
BGG Résumé Politique de Rémunération

Décembre 2024

1. Objectif et champ d'application

Cette politique vise à attirer, retenir et motiver les collaborateurs hautement performants tout en se conformant à la doctrine sur la rémunération de l'AMF, à la directive AIFMD et à la directive OPCVM V.

Elle s'applique à Boussard & Gavaudan Gestion ('BGG') et BG SAS.

Elle est conçue pour éviter la prise de risques excessifs tout en alignant les incitations du personnel sur les intérêts des investisseurs et la performance à long terme des fonds.

La politique de rémunération de BGG est révisée chaque année.

2. Principes directeurs

Les principales règles découlant à la fois de la Doctrine AMF, du règlement AIFM et de la directive OPCVM V concernant la politique de rémunération telle que mise en œuvre par BGG peuvent être résumées comme suit :

- Prime annuelle discrétionnaire
- Report sur 3 ans, pour au moins 50 % (uniquement pour les PR)
- Investissement dans des instruments de la prime différée (uniquement pour les PR)
- Ajustement en fonction des performances => possibilité de récupération (uniquement pour les PR)
- La politique soutient l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et interdit toute discrimination en matière de rémunération.

3. Définition de Preneurs de risque ('PR')

Les Preneurs de Risque comprennent :

- Les membres de la direction et du comité exécutif
- Les gérants de portefeuille, les traders et les responsables des investissements
- Les responsables de la conformité, des risques ou des ventes
- Toute personne dont la rémunération variable est importante et qui a une incidence significative sur le profil de risque

Le statut des preneurs de risques est réévalué chaque année.

Les fonctions de contrôle (conformité et gestion des risques) sont rémunérées en fonction de la réalisation d'objectifs spécifiques à leur fonction et indépendants de la performance des fonds gérés par BG. La rémunération des membres du département Conformité est supervisée par le comité de rémunération.

4. Les composantes de la rémunération

Les employés de BG reçoivent généralement :

- Un salaire fixe
- Une prime discrétionnaire
- Une participation aux bénéfices (pour les associés ou les cadres supérieurs)

Pour les non-PR :

Les primes sont versées intégralement au moment de leur attribution sans différé.

Pour les PR :

Les primes sont réparties comme suit :

- 40 à 50 % versés immédiatement (31 mars de l'année N+1)
- 50 à 60 % différés et investis dans des instruments financiers

Les primes différées sont acquises en trois parties égales :

- le 31 mars de l'année N+2
- le 31 mars de l'année N+3
- le 31 mars de l'année N+4

Les montants différés ne sont acquis que si l'employé est toujours au service de l'entreprise et que les critères de performance sont remplis.

Les primes (même celles acquises) peuvent être récupérées (clawback) dans les cas suivants :

- Faute grave
- Violations des règles de gestion des risques
- Mauvaise performance ou perte pour les clients, le marché ou la réputation de BG
- Amendes ou sanctions réglementaires

Les primes futures peuvent être réduites (« contractées ») si les performances se détériorent.

Aucune prime n'est versée au cours d'une année déficitaire, sauf si une exception est justifiée par le comité de rémunération.