale de même niveau que la direction générale ou les preneurs de risque, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise (voir annexe I avec la liste actuelle des membres du Groupe concernés). Ce Code staff sera remis à jour chaque année en mars.

Étant données la taille et la nature non complexe de nos activités et de notre organisation, BG a décidé que le MCC assumerait le rôle du Comité des Rémunérations, ce qui est conforme aux recommandations de la FCA pour les entreprises du groupe 4 (celui de BG). Le MCC est responsable de la politique de rémunération de BGG.

La politique de rémunération de BGG, pour être en conformité avec les règles de la directive AIFM, sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2016. C'est-à-dire qu'elle s'appliquera pour la première fois à la rémunération variable perçue en 2016, et relative à l'activité de l'année 2015.

Lien entre rémunération et performance

La rétribution globale au sein de BGG est constituée de 3 composantes:

- Une rémunération fixe, le salaire fixe ;
- Une rémunération variable ;
- En outre, les associés et/ou partners du Groupe peuvent recevoir des distributions de bénéfices résiduels du groupe.

Les salaires fixes sont en ligne avec le marché. Toute rémunération variable est conçue pour refléter à la fois la contribution d'un salarié à la réussite de la Société et la réalisation ou le dépassement des objectifs fixés, sur une base individuelle.

Lorsque la rémunération variable est liée à un objectif, ce dernier ne se rapporte pas exclusivement à des critères financiers, mais également au respect d'obligations réglementaires ou au respect de règles de gestion des risques définies par la Société.

En conformité avec les objectifs à long terme de BGG, l'évaluation de l'atteinte des objectifs s'aligne sur le cycle économique de l'entreprise.

Par ailleurs, BGG a conçu un programme d'épargne salariale qui comprend de l'intéressement et un plan d'épargne entreprise (PEE).

Bonus Conditionnel Différé (BCD)

50% de la rémunération variable est différée sur 3 ans. 60% pour ceux dont la rémunération variable au titre de l'année est supérieure à 700.000 € (deuxième composante ci-dessus).

Les distributions reçues par les associés au regard des profits résiduels du Groupe BG (après paiement des 2 premières composantes) n'ont pas à faire l'objet de différé.

Exemple

N est l'année de référence ;

31 mars N + 1 est la date à laquelle la rémunération variable allouée au titre de N ;

31 mars N + 2, 31 mars N + 3 et le 31 mars N + 4 sont les dates auxquelles la rémunération variable différée, au titre de N, est payée.

La rémunération variable liée à la performance est déterminée au 31 mars. Les investissements en actions de Boussard & Gavaudan Holding Limited ("BGHL") ou en part du fonds Boussard & Gavaudan Fund (le fonds sous-jacent de BGHL) sont effectifs le 1^{er} avril.

BGHL est une société cotée à Amsterdam et à Londres. Elle est presque exclusivement investie dans « BG Fund », le principal fonds géré par le groupe BG.

1/3 de la partie différée de la rémunération variable liée à la performance est calculé à chaque 31 mars des 3 années suivantes. Comme la partie différée est investie en actions BGHL ou en parts de BG Fund, le montant payé comprendra l'évolution du cours ou de la NAV (positif ou négatif) des actions ou des parts.

Un malus ou claw-back peut être appliqué sur les actions ou les parts en question, en fonction de la contribution du salarié à la performance des fonds gérés par BG au cours de ces trois années.

Rémunération variable en instruments financiers

La rémunération variable différée est accordée par BGG pour 50%, voire 60%, sous forme d'actions BGHL ou de parts de BG Fund. Les actions BGHL ou les parts de BG Fund sont en principe soumises à une politique de rétention, conçue pour aligner les intérêts des associés et des salariés aux intérêts à long terme de BG et des fonds que BG gère.

La période de conservation de 6 mois ne s'applique qu'au « Code staff » définit dans l'annexe 1.

BG estime que cette période de conservation de 6 mois doit s'appliquer sauf si le salarié détient déjà un nombre d'actions BGHL ou un nombre de parts de BG Fund au moins équivalent. Auquel cas, la rémunération variable différée peut être payée en numéraire.

Ajustement selon la performance de BGHL

La rémunération variable accordée et différée ne pourra être attribuée que si elle est compatible avec la situation financière du groupe, si elle est justifiée au regard des performances annuelles de BGHL et de celles du groupe, de la société et du salarié concerné. Si les performances financières sont inférieures aux objectifs voir négatives, alors BG veillera à ce que la rémunération variable soit significativement réduite par le biais de malus ou de claw-backs.

Les éléments de rémunération variable ne peuvent pas être alloués avant que les comptes financiers du Groupe n'aient été audités et certifiés.

Paiement (31 mars N + 1)

50% de la rémunération variable (40% lorsque la seconde composante de la rémunération dépasse 700k€) est versée le 31 mars N + 1, dont, pour le code staff, une moitié en numéraire et l'autre en actions BGHL ou en parts de BG Fund, avec une période de rétention de 6 mois si le salarié ne détient pas déjà un nombre d'actions BGHL ou de parts de BG Fund au moins égal au nombre qu'il doit percevoir. Si le salarié détient déjà suffisamment d'actions BGHL ou de parts de BG Fund, alors, cette seconde moitié sera aussi payée en numéraire. Si le salarié ne détient pas suffisamment d'actions ou de parts de BG Fund, alors BGG gardera les actions BGHL ou les parts de BG Fund pour le compte du salarié pendant 6 mois et payera au salarié cette seconde moitié en numéraire le 30 septembre N+1. Le montant payé comprendra l'évolution du cours ou de la NAV (positif ou négatif) des actions ou des parts de BG Fund durant ces 6 mois. Ce versement est en numéraire pour les autres salariés.

Les autres 50% (ou 60%) restent détenus par la société et sont investis en actions BGHL ou en parts de BG Fund.

Les paiements au cours de chacune des 3 années suivantes (31 mars N + 2, 31 mars n + 3 et 31 mars N + 4)

1/3 de la rémunération variable différée est payée, pour le Code Staff : pour moitié en numéraire et pour moitié en actions BGHL ou en parts de BG Fund, avec une période de rétention de 6 mois, sauf si le salarié détient déjà un nombre d'actions BGHL ou de parts de BG Fund au moins égal au nombre qu'il doit recevoir. Auquel cas, il recevra toute la rémunération variable en numéraire. Sinon, BGG gardera les actions BGHL ou les parts de BG Fund pour le compte du salarié pendant 6 mois et payera au salarié cette seconde moitié en numéraire le 30 septembre N+2, N+3 et N+4. Le montant payé comprendra l'évolution du cours ou de la NAV (positif ou négatif) des actions ou parts de BG Fund durant ces 6 mois. En dehors du code staff, le paiement est en numéraire.

Le paiement est effectué à ces dates dans les conditions suivantes:

- Le salarié doit faire partie des effectifs du Groupe,
- Le prix de l'action ou la NAV de la part de BG Fund retenu sera le prix moyen payé (ou reçu) par le groupe BG, sauf situation spéciale,
- Le cas échéant, un éventuel malus ou claw-back pourra être appliqué, fonction de la performance du salarié au cours de cette année.

Ces attributions refléteront la performance financière du groupe BG et en tant que telle, cette rémunération variable pourra être diminuée en cas de performances financières médiocres ou négatives. BG n'attribuera normalement pas de rémunérations variables si le groupe réalisait une perte. Des circonstances exceptionnelles pourraient toutefois conduire à la réalisation de tels paiements. Dans de tels cas, le MCC, en lien avec le Responsable de la Déontologie et de la Conformité, pourra décider et justifier qu'une telle attribution est conforme à la Politique de Rémunération.

Application de la politique à toutes les entités du groupe BG

Par clarté et simplicité, le groupe BG applique la même politique de rémunération à tous les salariés, les associés et les membres du personnel de ses sociétés, telles que définies à la note 1 ci-dessous.

Note

1 : Le groupe BG comporte les sociétés suivantes : Boussard & Gavaudan Partners Limited; Boussard & Gavaudan Asset Management LP; Boussard & Gavaudan Investment Management LLP; Boussard & Gavaudan Gestion; Compagnie des Ecréhous