

périmètre	Rédacteur	Diffusion	Date de Rédaction	Date de 1ère application	Commentaire
SOC	DB + MD	Tous	Octobre 2016	Octobre 2016	Création de la procédure

POLITIQUE DE REMUNERATION DANS LE CADRE DE LA DIRECTIVE UCITS V

Généralités

La Directive OPCVM 5 (UCITS V) 2014/91/UE du 23 juillet 2014 a fixé les principes des politiques de rémunération que les sociétés de gestion UCITS se devront de respecter à compter de l'entrée en vigueur de cette directive. La France a transposé cette directive via l'ordonnance n°2016-312 du 17 mars 2016.

La directive 2014/91 exige des sociétés de gestion qu'elles mettent en œuvre une politique de rémunération, compatible avec une gestion saine et efficace des risques, qui s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence substantielle sur le profil de risque des OPCVM gérés ou de la Société de Gestion.

FLORNOY & Associés Gestion a défini et applique une politique de rémunération qui est cohérente avec la nature et la diversité de ses activités mais également avec une gestion efficace de ses risques afin de ne pas encourager une prise de risque excessive. Plus particulièrement, la politique de rémunération vise à assurer une cohérence entre les comportements des professionnels qu'elle emploie et les objectifs à long terme de la société et notamment, à les dissuader de prendre des risques jugés excessifs et inacceptables par l'entreprise. Cette politique vise également à interdire tout mode de rémunération susceptible de créer des risques excessifs pour la société de gestion.

FLORNOY & Associés Gestion a intégré, dans sa politique de rémunération, les guidelines émises par l'ESMA dans son document « Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD 2016/411 » du 31 mars 2016.

FLORNOY & Associés Gestion met en œuvre le principe de proportionnalité retenu par l'ESMA. La mise en œuvre de ce principe prend en compte la taille, l'organisation interne de la Société de Gestion tout comme la nature, la diversité et la complexité de son activité.

De ce point de vue, FLORNOY & Associés Gestion considère que son activité est à la fois limitée dans son périmètre, simple dans les instruments financiers utilisés, tous listés et liquides, non complexe dans ces stratégies.

En raison de la nature de sa gestion, par ailleurs encadrée par un ensemble contraignant de règles de gestion des risques de marché et de contrepartie, cette dernière est peu sujette à générer des comportements déviants chez ses collaborateurs.

Par ailleurs ; à la fois le nombre des collaborateurs, la taille de l'organisation tout comme la taille des actifs sous gestion justifie pleinement une politique de rémunération simple dans ses principes et son application.

Gouvernance et comité de rémunération

Il est rappelé que FLORNOY & Associés Gestion, n'ayant atteint aucun des seuils de 50 employés ou de 1.25 milliard d'euros d'actifs sous gestion, n'est pas tenue à mettre formellement en place un comité de rémunération (Cf. ESMA Guideline).

Néanmoins, FLORNOY & Associés Gestion a mis en place un comité de rémunération qui regroupe à minima deux membres du Conseil, afin de préparer les discussions du Conseil de Surveillance pour approbation.

Distribution de rémunération variable

En application des dispositions légales, réglementaires et déontologiques applicables aux sociétés de gestion, le montant du variable est conditionné aux résultats de l'entreprise et s'appuie sur les performances quantitatives et qualitatives de chaque collaborateur.

La politique de rémunération de FLORNOY & Associés Gestion détermine chaque année le montant consacré à la rémunération variable et sa répartition en tenant compte de l'ensemble de ses risques. Au titre de la maîtrise des risques, la Société se réserve la possibilité de ne payer aucune composante variable (variable acquis) et/ou différée (variable annoncé) dans le cas d'un résultat déficitaire de la société au titre de l'exercice clos au titre duquel la rémunération variable est calculée et provisionnée. La politique de rémunération de FLORNOY & Associés Gestion se résume aux différents points suivants :

- Le calcul du Bonus des Dirigeants est effectué par le Comité des Rémunérations et présenté au Conseil de Surveillance pour décision.
- Tous les versements différés de rémunération (variable annoncé) ne sont pas conditionnés à la présence du collaborateur au sein de la société à la date officielle de perception du variable annoncé.
- Le variable attribué ne peut excéder le salaire fixe brut ou 50% de la rémunération brute totale (fixe plus les variables acquis et annoncé).
- La rémunération variable garantie est exceptionnelle, n'étant pas compatible avec une bonne gestion des risques ni avec le principe de la rémunération en fonction des résultats, ne peut s'appliquer que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur – gérant, commercial ou membre de la Direction – et est limitée à la première année seulement.
- Le « variable acquis » et le « variable annoncé » découlent de la même évaluation quantitative et qualitative. Le montant total du variable octroyé en N au collaborateur (« variable acquis » plus « variable annoncé ») sera éligible, à 50% maximum du salaire annuel fixe brut, au titre du « variable acquis » de l'année N-1, le reste (maximum 50% du salaire annuel fixe brut) sera éligible au « variable annoncé » et donc différé.
- A la suite de chaque exercice civil de référence, soit en N pour l'exercice N-1, une fiche, dite « Fiche d'évaluation » sera remise à chaque collaborateur pour discussion et validation. Cette fiche comprendra l'ensemble des modalités techniques de calculs (telles que spécifiées dans le contrat de travail), les évaluations et résultats (montants des variables acquis et annoncé) ainsi qu'un échéancier des paiements passés et à venir. Cette fiche sera signée par la Direction Générale et vaudra dès lors « engagement à payer » selon les conditions spécifiques.

Dispositif de contrôle

Le RCCI de FLORNOY & Associés Gestion intègre le domaine de la rémunération variable dans les risques potentiels de conflits d'intérêts.

La présente procédure est mise en place pour minimiser les risques en la matière. Un contrôle de son application est intégré dans le programme annuel de contrôle du RCCI délégué (D2R / CAPSI).

Le contrôle réalisé par le RCCI consistera à vérifier :

- L'application de la politique de rémunération ci-dessus
- La conformité de la politique de rémunérations à la directive UCITS V