

Cartographie des principes de rémunération exposés dans la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs

Ce document constitue l'annexe II de la position AMF n° 2013-11

Exigences énoncées par la directive sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs - Annexe II ¹		Paragraphe de la présente position relatifs à l'exigence concernée	Champ d'application	Possibilité de non-application de l'exigence fondée sur la proportionnalité
Point 1 a)	la politique de rémunération est cohérente et promeut une gestion saine et efficace du risque et n'encourage pas une prise de risque qui serait incompatible avec les profils de risque, le règlement ou les documents constitutifs des FIA qu'ils gèrent;	78 à 81	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i>	Non
Point 1 b)	la politique de rémunération est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des GFIA et des FIA qu'ils gèrent ou à ceux des investisseurs du FIA, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts;	78 à 81 38 à 51	Paragraphe 78 à 81 → Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i> Paragraphe 38 à 51 → Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 c)	l'organe de direction du GFIA, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, adopte et réexamine régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et est responsable de sa mise en œuvre;	38 à 51	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 d)	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;	48 à 51	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 e)	le personnel engagé dans des fonctions de contrôle est rémunéré en fonction de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions,	70 à 76	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non

¹ V. l'article 319-10 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers.

	indépendamment des performances des secteurs d'exploitation qu'il contrôle;			
Point 1 f)	la rémunération des hauts responsables en charge des fonctions de gestion des risques et de conformité est directement supervisée par le comité de rémunération;	70 à 76	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 g)	lorsque la rémunération varie en fonction des performances, son montant total est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle ou du FIA concernés avec celle des résultats d'ensemble du GFIA; par ailleurs, l'évaluation des performances individuelles prend en compte aussi bien des critères financiers que non financiers;	101 à 106 110 à 113	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée	Non
Point 1 h)	l'évaluation des performances s'inscrit dans un cadre pluriannuel adapté au cycle de vie des FIA gérés par le GFIA, afin de garantir qu'elle porte bien sur les performances à long terme et que le paiement effectif des composantes de la rémunération qui dépendent des performances s'échelonne sur une période tenant compte de la politique de remboursement des FIA gérés et des risques d'investissement qui y sont liés;	99 à 100 127 à 131	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible	Non
Point 1 i)	la rémunération variable garantie est exceptionnelle, ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau membre du personnel et est limitée à la première année;	Aucun	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non
Point 1 j)	un équilibre approprié est établi entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale et la 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;	94	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée	Non
Point 1 k)	les paiements liés à la résiliation anticipée d'un contrat correspondent à des performances réalisées sur la durée et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec;	87 à 89	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont	Non

			appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i>	
Point 1 l)	la mesure des performances, lorsqu'elle sert de base au calcul des composantes variables de la rémunération individuelle ou collective, comporte un mécanisme global d'ajustement qui intègre tous les types de risques actuels et futurs;	107 à 109 117 à 124	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée	Non
Point 1 m)	<p>en fonction de la structure juridique du FIA et de son règlement ou de ses actes constitutifs, une part importante, et dans tous les cas au moins égale à 50 % de la composante variable de la rémunération, consiste en des parts ou des actions du FIA concerné, ou en une participation équivalente, ou en des instruments liés aux actions ou en des instruments non numéraires équivalents, à moins que la gestion des FIA ne représente moins de 50 % du portefeuille total géré par le GFIA, auquel cas le seuil minimal de 50 % ne s'applique pas.</p> <p>Les instruments visés au présent point sont soumis à une politique de rétention appropriée visant à aligner les incitations sur les intérêts du GFIA et des FIA qu'il gère et sur ceux des investisseurs du FIA. Les États membres ou leurs autorités compétentes peuvent soumettre à des restrictions les types et les configurations de ces instruments ou interdire certains instruments s'il y a lieu. Le présent point s'applique tant à la part de la composante variable de la rémunération reportée conformément au point n) qu'à la part de la rémunération variable non reportée;</p>	132 à 147	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible	Oui
Point 1 n)	<p>le paiement d'une part significative, et dans tous les cas au moins égale à 40 % de la composante variable de la rémunération, est reporté pendant une période appropriée compte tenu du cycle de vie et de la politique de remboursement du FIA concerné; cette part est équitablement proportionnée à la nature des risques liés au FIA en question.</p> <p>La période visée au présent point doit être d'au moins trois à cinq ans, à moins que le cycle de vie du FIA concerné ne soit plus court; la rémunération due en vertu de dispositifs de report n'est acquise</p>	125 à 131	Application au seul <i>personnel identifié</i> , mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible	Oui

	au maximum qu'au prorata; si la composante variable de la rémunération représente un montant particulièrement élevé, le paiement d'au moins 60 % de ce montant est reporté;			
Point 1 o)	<p>la rémunération variable, y compris la part reportée, n'est payée ou acquise que si son montant est compatible avec la situation financière du GFIA dans son ensemble et si elle est justifiée par les performances de l'unité opérationnelle, du FIA et de la personne concernés.</p> <p>Le montant total des rémunérations variables est en général considérablement réduit lorsque le GFIA ou le FIA concerné enregistre des performances financières médiocres ou négatives, compte tenu à la fois des rémunérations actuelles et des réductions des versements de montants antérieurement acquis, y compris par des dispositifs de malus ou de récupération;</p>	<p>34 à 36</p> <p>117 à 124</p> <p>148 à 158</p>	<p>Application au seul <i>personnel identifié</i>, mais l'application volontaire à l'ensemble du GFIA est toujours possible</p>	Oui
Point 1 p)	<p>la politique en matière de pensions est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme du GFIA et des FIA qu'il gère.</p> <p>Si l'employé quitte le GFIA avant la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont conservées par le GFIA pour une période de cinq ans sous la forme d'instruments définis au point m). Dans le cas d'un employé qui atteint l'âge de la retraite, les prestations de pension discrétionnaires sont versées à l'employé sous la forme d'instruments définis au point m), sous réserve d'une période de rétention de cinq ans;</p>	78 à 86	<p>Application au seul <i>personnel identifié</i>, mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i></p>	Non
Point 1 q)	le personnel doit 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;	90 à 92	<p>Application au seul <i>personnel identifié</i>, mais l'application à l'ensemble du GFIA est vivement recommandée et les GFIA, le cas échéant, doivent être en mesure de fournir la raison pour laquelle ils n'ont appliqué l'exigence qu'au <i>personnel identifié</i></p>	Non
Point 1 r)	la rémunération variable n'est pas versée par le biais d'instruments ou de méthodes qui facilitent le contournement des exigences de la présente directive.	15 à 18	Application obligatoire à l'ensemble du GFIA	Non

<p>Point 2</p>	<p>Les principes énoncés au point 1 s'appliquent à tout type de rémunération versée par le GFIA, à tout montant payé directement par le FIA lui-même, y compris certains types de « carried interest », et à tout transfert de parts ou d'actions du FIA, effectués en faveur des catégories de personnel, y compris la direction générale, les preneurs de risques et les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout employé qui, au vu de sa rémunération globale, se situe dans la même tranche de rémunération que la direction générale et les preneurs de risques, et dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leur profil de risque ou sur le profil de risque du FIA qu'ils gèrent.</p>	<p>10 à 22</p>	<p>Application obligatoire à l'ensemble du GFIA</p>	<p>Non</p>
<p>Point 3</p>	<p>Les GFIA qui sont importants en raison de leur taille ou de la taille des FIA qu'ils gèrent, de leur organisation interne ainsi que de la nature, de la portée et de la complexité de leurs activités créent un comité de rémunération. Celui-ci est institué de sorte qu'il puisse faire preuve de compétence et d'indépendance dans son appréciation des politiques et pratiques de rémunération et des incitations créées pour la gestion des risques.</p> <p>Le comité de rémunération est responsable de l'élaboration des décisions en matière de rémunération, notamment celles qui ont des répercussions sur le risque et la gestion des risques du GFIA ou du FIA concerné, et que l'organe de direction est appelé à arrêter dans l'exercice de sa fonction de surveillance. Le comité de rémunération est présidé par un membre de l'organe de direction qui n'exerce pas de fonctions exécutives auprès du GFIA concerné. Les membres du comité de rémunération sont des membres de l'organe de direction qui n'exercent pas de fonctions exécutives au sein du GFIA concerné.</p>	<p>52 à 64</p>	<p>Application obligatoire à l'ensemble du GFIA</p>	<p>Oui</p>