

RETOUR D'EXPÉRIENCE DE COMGEST SA

CONFÉRENCE EIFR

LES SOCIÉTÉS DE GESTION FACE AU DÉFI DES RÉMUNÉRATIONS AVEC OPCVM V

22 SEPTEMBRE 2016



SOMMAIRE

– GROUPE COMGEST EN QUELQUES MOTS

- Long terme, indépendance, discipline et international
- Une présence internationale à travers 9 sociétés
- Croissance des actifs et des équipes

– ACTIFS GÉRÉS PAR COMGEST SA PAR TYPE DE PRODUITS

– RETOUR D'EXPÉRIENCE DE COMGEST SA SUR LA MISE EN CONFORMITÉ AVEC LA DIRECTIVE OPCVM V

- Rôle de la fonction de conformité avant les Directives AIFM et OPCVM V
- Rôle de la fonction de conformité avec la Directive OPCVM V

– ILLUSTRATION DE QUELQUES DÉCISIONS INTERNES

GROUPE COMGEST EN QUELQUES MOTS

GROUPE COMGEST EN QUELQUES MOTS

LONG TERME, INDÉPENDANCE, DISCIPLINE ET INTERNATIONAL

LONG TERME

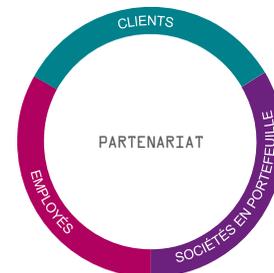
- 3 à 5+ ans de détention moyenne en portefeuille
- Analyse ESG intégrée
- Focus sur les relations long terme

DISCIPLINE

- Gestion de conviction
- Portefeuilles actions concentrés
- Pur stock-picking
- Équipe d'investissement stable

INDÉPENDANCE

- Capital détenu par les salariés et les fondateurs
- Solide culture de partenariat
- Gestion active



INTERNATIONAL

- Plus de 20 nationalités représentées parmi plus de 130 collaborateurs
- Présence en Europe, Asie et Amérique du Nord
- 15+ stratégies : globales, régionales et pays
- Clientèle internationale et diversifiée

GROUPE COMGEST EN QUELQUES MOTS

UNE PRÉSENCE INTERNATIONALE : NEUF SOCIÉTÉS A TRAVERS LE MONDE



- 1/ Amsterdam¹
- 2/ Boston²
- 3/ Dublin
- 4/ Düsseldorf³
- 5/ Hong Kong
- 6/ Mumbai⁴
- 7/ Paris
- 8/ Singapour
- 9/ Tokyo

¹ Bureau chargé de représenter les produits et les services de Comgest en Belgique et aux Pays-Bas

² Service d'analyse des actions US, Comgest US LLC, domicilié à Boston, travaillant exclusivement pour le groupe Comgest

³ Bureau chargé de représenter les produits et les services de Comgest en Allemagne et en Autriche

⁴ Service d'analyse Comgest India Advisors Pvt Ltd, domicilié à Mumbai, travaillant exclusivement pour le groupe Comgest sans en faire partie

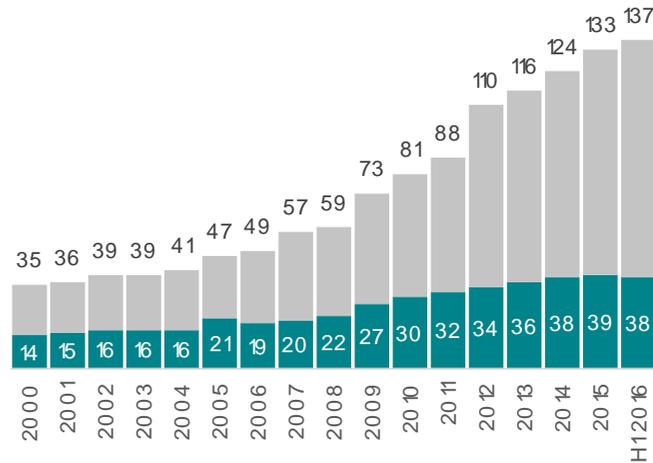
GROUPE COMGEST EN QUELQUES MOTS

CROISSANCE DES ACTIFS ET DES ÉQUIPES

CROISSANCE DES ACTIFS (MDS €)



CROISSANCE DES ÉQUIPES*



n Équipes d'investissement xx Total d'employés*

- Investir en continu dans les équipes, quels que soient les mouvements de marché
- S'assurer que nos ressources favorisent l'excellence opérationnelle
- Gérer avec soin la croissance des actifs en surveillant de près nos capacités de production

* Y compris Comgest India Advisors, société de droit indien, hors Groupe Comgest, fournissant des services exclusifs de recherches sur les sociétés indiennes au Groupe Comgest

TYPE DE PRODUITS DE COMGEST SA

AU 30/06/2016

| TYPE DE PRODUITS DE COMGEST SA | Nombre de véhicules | En cours en millions d'euros |
|-------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| OPCVM EN GESTION DIRECTE | 5 | 5 645 |
| FIA EN GESTION DIRECTE | 5 | 747 |
| MANDATS DISCRETIONNAIRES | X | X |
| GESTION PAR DELEGATION | X | X |
| CONSEIL EN INVESTISSEMENT FINANCIER | X | X |

RETOUR D'EXPÉRIENCE DE COMGEST SA SUR LA MISE EN CONFORMITÉ AVEC LA DIRECTIVE OPCVM V

Implication limitée et a posteriori de la fonction de conformité

- Existence d'un dispositif fonctionnel et pertinent
- Diligences essentiellement réalisées par entretien
- Rappel des textes applicables et notamment les Dispositions communes de l'AFG, l'ASPIM et l'AFIC sur les politiques de rémunération au sein des SGP
- Revue de la pertinence et du respect du processus de rémunération
- Revue des fiches d'évaluation en vue de s'assurer de la prise en compte de critères d'évaluation pertinents par type de fonction
 - Exemple 1: les commerciaux ne sont pas intéressés sur les seuls éléments statistiques de collecte
 - Exemple 2: l'évaluation des gérants ne reposent pas sur les seuls critères de performance des portefeuilles gérés
 - Exemple 3: les fonctions de contrôles ne sont pas évalués en fonction de la performance des unités opérationnelles

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA RÉMUNÉRATION OPCVM V

RÔLE DE LA FONCTION DE CONFORMITÉ AVEC LA DIRECTIVE OPCVM V

Implication proactive de la fonction de conformité dans le processus de définition du dispositif de rémunération

Membre du Groupe de travail chargé de mettre la société en conformité avec les nouvelles règles sous validation de la Direction Générale:

- Détermination du personnel identifié
- Élaboration de la politique de rémunération
- Définition de la composition du comité de rémunération
- Elaboration du règlement intérieur du comité de rémunération
- Documentation des éléments permettant de prouver que le dispositif mis en place est conforme à la réglementation

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA RÉMUNÉRATION OPCVM V

RÔLE DE LA FONCTION DE CONFORMITÉ AVEC LA DIRECTIVE OPCVM V

Implication de la fonction de conformité dans la mise en œuvre du dispositif de rémunération

Membre du Comité de rémunération qui a pour missions:

- Etablissement et mise à jour de la liste du personnel identifié sur validation de la Direction générale
- Supervision des éléments de rémunération proposés aux responsables des fonctions de contrôle et de suivi des risques
- Suivi de la prise en compte des spécificités propres au personnel identifié dans les modalités de détermination / versement / étalement / reprise éventuelle de leur rémunération variable
- Contribution à la définition des principes de détermination des enveloppes de rémunérations variables
- Contribution à la définition des modalités de versement de la rémunération variable
- Réalisation d'une évaluation au moins une fois par an sur les conditions de mise en œuvre de la politique de rémunération

RÔLE DE LA FONCTION DE CONFORMITÉ AVEC LA DIRECTIVE OPCVM V

Implication de la fonction de conformité dans la mise en œuvre du dispositif de rémunération

Membre du Comité des risques qui assiste le comité de rémunération dans:

- Le processus de sélection du personnel identifié
- Le processus de détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable en s'assurant de la prise en compte des différents risques, ainsi que du maintien de la capacité de la Société de Gestion à renforcer si nécessaire ses fonds propres
- L'analyse de la pertinence des critères de risque et de conformité pris en compte dans l'évaluation de la performance des collaborateurs et en particulier le personnel identifié
- Le processus d'élaboration des schémas de rémunération variable différée et de détermination des critères éventuels pour les malus

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LA RÉMUNÉRATION OPCVM V

RÔLE AVEC LA DIRECTIVE OPCVM V

Implication de la fonction de conformité dans la mise en œuvre du dispositif de rémunération

Mise à jour du plan de conformité et de contrôle interne

- Renforcement des contrôles sur le respect du dispositif de rémunération
- Attention particulière sur les rôles effectifs joués par les différents organes impliqués dans le processus de détermination de la rémunération variable

ILLUSTRATION DE QUELQUES DÉCISIONS INTERNES

Y A-T-IL DES DÉCISIONS FORTES À SOULIGNER?

Création d'un comité de rémunération au niveau de la société de gestion avec:

- Intégration de membres indépendants dans la composition du comité
- Elargissement du comité à la fonction de conformité
- Mise en place d'un règlement intérieur pour cadrer et renforcer le rôle du comité

Définition d'un rôle important pour le comité des risques dans le but de garantir la prise en compte des critères de risques et de conformité dans le dispositif de détermination et de paiement de la rémunération variable

Dispositif d'indexation au risques de la part de la rémunération variable différée

Principe: ne pas casser le modèle économique de Comgest!

PÉ TOURÉ

RESPONSABLE DE LA CONFORMITÉ ET DU CONTRÔLE INTERNE

COMGEST S.A.
17 square Edouard VII,
75009 Paris, France
Tel : (+33) 1 44 94 19 00
info@comgest.com