



NOTE AFG du 16/02/2018

**PUBLICATIONS ANNUELLES DES REMUNERATIONS POUR LES SGP  
DISPOSANT A LA FOIS DES LICENCES OPCVM ET AIFM  
(Complément aux recommandations de l'AFG  
publiées en mars 2016 et mars 2017 figurant en annexe)**

**ADDENDUM du 23 mai 2023**

Pour l'entrée en vigueur des Orientations (les « Orientations ») de l'ESMA n° 35-36-2537 (\*) le 3 octobre 2023, il est communément admis que le cadre réglementaire des rémunérations issu des directives OPCVM et AIFM est davantage exhaustif et restrictif que celui issu de la directive MIF II (d'où sont issues ces Orientations), et s'applique en conséquence par subsidiarité (c'est-à-dire par substitution), pour le périmètre de collaborateurs « doublement » régulés par ces deux cadres. Ainsi, il convient de mener un exercice complémentaire d'identification de collaborateurs éventuellement régulés uniquement par ces Orientations, et d'appliquer le cadre de ces Orientations seulement sur ce périmètre spécifique. Il convient aussi bien entendu, de disposer d'une liste des collaborateurs/rices recensant, pour chacun d'entre eux/elles, les cadres réglementaires s'appliquant à leur rémunération.

Pour les sociétés de gestion disposant à la fois des licences OPCVM et AIFM, il est considéré que donner au titre du point 3. b. 1. « Gérants et autres personnes ayant un impact direct sur le profil de risque des FIA gérés » (cf. note du 16 mars 2016 sur FIA en annexe) la rémunération de tous les gérants collaborateurs identifiés c.-à-d. les gérants FIA /UCITS et mandats, satisfait les obligations AIFM et UCITS.

En conséquence, cela rend possible la « mutualisation » en une seule publication quantitative, pour les fonds FIA et UCITS. A noter toutefois, le complément d'information -sur base volontaire- qui en résulte alors pour les fonds FIA sur le résultat de l'examen annuel de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre : cette information n'étant requise réglementairement que pour les fonds UCITS.

*(\*) Pour mémoire, ces « Orientations » s'appliquent principalement aux Entreprises d'Investissements, mais aussi aux Sociétés De Gestion de la directive OPCVM (« SDG ») et aux Gestionnaires de Fonds d'Investissements Alternatifs de la directive AIFM (« GFIA »), lorsque ces SDG et GFIA fournissent des services d'informations tels que listés aux articles 6(3) de la directive OPCVM et 6(4) de la directive AIFM*



## ANNEXES

6 mars 2017

### **Publication des rémunérations dans les rapports annuels des OPCVM**

Complément des recommandations publiées par l'AFG le 16 mars 2016 sur les informations de rémunérations dans les rapports des FIA.

Publication des informations de rémunération des sociétés agréées OPCVM V

#### **Périmètre de collaborateurs couverts par ces informations (qualitatives et quantitatives)**

Le périmètre à décrire est l'ensemble des collaborateurs de la société de gestion agréée OPCVM, couvrant notamment les gérants de fonds UCITS ainsi que les gérants de mandats, que cette activité soit exercée à titre accessoire d'un agrément OPCVM ou d'un agrément AIFM.

#### **A. Informations qualitatives**

(Cf. art 69.1 ; 78.4 ; 94.1.c de la directive OPCVM V, et §161 à 169 des orientations ESMA 2016/411)

##### **1. Publication requise sur le site internet de la société de gestion :**

Dès que possible et au plus tard 1 mois après l'accord reçu de l'AMF sur la mise à jour du programme d'activité au titre de la politique de rémunération OPCVM V.

##### **2. Documents d'information concernés :**

Les informations qualitatives doivent, en outre, être indiquées ou référencées :

- Dans le prospectus (cf. art 69.1 et 69.2) et
- Dans le DICI (cf. art 78.4).

##### **3. Langue**

L'article 94.1.c précise que la traduction dans la langue du pays de commercialisation, des informations publiées sur le site internet de la société de gestion, n'est pas obligatoire. Une langue « usuelle » en matière financière (notamment l'anglais) est possible.

##### **4. Informations qualitatives à fournir :**

- Les informations qualitatives déjà/aussi requises dans le cadre AIFM (cf. Orientations ESMA 2016/411, § 161 à 169, reprises des Orientations ESMA 2013/201).
- Dans la mesure où ce n'est pas déjà décrit au titre de l'alinéa précédent, « un descriptif de la manière dont les rémunérations et avantages sociaux sont calculés ».
- « L'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations et des avantages, y compris la composition du comité de rémunération lorsqu'un tel comité

existe ». Pour rappel, ce comité doit intégrer un ou plusieurs représentants des collaborateurs lorsqu'il y a de tels représentants parmi les administrateurs.

## **B. Informations quantitatives**

(Cf. art 69.3 de la directive OPCVM V)

### **1. 1<sup>er</sup> exercice concerné :**

- Le 1<sup>er</sup> exercice complet après le 18 mars 2016, soit en pratique, l'exercice 2017 (année de performance 2017), pour une publication en 2018.

### **2. Documents concernés :**

- Rapports annuels des fonds OPCVM.

### **3. Informations quantitatives à fournir :**

- Les informations prévues au point 3.a de la recommandation AFG du 16 mars (voir note suivante), plus, le cas échéant, « tout montant payé directement par l'OPCVM » aux collaborateurs de la société de gestion, « y compris les éventuelles commissions de performance ».
- Les informations prévues au point 3.b de la recommandation AFG du 16 mars (voir note suivante), ventilées selon les mêmes catégories.
- La description « de la manière dont les rémunérations et avantages sociaux sont calculés », mentionnée au point A.4 ci-dessus<sup>1</sup>.
- Le résultat :
  - De l'examen (au moins) annuel par les membres de l'organe de direction des principes généraux de la politique de rémunération,
  - De l'évaluation (au moins) annuelle et interne, centrale et indépendante de la conformité de la mise en œuvre de la politique de rémunération, aux politiques et procédures adoptées par l'organe de direction, y compris toute irrégularité qui se serait produite.
- « Toute modification importante de la politique de rémunération ».

Page suivante : Communication AFG du 16 mars 2016 sur les informations de rémunération

---

<sup>1</sup> Ou bien, à la discrétion de la société de gestion, un lien vers le site web donnant cette information qualitative.

### Publications des rémunérations dans les rapports annuels des FIA/SGP

En addition du rappel des obligations publiées dans la partie 3 du guide « Impacts de la directive AIFM sur les politiques de rémunération du personnel des SGP, Analyses et commentaires » publié en septembre 2014, l'AFG apporte et recommande les précisions suivantes sur les éléments à publier dans les rapports annuels des FIA :

1. Les éléments qualitatifs et quantitatifs peuvent être publiés dans le rapport de la SGP, par renvoi du rapport du FIA.

2. Les éléments qualitatifs peuvent être publiés séparément dans un rapport ad hoc (éventuellement sur un site web, comme le suggère le paragraphe 160 des « Guidelines Rémunération AIFMD » – ESMA 2013/201) au niveau FIA ou de la SGP.

En revanche, les informations quantitatives doivent être mentionnées dans le rapport annuel du FIA ou par renvoi, dans celui de la SGP<sup>2</sup>, conformément à l'article 22 de la Directive AIFM.

3. Sur la ventilation des montants/effectifs, il est possible de distinguer les trois catégories de collaborateurs suivantes :

a. Ensemble des collaborateurs (art 22-2-e Directive AIFM, précisé par art. 107 RD 231/2013) (affichage : nombre de salariés, rémunérations fixes, rémunérations variables)

b. Le « Personnel identifié » employé de la SGP (art 22-2-f Directive AIFM) (affichage : nombre de salariés, rémunérations agrégées c.à.d. fixes et variables confondus) ventilé entre :

i. Gérants et autres personnes ayant un impact direct sur le profil de risque des FIA gérés -

ii. Autre Personnel identifié employé de la SGP (« cadres supérieurs ») : Fonctions de contrôle, direction (non gérant), responsables des fonctions non liées à la gestion, etc...

4. Certains éléments quantitatifs ne sont requis que pour les SGP dont la taille, l'organisation interne, la nature, la portée et la complexité des activités le justifient (principe de proportionnalité). Au cas où ces critères ne seraient pas remplis, et sous justification écrite dans le rapport ad-hoc concerné, les éléments quantitatifs basiques à fournir sont : l'effectif total de la SGP et leur rémunération totale, ventilée entre part fixe et part variable. Une réflexion est en cours à l'AFG, en liaison avec l'AMF, sur des cas concrets de critères de proportionnalité, qui pourraient être circulés aux adhérents de l'AFG.

---

<sup>2</sup> Ou dans un extrait du rapport de la SGP communicable ou mis à disposition sur demande quand le rapport de la SGP (en particulier le rapport de gestion) n'est pas publié; cas des sociétés dont les titres ne sont pas négociés sur un marché règlementé ou sur un système de négociation multilatéral. En effet, ces éléments quantitatifs, même globalisés au niveau de la SGP, doivent rester au moins mis à disposition des investisseurs des FIA qui en font la demande.

5. Sur les montants publiés (éléments quantitatifs), il convient d'inclure les montants non différés et différés (et non uniquement la première tranche versée comptablement en année N...). Voir exemple ci-dessous.

6. Pour mémoire, lorsqu'il y a un intéressement aux plus-values (« carried interest ») versé par le FIA (cf. art 22-2-e de la directive AIFM), celui-ci doit être divulgué, au même titre et selon les mêmes modalités que les autres éléments quantitatifs prévus à cet article.

**Exemple de publication des montants** (l'exemple ci-dessous est fourni à titre illustratif de publications annuelles et fait l'hypothèse d'un partage entre paiement immédiat et paiement différé de 50%/50% ; le partage peut être différent dès lorsqu'il respecte un minimum de 40% en paiement différé)

<u>Année d'attribution "N"</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>Commentaires</u>
<b>Ensemble des collaborateurs</b>	En K€	En K€		
<b>Salaires fixes</b>	<b>1 500</b>	<b>1 550</b>	(...)	Montant annuel, incluant les augmentations éventuelles (en général décidées en début d'année, par exemple en mars*)
<b>Rémunérations variables totales (différé + non différé) =</b>	<b>2 500</b>	<b>2 600</b>	(...)	
dont Rémunérations variables non différées	1 250	1 300	(...)	Montant attribué et entièrement versé en mars* N (au titre de la performance des années précédentes, §99 et 100 Guidelines AIFM)
dont Rémunérations variables différées <i>(appellation proposée: "Attribution Economique Conditionnelle")</i>	1 250	1 300	(...)	Montant attribué principalement au titre de la performance des années précédentes -§99 et 100 Guidelines AIFM- mais versé ensuite par tranche, en général sous condition de poursuite de la performance** sur plusieurs années (et donc versé en trois fois en général, en mars* N+1, mars* N+2, mars* N+3 pour un tiers du montant initialement attribué à chaque fois)
<b>Total</b>	<b>4 000</b>	<b>4 150</b>		
<b>Année de production du reporting de l'année N (soit "N+1")</b>		<b>2016</b>	<b>2017</b>	
<b>Montants publiés dans le rapport annuel N, en T2 N+1 (Art.22-2-e Directive)</b>		<b>4 000</b> dont 1 500 fixe et 2 500 variable	<b>4 150</b> dont 1 550 fixe et 2 600 variable	Avantages: (i) les montants divulgués correspondent aux attributions effectuées <b>lors de</b> l'année de reporting (soit N) (ii) pas de risques de conflits ou de délais trop rapprochés, entre le processus de décision des rémunérations et celui de production des rapports annuels

(\*) il est pris pour hypothèse de travail que les décisions annuelles de rémunérations et leur annonce, sont faites une fois par an, en mars

(\*\*) cette "poursuite de performance" est en général requise au regard du droit du travail, pour permettre une annulation totale ou partielle des droits en cas de nécessité d'application de malus. Si une rémunération différée se rapporte exclusivement à une période passée et entièrement travaillée, celle-ci est entièrement due au collaborateur. Vf. Guide Professionnel AFG - Impacts de la directive AIFM sur les politiques de rémunérations des SGP - Analyses et commentaires, pages 10 à 12 (Questions 12, 13 et 15).