

## **POLITIQUE DE REMUNERATION**

<b>Préambule</b> .....	2
<b>Rémunération visée</b> .....	3
<b>Personnel concerné</b> .....	3
<b>Principe de proportionnalité</b> .....	4
<b>Modalités de détermination et versement des rémunérations</b> .....	4
<b>Gouvernance</b> .....	7
<b>Transparence</b> .....	8
<b>Intégration des risques en matière de durabilité (art 5 SFDR)</b> .....	8

## Préambule

En tant que société de gestion de portefeuilles, COGEFI GESTION doit agir au mieux des intérêts de ses clients. Pour ce faire, la société de gestion a défini des principes qui évitent des systèmes de rémunération, facteurs de risque pour l'entreprise.

La présente politique a pour objectif de promouvoir une gestion saine et efficace du risque en n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils de risques, les statuts ou documents constitutifs des fonds et mandats gérés.

Elle vise à définir les modalités de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion, conformément aux dispositions de la directive 2011/61/UE et 2014/91/UE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2011 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (« Directive AIFM ») et sur les gestionnaires de fonds en valeurs mobilières (« Directive UCITS V »).

La politique de rémunération intègre également les principes retenus par COGEFI GESTION, en conformité avec les dispositions communes à l'AFG, l'ASPIM et l'AFIC, sur les politiques de rémunération au sein des sociétés de gestion.

Cette politique ne concerne pas les prestataires externes qui seraient mis à la disposition de la société de gestion via un contrat de service.

L'objectif recherché est, aux côtés d'une rémunération fixe, de prévoir une rémunération variable qui soit en lien avec la stratégie économique créée par l'entreprise sur le long terme, qui permette un alignement entre l'intérêt de l'entreprise et celui du client, et comprenne des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts

COGEFI GESTION prend en compte la nature et le volume de ses activités, sa taille et les risques auxquels elle est susceptible d'être exposée.

La politique de rémunération est revue sur une base régulière et a minima annuellement par la Direction Générale de la société qui veille également à son respect et à sa correcte application.

Une copie manuscrite de cette politique de rémunération est disponible gratuitement sur demande.

### **Rémunération visée**

La Société de Gestion s'assure que sa situation financière ne soit pas affectée de façon préjudiciable par la rémunération variable globale attribuée pour une année donnée et/ou par la rémunération variable payée ou acquise au cours de l'année.

Les rémunérations concernées par la présente politique sont la partie fixe et la partie variable des rémunérations des collaborateurs concernés. Peuvent être versées des primes garanties exceptionnelles exclusivement à l'embauche et limitées à la première année d'engagement.

Les dividendes perçus par les actionnaires ou les rémunérations sous forme d'intéressement aux bénéficiaires de la société de gestion ne rentrent pas dans le périmètre de la présente politique.

Sont également exclus du cadre de cette politique :

- Les PEE, PEI et PERCO,
- Les fonds collectifs de retraite,
- Les contrats retraite

### **Personnel concerné**

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel de COGEFI GESTION.

Les règles concernant la rémunération variable visent le personnel identifié comme tel au sens de la réglementation AMF à savoir les preneurs de risques, notamment :

- Les Dirigeants :
  - Dirigeants responsables
  - Responsables de la gestion de portefeuille
- Les Gérants financiers et analystes :
  - Gérants de fonds
  - Gérants privés
  - Analystes
- Les fonctions de contrôle :
  - Contrôleur des risques
  - RCCI
- Les fonctions de développement commercial.

Le personnel suivant ne perçoit pas de rémunération significative (dans la même tranche que la Direction générale et les preneurs de risques) est exclu du périmètre.

- Responsable de l'organisation et des opérations
- Reporting
- Le Middle Office

### **Principe de proportionnalité**

COGEFI GESTION ne souhaite pas se prévaloir du principe de proportionnalité et entend, pour ses rémunérations variables, appliquer le principe de rémunérations en partie différées et payables en partie en parts d'OPC.

Toutefois, pour les rémunérations variables inférieures à 100 000 euros, la société invoque le principe de proportionnalité.

### **Modalités de détermination et versement des rémunérations**

#### ***1. Prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération***

COGEFI GESTION définit et applique une politique de rémunération cohérente avec une gestion efficace de ses risques (y compris en matière de durabilité) et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, la réglementation et/ou les documents constitutifs des fonds et mandats gérés.

La société de gestion détermine de façon discrétionnaire le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble des risques. Au titre de la maîtrise des risques, la société de gestion peut réduire significativement l'enveloppe des rémunérations variables attribuées au titre de l'exercice durant lequel elle constaterait des pertes.

Elle veille à ne pas verser la rémunération variable par le biais d'instruments ou de méthodes qui permettent de contourner les présentes dispositions.

La rémunération fixe est individuelle et est négociée lors de la signature du contrat de travail par le Président de COGEFI GESTION. Elle pourra être révisée en fonction de l'évolution du collaborateur et de la société de gestion.

Selon la fonction occupée et le degré de responsabilité, la rémunération se décompose en une part fixe et une part variable :

- La partie fixe de la rémunération des collaborateurs de COGEFI GESTION est fixée de manière à rémunérer le collaborateur au regard des obligations de son poste, du niveau de compétence requis, de la responsabilité exercée et de l'expérience acquise. Elle est fixée en fonction du marché (local ou métier) et d'un principe de cohérence interne à l'entreprise.

Elle peut être revue une fois par an. Les éventuelles augmentations sont liées d'une part aux résultats financiers de la société de gestion, d'autre part au travail fourni pendant l'exercice, au

respect des principes de déontologie de la profession, à la qualité des relations avec la clientèle, au respect des orientations fournies par la direction et à la contribution et à l'intégration au sein de l'équipe de gestion.

- La rémunération variable vient compléter de manière équilibrée, la partie fixe en considération des performances du collaborateur. Elle rémunère les réalisations quantitatives et/ou qualitatives mesurées à partir des évaluations individuelles, conformément aux principes édictés par cette politique. Elle ne constitue pas un droit et est fixée de façon discrétionnaire chaque année par la Direction Générale. Elle tient compte de la réglementation applicable aux sociétés de gestion, des gains effectivement réalisés par la société de gestion et est liée à la performance globale de la société.

Elle est fonction des critères ci-dessus applicables à la rémunération fixe et de critères liés aux objectifs individuels du collaborateur tels que :

- Pour les preneurs de risques, la surperformance par rapport au benchmark sur une période compatible avec l'horizon de placement du portefeuille, et la volatilité 52 semaines par rapport à l'indice de référence. Concernant les mandats de gestion, elle est fonction de la performance par rapport à l'objectif et au profil de risque définis lors de la signature du mandat.
- Pour les fonctions de contrôle, la réalisation des objectifs liés à la fonction, indépendamment des performances des secteurs d'exploitation contrôlés, la qualité des travaux, l'accompagnement de la Direction Générale, notamment sur les sujets réglementaires
- Pour les commerciaux, la capacité à nouer de nouveaux contacts, à entretenir une relation durable avec les clients, la force de proposition, la transmission adéquate et la préservation de l'image de la société
- Pour le Middle Office et les fonctions supports, la qualité et la rigueur des travaux, l'amélioration des processus et la facilitation de la bonne marche générale de l'entreprise

## ***2. Assiette des éléments variables***

Le montant global de la rémunération variable est fonction des résultats de l'entreprise et de son évolution.

COGEFI GESTION définit l'assiette des éléments variables en vue de s'assurer de la cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la société de gestion.

Ainsi, elle :

- met en place des objectifs pour chaque collaborateur, assortis d'indicateurs de mesure factuels et quantifiables (ou observables),
- détermine les objectifs et s'assure que ces objectifs sont conformes, dans la durée, aux intérêts de l'entreprise et de ses clients
- prend en compte d'autres critères liés à la prise de risques et à la prise en compte conjointe des intérêts du client et de l'entreprise ainsi que des critères comportementaux (travail en équipe, transparence, partage de l'information, participation à la réussite collective, etc.), le respect de la réglementation...

L'évaluation des performances du collaborateur s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté à la période de détention recommandée aux investisseurs par la société de gestion, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme du portefeuille et sur ses risques d'investissement et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur la même période.

### **3. Versement des rémunérations variables**

La rémunération variable individuelle au titre d'une année N est généralement versée en numéraire en mars de l'année N+1.

Toutefois, lorsque la rémunération variable attribuée à un collaborateur membre du Personnel concerné au titre d'une année donnée dépasse 100 000 euros, elle est alors scindée en deux parties :

- la première tranche est annoncée et acquise par le salarié concerné immédiatement après la période d'estimation de la performance. Cette tranche représente 50% du montant total de la composante variable de la rémunération du salarié ; elle est versée intégralement en cash, généralement en mars de l'année N+1 ;
- la seconde tranche représente 50% du montant total de la composante variable de la rémunération du salarié. Elle est versée par tiers sur les exercices N+2, N+3 et N+4.

Elle est annoncée mais son acquisition est différée dans le temps et est versée sous forme de cash indexé sur l'évolution d'un panier d'OPCVM gérés par COGEFI GESTION.

Ce panier vise à refléter une stratégie équilibrée représentative du profil de risque de la SGP ainsi que de la gestion qu'elle met en œuvre, tant dans les OPC que dans les comptes sous mandat dont la gestion lui est confiée (actions et produits de taux) en combinant l'intégralité des OPCVM de la société.

A chaque exercice donnant lieu à rémunération différée, un nouveau panier est constitué en fonction de l'évolution éventuelle de la gamme et /ou du profil de risque de la SGP. Celui-ci est conservé sans changement ni rebalancement jusqu'à l'ultime versement (N+4).

Le panier d'indexation est créé en début d'exercice par la Direction Générale sur la base de la valorisation des OPCVM sur la dernière VL de l'exercice.

La dégradation de certains indicateurs pourra amener la Direction Générale de COGEFI GESTION à revoir le montant de la rémunération variable reportée, et ce, exclusivement à la baisse :

- L'évolution à la baisse des encours gérés par COGEFI GESTION
- L'évolution de son résultat avant impôt
- Les performances absolues et relatives de la gamme d'OPCVM pris en compte dans le panier
- Une insuffisance grave de la gestion du risque constatée chez le collaborateur
- La preuve du comportement frauduleux ou une erreur grave du collaborateur concerné (violation du « règlement intérieur », des « règles déontologiques », ou du « livret d'accueil »)

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 pour contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans ses conventions de rémunération.

## **Gouvernance**

La gouvernance de la société, en matière de rémunérations, est suivie par la Direction Générale de la société. Aussi, elle procède à l'analyse des politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris la politique de gestion des risques de l'entreprise.

Elle doit notamment :

- procéder à une revue annuelle de la politique de rémunération ;
- vérifier que la politique de rémunération est conforme à la réglementation et aux normes professionnelles ;
- s'assurer de la prise en compte des risques dans la définition des rémunérations,
- vérifier que la rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations, et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés.

Il n'est pas prévu de mettre en place un Comité des Rémunérations compte tenu d'encours inférieurs à 1.25 Milliard d'euros et de la présence de moins de 50 employés.

### **Transparence**

Le détail de la politique de rémunération est disponible sur simple demande écrite auprès de la société de gestion. Un exemplaire papier sera mis à disposition gratuitement dans le cadre de cette demande.

La société se conformera aux dispositions des Directives AIFM et UCITS V et inclura une information relative à la politique de rémunération au sein des DICl, prospectus et rapports annuels des OPC :

- dans le DICl, une déclaration indiquant que les détails de la politique de rémunération sont disponibles en version papier sur demande de l'investisseur
- dans le prospectus de l'OPC, un résumé de la politique de rémunération et une déclaration indiquant qu'un exemplaire sur papier est mis à disposition sur demande
- dans le rapport annuel, le montant total des rémunérations (fixes et variables), le montant agrégé des rémunérations ventilé par catégories de salariés et toute modification de la politique de rémunération.

### **Intégration des risques en matière de durabilité (art 5 SFDR)**

COGEFI GESTION prend en compte la durabilité dans son activité et incite chaque équipe à la mise en œuvre de la stratégie globale de l'entreprise.

Afin d'encourager à une meilleure prise en compte des risques en matière de durabilité, la rémunération variable du collaborateur peut-être révisée à la baisse en cas d'insuffisance grave avérée sur la gestion de ces risques.

Pour plus d'informations relatives à l'intégration des caractéristiques environnementales ou sociales et des objectifs d'investissement durable dans les politiques d'investissement, il convient de consulter la rubrique suivante du site Internet de COGEFI GESTION : [Code de transparence - COGEFI Gestion](#)