

architass



Politique de Rémunération

1er janvier 2023

Cette version de la Politique de Rémunération Globale d'Architas (la « **Politique de Rémunération** ») a été approuvée par le Comité de Rémunération & de Nomination d'Architas (le « **Comité de Rémunération** ») le 7 novembre 2022. Elle tient compte de la philosophie et de la stratégie d'Architas en place au moment de sa rédaction. La Politique de Rémunération sera revue annuellement afin de s'assurer qu'elle reste conforme aux réglementations en vigueur et qu'elle s'aligne sur les stratégies commerciales et de Ressources Humaines d'Architas, la Politique de Rémunération du Groupe AXA et les Standards Rémunération d'AXA. Elle peut être modifiée à la discrétion du Comité de Rémunération et après validation par l'organe de gouvernance local approprié d'Architas. A mesure que la Politique de Rémunération sera mise à jour, une version révisée sera mise à la disposition des collaborateurs.

Points de contact :

Responsable de la Politique	Directeur des Ressources Humaines
Contact	Architas Reward Manager

Modifications principales and historique des révisions

Version initiale	Création	Décembre 2021
2ème Version	Inclusion d'Architas France dans la politique, et modifications relatives aux personnes qui font partie du Group Leadership Network d'AXA	Novembre 2022

Sommaire

.....	1
Politique de Rémunération	1
<i>1er janvier 2023</i>	1
1 Introduction.....	5
2 Champ d'application de la politique de rémunération	6
3 Principes directeurs de la politique de rémunération	6
3.1 Soutenir la stratégie d'Architas et les intérêts à long terme de ses clients.....	6
3.2 Exigences spécifiques pour le Personnel Identifié et les Fonctions de Contrôle.....	7
3.2.1 Personnel Identifié.....	7
3.2.2 Fonctions de contrôle.....	8
3.3 Gouvernance.....	8
4 Structure de Rémunération.....	9
4.1 Rémunération fixe	11
4.2 Rémunération variable.....	11
4.2.1 Report de la rémunération variable	12
4.2.2 Ajustements à la baisse (malus et claw-back)	15
5 Autres principes clés de rémunération	15
5.1 Egalité de Rémunération.....	15
5.2 Primes de rachat.....	15
5.3 Primes de rétention	15
5.4 Rémunération variable garantie	16
5.5 Stratégies d'investissement personnelles.....	16

5.6	Paiements de résiliation	16
5.7	Régimes de retraite	16
5.8	Risque lié au développement durable	17
6	Divers	17
7	ANNEXES	18
	Annexe A: LTI AXA	18
	Annexe B: Réglementations applicables.....	19
	Annexe C: Personnel Identifié– Détails supplémentaires	21

1 Introduction

Cette version de la Politique de Rémunération Globale d'Architas (la « **Politique de Rémunération** ») a été approuvée par le Comité de Rémunération & de Nomination (le « **Comité de Rémunération** ») le 7 novembre 2022. La Politique de Rémunération constitue un cadre global qui s'applique aux entités Architas suivantes, et à leurs employés :

- Architas Limited
 - Architas Multi-Manager Europe Limited (AMMEL),
 - Architas SA,
 - Architas France et
 - Architas Asia Limited
- (Ensemble “**Architas**” ou la “**Société**”, et séparément, une “**Société Architas**”).

Le conseil d'administration de chaque Société Architas est tenu de valider cette Politique de Rémunération, ainsi que l'annexe qui est applicable à la Société Architas concernée, et les mises à jour qui lui sont applicables.

La Politique de Rémunération est conçue pour soutenir la stratégie commerciale et les valeurs à long terme d'Architas et pour aligner les intérêts de ses employés et des autres parties prenantes en :

- Établissant un lien clair entre la performance et la rémunération à court, moyen et long terme en fournissant un cadre de rémunération clair,
- S'assurant que la Société puisse proposer des accords de rémunérations compétitifs sur les multiples marchés sur lesquels elle opère, tout en évitant les conflits d'intérêts potentiels qui pourraient conduire à une prise de risque excessive pour des gains à court terme, et
- Veillant au respect des exigences réglementaires applicables.

Architas applique une approche de "rémunération à la performance" qui : i) favorise la performance durable à long terme en intégrant des mécanismes d'ajustement des risques dans des régimes de rémunération variable, et ii) reconnaît les employés qui apportent la plus grande valeur à la Société. L'objectif de cette approche est d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les meilleurs talents, de favoriser l'engagement des employés et de renforcer le leadership d'Architas. Architas a décidé d'appliquer les principes de rémunération sectoriels pour les OPC qui sont jugés les plus efficaces pour atteindre le résultat souhaité, et pour maintenir une cohérence entre les politiques de rémunération des Sociétés Architas.

Le terme "**rémunération**" auquel il est fait référence dans la présente Politique de Rémunération désigne les éléments de rémunération (fixes et/ou variables) perçus par les employés d'Architas comme indiqué dans leur contrat. En cas de conflit de termes entre cette Politique de Rémunération et le contrat d'un employé, les termes du contrat de l'employé prévaudront.

Cette Politique de Rémunération est proportionnelle à la taille, à l'organisation interne et à la nature, l'étendue et la complexité des activités et des risques de la Société. La politique de la Société consiste à maintenir des dispositions en matière de rémunération qui sont compatibles avec une gestion saine et efficace des risques et qui la favorisent, et à décourager toute prise de risque inappropriée ou excessive, incompatible avec le profil de risque de la Société. La Politique de Rémunération soutient les procédures qui prennent en compte les intérêts de tous les clients de la Société, en vue de garantir que les clients sont traités équitablement et que leurs intérêts ne sont pas lésés. Cette politique a été conçue de manière à ne pas créer de conflit d'intérêts ou d'incitation pouvant conduire les personnes concernées à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de la Société au détriment potentiel d'un client.

Les propositions de rémunération individuelle sont soumises à l'application des principes contenus dans la présente Politique de Rémunération. Les propositions de rémunération individuelle pour le personnel identifié (y compris les fonctions de contrôle) sont détaillées ci-dessous.

2 Champ d'application de la politique de rémunération

La Politique de Rémunération définit les principes de rémunération applicables à tous les employés d'Architas. Architas a mis en place une politique de rémunération globale, adaptée aux réglementations applicables dans chaque juridiction.

Les réglementations spécifiques applicables à chaque Société Architas (le cas échéant) sont énumérées dans les annexes. Les exceptions à cette Politique de Rémunération ne sont autorisées que dans le cas où les exigences énoncées ici constituent un conflit direct avec les exigences des lois locales et autres réglementations pertinentes et en accord avec le Comité de Rémunération.

Le Comité de Rémunération établit les principes et les paramètres de cette Politique de Rémunération pour Architas, conformément aux exigences légales et à la politique de rémunération du Groupe AXA, et supervise la rémunération du personnel exécutif en général. Le Comité de Rémunération assiste également le Président d'Architas dans l'examen de la structure et de la composition des conseils d'administration des Sociétés Architas. Le cas échéant, ces responsabilités ont été déléguées au Comité de Rémunération par les conseils d'administration des Sociétés Architas.

3 Principes directeurs de la politique de rémunération

3.1 Soutenir la stratégie d'Architas et les intérêts à long terme de ses clients

L'approche de la rémunération dans la Politique de Rémunération est conçue pour :

- Attirer, développer et motiver les compétences critiques et les meilleurs talents ;
- Susciter des performances supérieures ;
- Aligner les niveaux de rémunération sur les performances de l'entreprise ;
- S'assurer que les employés ne sont pas incités à prendre des risques inappropriés et/ou excessifs et qu'ils opèrent dans le cadre global des risques d'AXA et d'Architas ; et

- Assurer la conformité des pratiques d'Architas avec toutes les exigences réglementaires applicables.

La Politique de Rémunération suit quatre grands principes directeurs :

- Compétitivité et cohérence des pratiques de rémunération avec le marché ;
- L'équité basée sur la performance individuelle et collective afin de garantir que la rémunération reflète les réalisations et l'impact quantitatif et qualitatif de l'employé ;
- L'équité interne basée sur des politiques et des procédures de rémunération conçues pour garantir que les employés sont payés équitablement sur la base de critères professionnels objectifs et justifiables (tels que, mais sans s'y limiter, la fonction, les compétences, la contribution ou l'impact), et qu'ils ne sont pas discriminés sur la base de facteurs non pertinents pour les fonctions du poste.
- La réalisation des objectifs financiers et opérationnels globaux d'Architas à court, moyen et long terme ainsi que l'exécution par rapport aux objectifs stratégiques à moyen et long terme comme condition préalable à toute rémunération à moyen et long terme.

Pour éviter tout conflit d'intérêt potentiel, les employés sont soumis à un processus de gestion des performances individuelles systématique et aligné entre les Sociétés Architas. Les évaluations de performance sont effectuées sur une base annuelle, proposées par le responsable fonctionnel et le supérieur hiérarchique direct et revues par la fonction Ressources humaines. Les évaluations de performance sont calibrées dans toutes les entités d'Architas pour garantir l'équité et la cohérence par le Comité de Direction d'Architas, qui donne l'approbation finale après leur examen.

Enfin, la gouvernance présentée dans la Section 3.3 garantit que de multiples niveaux de contrôle et de décisions au niveau de la Société sont en place pour éviter tout conflit d'intérêt.

3.2 Exigences spécifiques pour le Personnel Identifié et les Fonctions de Contrôle

3.2.1 Personnel Identifié

La politique de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel, mais a également un impact spécifique sur les personnes classées « **Personnel Identifié** ». Il s'agit des employés dont les activités professionnelles ont un impact matériel sur le profil de risque de la Société ou des fonds qu'elle gère. La réglementation relative au Personnel Identifié a été créée pour promouvoir la confiance du marché et la stabilité financière, en réduisant les incitations à une prise de risque inappropriée par les banques/entreprises d'investissement. Architas a identifié les personnes suivantes comme étant du Personnel Identifié aux fins de la présente Politique de Rémunération, conformément aux réglementations en vigueur :

- Tous les membres du Conseil d'administration, y compris les administrateurs exécutifs et non exécutifs (mais à l'exclusion de ceux soumis à une politique équivalente dans une autre société du groupe AXA) ;
- Toutes les Personnes Désignées (personnes exerçant l'un des rôles de fonction de contrôle préapprouvés) ;

- Tous les responsables des fonctions de contrôle (le RCCI et le Responsable des Risques) ; et
- Tous les responsables de l'équipe de gestion (les personnes qui prennent les décisions finales en matière d'investissement au niveau local) ;
- Tout autre employé requis par le régulateur local (voir Annexe C).

L'annexe C énumère les fonctions des personnes faisant partie du Personnel Identifié d'Architas et donne plus de détails sur le processus de revue de ce Personnel Identifié.

Conformément à la réglementation, le Personnel Identifié verra une partie de sa rémunération variable reportée conformément à la section 4.2.

Pour éviter toute ambiguïté, les employés des gestionnaires délégués externes à Architas n'entrent pas dans le champ d'application de cette Politique de Rémunération, car ils ne sont pas rémunérés directement par Architas. Cependant, afin de s'assurer que la délégation des fonctions de gestion de portefeuille n'a pas pour effet de contourner les règles et les exigences de la Politique de Rémunération, Architas (par le biais de l'équipe ODD) s'assure que tous les délégataires de gestion sont soumis à des politiques de rémunération aussi effectives que celles applicables à Architas.

Chaque année, tous les membres du Personnel Identifié reçoivent une lettre les informant des implications de leur statut de Personnel Identifié.

Les propositions de performance et de rémunération de tous les employés identifiés sont examinées par le Directeur Général, le membre du Comité de Direction d'Architas responsable de leur unité opérationnelle et le Comité de Direction d'Architas.

3.2.2 Fonctions de contrôle

Afin de contribuer à garantir l'indépendance et à éviter tout conflit d'intérêts potentiel, la rémunération individuelle du Personnel Identifié exerçant des fonctions de contrôle reflète les deux principes suivants:

- Le versement de la rémunération variable est déterminé en utilisant uniquement l'évaluation de la réalisation des objectifs liés à ses fonctions, indépendamment de la performance des domaines d'activité qu'il contrôle.;
- Le cas échéant, le niveau de performance qui détermine les Actions de Performance AXA ou la rémunération individuelle est basé sur la performance du Groupe uniquement.

3.3 Gouvernance

La gouvernance applicable aux décisions de rémunération est structurée de manière à fonctionner sur une base globale, dans la mesure du possible. Chaque organe de gouvernance a des responsabilités définies.

Le Conseil d'administration d'Architas Ltd a établi le Comité de Rémunération qui est composé d'une majorité de membres indépendants. Après avoir procédé à une évaluation de la proportionnalité,

conformément aux directives réglementaires applicables, Architas a déterminé qu'il n'était pas nécessaire de mettre en place un comité de rémunération pour chacune des Sociétés Architas.

- Le **Conseil d'administration** de chaque Société Architas approuve la Politique de Rémunération sur une base annuelle (ou sur une base intérimaire si nécessaire pour refléter tout changement significatif, par exemple dans le système de rémunération ou les exigences réglementaires applicables) ;
- Le **Comité de Rémunération** supervise la conception globale de la Politique de Rémunération et des pratiques de rémunération tout en couvrant les principales missions suivantes :
 1. Emettre des propositions à l'intention des Conseils d'administrations d'AXA au niveau mondial pour déterminer La rémunération individuelle du Directeur Général et la préparation de son évaluation annuelle ;
 2. La Short-Term Incentive Compensation globale d'Architas (**STIC**) ;
 3. Examiner les propositions faites par le Directeur Général concernant :
 - (i) La politique de rémunération ;
 - (ii) La rémunération et les performances individuelles des membres du Comité de Direction d'Architas ; et
 - (iii) La nomination des nouveaux membres du Comité d'Investissement d'Architas.
 4. Revoir la méthodologie de détermination, et la liste du Personnel Identifié.
 5. Revoir la rémunération individuelle des Responsables des fonctions de contrôle sur la base des propositions faites par le Directeur Général.

Le Comité de Rémunération se réunit périodiquement avec les dirigeants du Groupe AXA et les départements internes de la Société, y compris la responsable des ressources humaines et les représentants du Group Reward (responsables rémunération au niveau Groupe).

- Le **Comité de Direction d'Architas** examine chaque année la rémunération individuelle du Personnel Identifié (sauf s'il fait partie du Comité de direction d'Architas).
- Le **Directeur RH** d'Architas, soutenu par le Comité de Direction d'Architas et les fonctions de contrôle, s'assure que la Politique de Rémunération est appliquée de manière cohérente et équitable et que sa définition et son application sont conformes aux Réglementations applicables.
- Le **Comité de Direction du Groupe AXA** approuve la Rémunération et la performance individuelle à appliquer par le Directeur Général d'Architas. Il valide également le STIC d'Architas.
- Le **Comité de Rémunération du Groupe** valide le STIC du Groupe AXA qui est applicable aux employés du Group Leadership Network travaillant pour Architas.

4 Structure de Rémunération

Aux fins de la Politique de Rémunération et des pratiques connexes, la "**rémunération**" comprend toutes les formes de rémunération fixe et variable (c'est-à-dire basée sur les

performances et ajustée aux risques) et inclut tous les paiements et avantages, qu'ils soient monétaires ou non monétaires.

Toutes les composantes de la rémunération peuvent être divisées en deux catégories :

- Rémunération fixe (paiements ou avantages sans considération d'aucun critère de performance) ; ou
- Rémunération variable (paiements ou avantages supplémentaires en fonction des performances, de la capacité financière ou, dans certains cas, d'autres critères contractuels).

Les deux composantes de la rémunération (fixe et variable) peuvent inclure des paiements monétaires, des avantages ou des avantages monétaires indirects. Les paiements ou avantages accessoires qui font partie d'une politique générale, non discrétionnaire, à l'échelle de la Société et qui n'ont aucun effet incitatif en termes de prise de risque peuvent être exclus de cette définition de la rémunération aux fins des exigences de rémunération de l'alignement sur les risques qui sont spécifiques aux exigences réglementaires.

La rémunération du personnel d'Architas ne repose pas uniquement ou principalement sur des critères commerciaux quantitatifs et prend pleinement en compte des critères qualitatifs appropriés reflétant le respect des lois et règlements applicables, le traitement équitable des clients et la qualité des services fournis aux clients. Un équilibre entre les composantes fixes et variables de la rémunération est maintenu à tout moment, afin que la structure de rémunération ne favorise pas les intérêts de la Société ou de ses employés au détriment des intérêts d'un client. La composante fixe doit représenter une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale pour éviter que les employés ne soient trop dépendants de la rémunération variable, ce qui encouragerait une prise de risque inappropriée, et pour permettre la mise en œuvre d'une politique flexible en matière de composantes variables de la rémunération, y compris la possibilité de ne pas attribuer de rémunération variable. Architas adhère à une distinction claire entre les critères utilisés pour fixer la rémunération fixe et la rémunération variable.

Les performances personnelles sont examinées lors de réunions d'évaluation qui permettent aux responsables de partager avec chaque employé la qualité de ses performances professionnelles pour l'année en cours (par rapport aux objectifs fixés précédemment). Cette évaluation porte à la fois sur la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs (attitude et compétences relationnelles démontrées par l'employé au cours de l'année, en tenant compte du niveau de risque et des intérêts des clients), le tout conformément à la procédure de gestion des performances des employés d'Architas.

Cette étape continue par la révision de la rémunération. Le processus interne de révision annuelle de la rémunération permet d'avoir une vision transversale des propositions de rémunération individuelle, tant en termes de rémunération fixe que de rémunération variable. L'objectif principal de cette révision est de s'assurer que les décisions sont (i) conformes à la Politique de Rémunération, (ii) compétitives par rapport aux pratiques du marché local et cohérentes en interne, et (iii) justes et différenciées en fonction des performances de l'entreprise et des individus.

Des sessions collectives dédiées permettent au Comité de Direction de (i) déterminer le versement de la rémunération variable globale en fonction des performances personnelles et commerciales, et (ii) d'examiner les propositions de rémunération individuelles.

Dans ce contexte, la structure de rémunération globale repose sur les composantes suivantes, qui visent à assurer un équilibre et à éviter une prise de risque excessive en vue d'un gain financier à court terme.

4.1 Rémunération fixe

La composante fixe comprend le salaire de base et toute autre indemnité fixe. La rémunération fixe reflète principalement le niveau pertinent de responsabilité, l'expérience, les compétences techniques et de leadership requises pour le rôle, et l'alignement sur les pratiques du marché local.

Architas contrôle étroitement chaque année la compétitivité de la rémunération fixe individuelle en la comparant à des postes similaires sur le marché à l'aide de données de benchmarking externes. Des ajustements sont ensuite effectués si nécessaire afin de limiter toute attitude de prise de risque excessive. Les ajustements ne sont effectués que s'ils sont financièrement raisonnables.

4.2 Rémunération variable

La composante variable reflète principalement les performances de l'entreprise et individuelles, y compris les performances qui excèdent celles requises pour remplir la description du rôle. Tous les montants de la rémunération variable sont discrétionnaires et aucun paiement minimum n'est garanti. Elle comprend un élément initial en espèces et peut être complétée par un élément différé pour le Personnel Identifié. L'élément différé est attribué par le biais d'instruments basés sur des actions ou des équivalents, tels que les Actions de Performance AXA.

La rémunération variable est versée conformément aux exigences définies dans les lignes directrices de l'ESMA ou toute autre directive du régulateur applicable à Architas.

La rémunération variable individuelle est structurée comme suit :

Le versement de la rémunération incitative à court terme (le " **STIC** ") est calculé en évaluant la performance de l'entreprise par rapport à un ensemble de critères prédéterminés (notamment la solvabilité de l'entité, les risques identifiés et/ou prévisibles tels que les risques de marché, opérationnels ou de conformité) et est déterminé par le Groupe AXA, puis par le Comité de Rémunération. Le STIC peut augmenter ou diminuer l'enveloppe globale de bonus. Les allocations de l'enveloppe de bonus à la rémunération variable individuelle, y compris le STIC, sont effectuées sur la base de la performance commerciale et personnelle, des références du marché et de toute contribution à la performance d'Architas.

Pour les membres du Group Leadership Network (« **GLN** ») travaillant chez Architas, le paiement de la rémunération variable totale est déterminé par une formule additive prenant en compte la performance de l'entreprise (Groupe et entité opérationnelle, dans ce cas Architas) et la performance individuelle, à l'exception des responsables des fonctions clés de contrôle (qui sont

uniquement soumis à la performance individuelle). La rémunération variable totale est plafonnée à 200% de la rémunération variable totale cible.

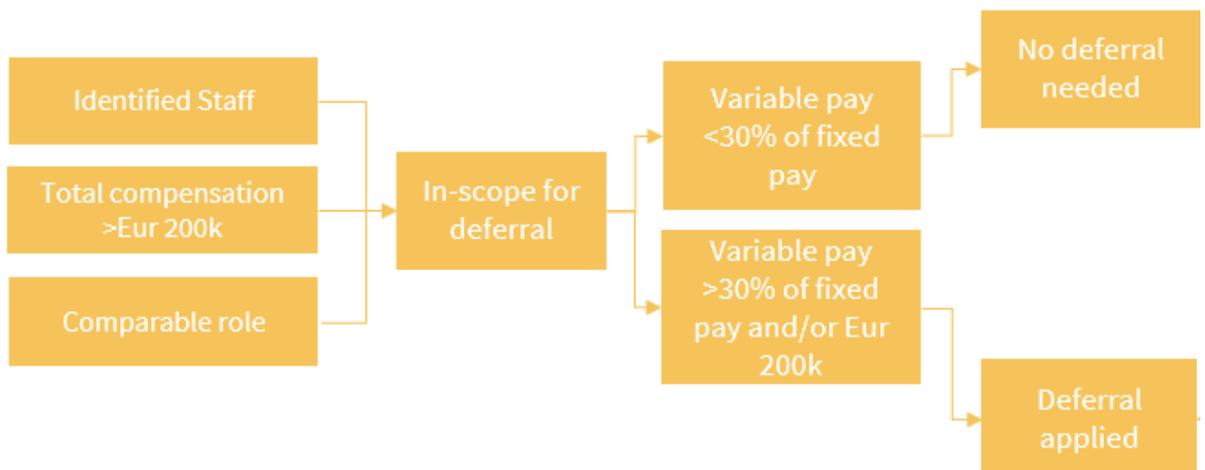
Les **LTI AXA** (AXA Long Term Incentives) (tel des Actions de Performance AXA) peuvent être attribués sur une base discrétionnaire. Architas reconnaît l'importance d'aligner la rémunération sur la création de valeur à long terme en attribuant des LTI AXA en plus de la rémunération variable. Les bénéficiaires et les attributions individuelles de LTI AXA sont déterminés en tenant compte (i) de la criticité du poste au sein de l'organisation, (ii) de la criticité de l'individu dans le poste actuel et du potentiel pour l'avenir, (iii) de la durabilité de la contribution individuelle, et (iv) de l'accessibilité financière.

Pour plus de détails, voir l'annexe A.

4.2.1 Report de la rémunération variable

La rémunération différée est envisagée pour le Personnel Identifié ou pour les personnes qui occupent des fonctions comparables à celles du Personnel Identifié (par exemple, la même fonction dans une entité non réglementée). Des attributions dans le cadre de du LTI AXA peuvent également être faites à des personnes n'appartenant pas à ces catégories.

Cependant, le report de la rémunération variable ne sera exigé que pour les personnes dont la rémunération variable totale est à la fois supérieure à 30 % de leur rémunération fixe et supérieure à 200 000 €. L'exclusion du report sera soumise à l'approbation du Comité de Rémunération pour le Personnel Identifié.

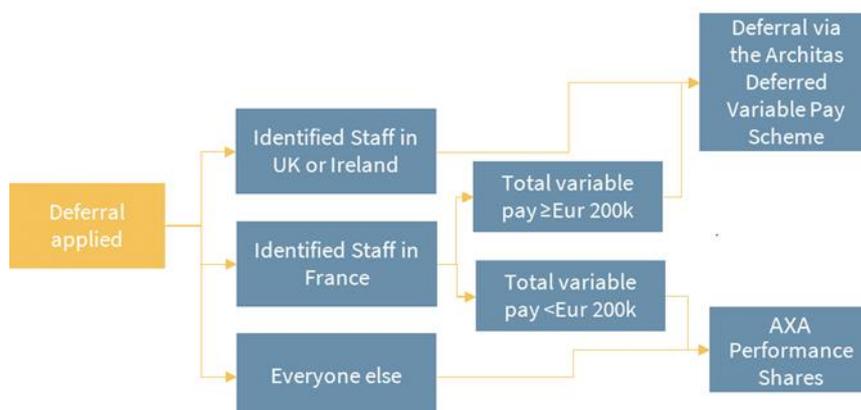


Le report de la rémunération variable se fera soit sous la forme de LTI AXA, soit dans le cadre de la « Formule de rémunération variable différée d'Architas » (Deferred Variable Pay Scheme). La Formule de rémunération variable différée d'Architas s'applique au Personnel Identifié selon les réglementations locales en matière de rémunération.

Chez Architas France, le Personnel Identifié gagnant moins que le seuil de rémunération variable de 200 000 € sera exclu de la Formule de rémunération variable différée d'Architas, conformément

à la réglementation locale et aux pratiques du marché et recevra à la place une rémunération différée sous forme de LTI AXA.

Chez Architas France, les membres du Personnel Identifié dont la rémunération variable est inférieure à un certain seuil seront exclus de la Formule de rémunération variable différée d'Architas, conformément à la réglementation locale et aux pratiques du marché, et auront droit à une rémunération différée sous la forme de LTI AXA.



Lorsque le report via la Formule de rémunération variable différée d'Architas est requis, un pourcentage déterminé de la rémunération variable est différé jusqu'à trois ans sous la forme d'une combinaison d'espèces et d'instruments (un panier synthétique d'OPC Architas pertinents basés sur la localisation et donc alignés sur les clients concernés) ou de LTI AXA (Actions de Performance AXA).

Les rémunérations différées en instruments (à l'exclusion des LTI AXA qui sont acquises selon leurs propres plans) sont acquises comme indiqué dans le tableau ci-dessous au cours de la période de report. Le tableau ci-dessous concerne le Personnel Identifié éligible, à l'exception du Personnel Identifié qui appartient au GLN d'AXA.

Le tableau ci-dessous concerne le Personnel Identifié éligible, à l'exception du Personnel Identifié qui appartient au GLN d'AXA, détaillé ci-après.

Elément	Paiements non différés		Paiements Différés					
	0	0	1	1	2	2	3	3
Année	Mars	Octobre	Mars	Mars	Mars	Mars	Mars	Mars
Date d'acquisition	Mars	Octobre	Mars	Octobre	Mars	Octobre	Mars	Octobre
Mois de paiement	Espèces	Instrument	Espèces	Instrument	Espèces	Instrument	Espèces	Instrument
Rémunération totale < 500k Eur	30%	30%	6.66%	6.66%	6.67%	6.67%	6.67%	6.67%
Rémunération totale > 500k Eur	25%	25%	8.33%	8.33%	8.33%	8.33%	8.34%	8.34%

Lorsque la rémunération variable différée consiste en un panier de fonds Architas, ce panier ne comprend que les OPCVM et les FIA gérés directement par Architas et sur lesquels le Personnel Identifié a une influence directe. Les OPC du panier de fonds sont réévalués à chaque date d'acquisition. Des dispositions de malus et de clawback (récupération des fonds) sont applicables comme décrit ci-après.

Rémunération variable différée spécifique pour GLN :

Le Groupe AXA Leadership Network, ou **GLN**, représente les 250 principaux cadres supérieurs du Groupe AXA pour lesquels l'alignement des intérêts avec la performance du Groupe est essentiel à la réalisation du plan stratégique.

L'éligibilité au GLN est basée sur le rôle, et certains membres du Personnel Identifié par Architas peuvent également appartenir au GLN.

Afin de rendre la structure de rémunération de ce Personnel Identifié GLN conforme aux exigences réglementaires tout en s'alignant sur le cadre de rémunération du GLN, la rémunération variable totale du Personnel Identifié GLN sera attribuée pour moitié en espèces et pour moitié sous forme de rémunération différée.

La rémunération différée sera versée à 70% dans le cadre du système de rémunération variable différée d'Architas (panier de fonds Architas) et à 30% dans le cadre des Actions de Performance AXA.

Le taux de performance global utilisé pour déterminer le nombre d'Actions de Performance AXA à acquérir par le Personnel Identifié GLN sera ajusté en fonction du niveau de performance d'investissement moyen sur 3 ans du panier synthétique global des fonds Architas (plafonné à 100%).

Les Actions de Performance AXA ont pour but d'aligner les intérêts individuels avec la performance globale du Groupe AXA, et de l'Entité Opérationnelle/Unité d'Affaires correspondante, ainsi qu'avec la performance des actions à moyen terme (3-5 ans). Les Actions de Performance AXA sont soumises à une période de différé de 3 ans et à des conditions de performance.

Pendant la période de performance, toutes les Actions de Performance AXA initialement attribuées sont intégralement soumises à des conditions de performance. Ces critères mesurent à la fois la performance financière et opérationnelle du Groupe AXA ainsi que la performance opérationnelle de l'entreprise du bénéficiaire, selon des objectifs prédéterminés.

Les attributions différées pour le Personnel Identifié GLN dans l'instrument global de différé sont acquises comme détaillé dans le tableau ci-dessous au cours de la période de différé.

Année	2023	2024	2025	2026	
Date d'acquisition	Mars	Mars	Mars	Mars	
Mois de Paiement	Mars	Octobre	Octobre	Octobre	N/A
Espèces/instrument	Espèces	Instrument de report global	Instrument de report global	Instrument de report global	Actions de Performance AXA
Partie de la rémunération variable totale	50%	11,66%	11,66%	11,66%	15%

De plus amples informations sont disponibles dans la brochure sur la rémunération variable différée qui est communiquée chaque année au Personnel Identifié.

4.2.2 Ajustements à la baisse (malus et claw-back)

Afin de garantir une gestion saine et efficace des risques, et notamment que la rémunération variable différée soit en adéquation avec les performances et la conduite, comme l'exige la réglementation, un malus (réduction partielle ou totale des éléments de rémunération variable non encore payés et/ou acquis) et/ou un Claw-back (remboursement d'un montant partiel ou total des éléments de rémunération variable déjà payés et/ou acquis) peuvent être appliqués.

La rémunération variable, y compris la partie différée, n'est payée ou acquise que si et quand :

- Le Comité de Rémunération confirme qu'elle peut l'être, en fonction de la situation financière d'Architas dans son ensemble ;
- Elle est justifiée par les performances de l'entreprise et de l'individu concerné (un malus ou une récupération sera appliqué(e) lorsqu'il est établi qu'un employé a agi de manière frauduleuse ou avec une négligence grave) ; et
- Le paiement reste cohérent avec la gestion saine et efficace des risques dans le contexte des risques actuels et futurs tels qu'identifiés à la date de révision.

Les circonstances déclenchant ce malus et/ou cette récupération peuvent être modifiées, étendues ou adaptées en fonction de la réglementation en vigueur ou si l'organe de gouvernance compétent le juge approprié, tout en respectant le droit du travail national.

5 Autres principes clés de rémunération

5.1 Egalité de Rémunération

Soucieuse du principe d'égalité, Architas vise des décisions de rémunération cohérentes et exemptes de discrimination ou de facteurs personnels non pertinents tels que l'âge, la nationalité, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la religion, le statut marital ou le handicap.

Architas surveille son écart d'égalité de rémunération et s'assure que les écarts d'égalité de rémunération injustifiés, s'ils se produisent, sont corrigés et qu'aucun nouvel écart n'est créé.

5.2 Primes de rachat

Dans le cas d'une nouvelle embauche impliquant le rachat d'une rémunération variable et/ou différée perdue auprès de l'ancien employeur, Architas prendra des mesures raisonnables afin de s'assurer que (i) la rémunération est comparable en termes de montant, de structure, de méthode de livraison ou de conditions à la rémunération perdue, et (ii) que la rémunération globale reste alignée avec les intérêts à long terme du Groupe AXA et d'Architas. Le rachat doit inclure (i) des périodes de rétention appropriées et (ii) des périodes de report et des conditions de performance.

5.3 Primes de rétention

Architas n'autorise les primes de rétention que si elles sont nécessaires, dans des circonstances exceptionnelles. Toute prime de rétention doit (i) être conforme aux objectifs commerciaux et à la stratégie à long terme du Groupe AXA et d'Architas, (ii) être soumise à des périodes de report et/ou à des conditions de performance appropriées, et (iii) être approuvée par l'organe de gouvernance compétent et, si nécessaire, par le régulateur compétent.

5.4 Rémunération variable garantie

La rémunération variable garantie ne fait pas partie des plans de rémunération prospectifs et n'est pas autorisée à moins qu'elle ne soit exceptionnelle, qu'elle n'intervienne dans le cadre de l'embauche de nouveaux employés, qu'elle ne soit limitée à la première année de service d'un nouvel employé, qu'elle ne soit approuvée par l'organe de gouvernance compétent et qu'elle ne soit versée à un moment où Architas dispose d'une base de capital saine et solide.

5.5 Stratégies d'investissement personnelles

Pour toutes les rémunérations basées sur des actions (qui incluent notamment les stock-options existantes et les Actions de Performance AXA) attribuées dans le cadre d'un plan ou d'un arrangement établi par AXA ou l'une de ses filiales (y compris les filiales du Groupe cotées en bourse), le personnel ne doit à aucun moment s'engager dans une transaction destinée à couvrir la valeur de ces attributions (ou des titres sous-jacents à ces attributions), y compris, sans s'y limiter, toute transaction impliquant l'utilisation d'instruments dérivés pour limiter le risque de baisse ou pour monter un « collar » autour de la valeur de ces attributions. Cette restriction s'applique à partir de la date d'attribution jusqu'à ce que le bénéficiaire reçoive les titres sous-jacents à l'attribution, par exemple lors de l'exercice d'une option, de l'expiration des restrictions sur les actions restreintes ou les unités de performance, de la livraison physique des titres pour les Actions de Performance AXA ou d'autres événements similaires.

5.6 Paiements de résiliation

À la discrétion d'Architas, et seulement dans des circonstances exceptionnelles, Architas effectuera des paiements liés à une résiliation anticipée. Les paiements liés à la résiliation d'un contrat de travail doivent prendre en considération la performance réalisée sur l'ensemble de la période d'activité et être conçus de manière à ne pas récompenser l'échec ou la mauvaise conduite, tout en respectant les droits contractuels et statutaires.

Pour le Personnel Identifié, les indemnités de licenciement qui dépassent les paiements obligatoires en vertu du droit du travail national peuvent faire l'objet de reports.

La proposition d'indemnité de licenciement est soumise à l'approbation des RH et doit être corrélée à la réalisation des performances. Aucune indemnité de licenciement (y compris les indemnités dites de "parachute doré") ne peut être garantie au-delà des exigences légales locales dans le contrat initial d'un nouveau collaborateur.

5.7 Régimes de retraite

Architas offre des régimes de retraite supplémentaires au-delà des régimes obligatoires locaux. Les politiques de pension sont conformes à la stratégie commerciale, aux objectifs et aux intérêts à long terme d'Architas. Les régimes de retraite discrétionnaires ne sont pas autorisés.

Selon la juridiction, les régimes de retraite prennent la forme de régimes légaux à cotisations définies ou de régimes à prestations définies. Les régimes à cotisations définies sont généralement financés par des cotisations annuelles en espèces de l'employeur et/ou du salarié d'un montant égal à un pourcentage défini de la rémunération annuelle en espèces du participant. Ces régimes offrent des avantages transférables aux participants et proposent généralement de nombreuses

options d'investissement aux participants, mais ne garantissent aucun niveau spécifique de revenu de retraite. Les régimes à prestations définies fournissent généralement aux participants un revenu de retraite égal à un pourcentage défini de la rémunération moyenne finale du participant sur une période donnée (par exemple 5 ans) et sont souvent structurés comme des régimes "chapeau" (c'est-à-dire qu'ils fournissent une prestation supplémentaire en plus des régimes publics obligatoires pour garantir un niveau de revenu de retraite cible). Ces régimes ne prévoient pas de prestations transférables et la prestation de retraite n'est généralement acquise que si certaines conditions sont remplies (par exemple, un nombre minimum d'années de service dans l'entreprise et un départ direct à l'âge légal de la retraite).

Architas privilégie la mise en œuvre de régimes à cotisations définies tout en tenant compte du niveau des dispositions obligatoires en matière de prestations dans chaque pays respectif.

5.8 Risque lié au développement durable

Un critère de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est inclus dans les conditions de performance des Actions de Performance AXA (pondération de 30 % pour 2022) de telle sorte que la Politique de Rémunération intègre les risques de durabilité et est conforme au Règlement (UE) 2019/2088 du 27 novembre 2019. Ce critère est basé sur un objectif relatif du score d'AXA dans l'indice de durabilité Dow Jones Sustainability Index (qui évalue les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance). Les objectifs et le calibrage de tous les critères financiers et non financiers sont revus chaque année par le Conseil d'Administration concerné.

En outre, la partie variable de la rémunération de l'équipe de direction en Europe est alignée sur la Réglementation européenne.

La performance des fonds représente 50% de la performance individuelle. Lors des revues de performance, le critère ESG sera évalué en tenant compte du fait qu'il représente 10% de la performance individuelle totale :

- Pour les analystes, ce critère ESG consiste à s'assurer que la diligence raisonnable ESG a été réalisée pour chaque fonds de leur périmètre et que leurs recommandations sont conformes à la politique ESG d'Architas ;
- Pour les gestionnaires de fonds, ce critère ESG consiste à s'assurer que la politique ESG d'Architas et les conclusions des diligences spécifiques ESG sont bien intégrées dans la construction des portefeuilles et leur gestion quotidienne.

6 Divers

Lorsqu'un contrat de travail individuel particulier existant est en contradiction avec les termes de la présente Politique de Rémunération, le contrat individuel pertinent prévaut. Toutefois, Architas ne peut pas conclure d'accords de rémunération individuels incompatibles avec les conditions énoncées dans le présent document à partir de la date du présent document, à moins d'une dispense spécifique du Directeur Général, de la responsable des ressources humaines et du responsable de la conformité. En outre, le Comité de Rémunération doit être informé si un membre du Comité de Direction est concerné ou si l'on considère qu'il s'agit d'une question importante.

7 ANNEXES

Annexe A : LTI AXA

Veillez vous reporter à l'annexe de la Politique de Rémunération Globale d'AXA pour plus de détails sur les plans d'incitation à long terme du Groupe AXA, y compris les AXA Performance Shares.

Annexe B: Réglementations applicables

Bien que cette Politique de Rémunération ait été rédigée en tenant compte de toutes les réglementations énumérées ci-dessous, chaque Société Architas est régie par des réglementations spécifiques, comme indiqué ci-dessous

Architas Limited (entité RU)

Architas Limited est une entité non réglementée.

La société a fait le choix d'appliquer les lignes directrices de l'Autorité européenne des marchés financiers ("ESMA") sur les politiques de rémunération et de se conformer aux directives OPCVM et AIFM.

Architas Multi-Manager Euro Limited (AMMEL) (entité irlandaise)

AMMEL est agréée par la Banque Centrale d'Irlande en tant que société de gestion d'OPCVM, gestionnaire de fonds AIF et autorisée par l'AIFM à exercer certains types d'activités équivalentes à MIF.

- S.I. No. 352/2011 - Règlement de 2011 des Communautés européennes (organismes de placement collectif en valeurs mobilières).
- S.I. n° 257/2013 - Règlement de 2013 de l'Union européenne (gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs).
- S.I. n° 375 de 2017 Règlement de 2017 de l'Union européenne (marchés d'instruments financiers).
- Lignes directrices sur les bonnes politiques de rémunération dans le cadre d'OPCVM V et d'AIFMD (ESMA/2016/411).
- Lignes directrices AIFMD sur la rémunération (ESMA/2013/232)
- Politiques et méthodes de rémunération (MiFID) (ESMA/2013/606)

Architas France (Entité Française)

- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (directive OPCVM V)
- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (directive AIFM)
- Lignes directrices sur les bonnes politiques de rémunération dans le cadre des directives OPCVM V et AIFMD (ESMA/2016/411)
- Lignes directrices AIFMD sur la rémunération (ESMA/2013/232)
- Politiques et pratiques de rémunération (MIF) (ESMA/2013/606)
- Textes de l'Autorité des Marchés Financiers, transposant les directives en droit français, sur les politiques de rémunération.

Architas SA NV (Entité Belge)

Architas SA est une entreprise d'investissement belge opérant sous un accord MIF et sous la surveillance prudentielle de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA).

- Circulaire PPB-2007-6-CPB-CPA du 30 mars 2007 relative aux attentes prudentielles de la CBFA en matière de bonne gouvernance des institutions financières.
- Loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et des services financiers.
- Loi du 25 octobre 2016 relative à l'accès à l'activité des services d'investissement et au statut juridique et à la surveillance des sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement.
- DIRECTIVE (UE) 2014/65/UE sur les marchés d'instruments financiers
- Lignes directrices Politiques et pratiques de rémunération (MIF) (ESMA/2013/606)
- DIRECTIVE (UE) 2019/2034 relative à la surveillance prudentielle des investissements
- Règlement (UE) 2019/2033 sur les exigences prudentielles des entreprises d'investissement.

Architas Asia Limited (Entité de Hong Kong) (AAL)

AAL est réglementée par la Securities and Futures Commission (la "SFC") pour l'exercice d'activités réglementées de type 1 (négociation de titres), de type 4 (conseil en valeurs mobilières) et de type 9 (gestion d'actifs) à Hong Kong.

AAL n'entre pas dans le champ d'application des lignes directrices de l'ESMA. Cependant, les directives de l'ESMA, ainsi que d'autres lignes directrices européennes qui ont un impact sur d'autres sociétés d'Architas sont prises en compte, afin de garantir une conformité et un niveau de cohérence dans l'ensemble des Sociétés Architas.

Annexe C : Personnel Identifié– Détails supplémentaires

Personnel Identifié – Architas Ltd

Rôle
Président du Conseil
Administrateur non exécutif Président du Comité des Rémunérations et des nominations
Administrateur non exécutif
Administrateur non exécutif
Administrateur non exécutif
Directeur Général CEO
Directeur Général CFO
CIO

Personnel Identifié – Architas Multi Manager Europe Ltd

Rôle	Fonction
Administrateur non exécutif indépendant,	PCF2 B
Président du Conseil d'Administration,	PCF3
Administrateur non exécutif indépendant,	PCF2 B
Administrateur non exécutif	PCF2 A
Administrateur non exécutif	PCF2 A
Directeur Général, CEO	PCF1
Chef Exécutif	PCF8
Personne désignée responsable de la gestion des capitaux et des finances	PCF39 A
Personne désignée responsable de la gestion des risques opérationnels	PCF39 B
Gestionnaire de portefeuille	CF1

Personnel Identifié – Architas SA

Rôle
Administrateur Non-Exécutif, Président du Conseil d'administration,
Directeur Général, CEO
Administrateur exécutif, Directeur de la conformité et du contrôle interne Personne désignée responsable de la conformité réglementaire
Administrateur exécutif, Directeur financier Personne désignée responsable de la gestion des capitaux et des finances
Administrateur Non-Exécutif
Administrateur Non-Exécutif
Administrateur Non-Exécutif
Gestionnaire des risques Personne désignée responsable de la gestion des risques du fonds
Directeur de la gestion de portefeuille
Gestionnaire de portefeuille

Personnel Identifié – Architas France

Rôle
Directeur général
Directeur général adjoint et directeur des investissements
Directeur de l'exploitation et chef des opérations
Responsables des investissements
Directeur de Clients Group"
Directeur des ressources humaines
Directeur du service juridique et de la conformité
Directeur de la conformité et du contrôle interne (RCCI)
Directeur des risques
Directeur des opérations et de la sécurité

Personnel Identifié – Architas Asia Limited

Rôle
Président du Conseil d'administration
Administrateur exécutif Responsable - Activité réglementée de type 1
Administrateur exécutif Responsable - Activité réglementée de type 1, 4 et 9 Directeur responsable - Surveillance générale de la gestion Directeur responsable - Groupe de clients DIRECTEUR GÉNÉRAL
Responsable - Activité réglementée de type 4 et 9
Directeur responsable - Finances et comptabilité
Responsable - Activité réglementée de type 4 et 9 Gestionnaire responsable - Investissement CIO
Directeur chargé de la conformité Directeur chargé de la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme
Directeur responsable - Technologie de l'information
Responsable de la gestion des risques
Responsable du contrôle et de l'examen des opérations
Proposition HO

Personnel Identifié – Processus d'identification étape-par-étape

Le département des ressources humaines révisé la liste du Personnel Identifié sur une base annuelle (généralement en novembre/décembre), à la fois pour l'année suivante et rétrospectivement pour l'année en cours afin de s'assurer que la liste du Personnel Identifié est à jour.

Les directives de l'ESMA définissent les catégories suivantes de personnel identifié, applicables à toutes les juridictions européennes, et complétées par les directives des régulateurs locaux le cas échéant.

- Tous les membres du Conseil d'administration, y compris les Administrateur exécutifs et non exécutifs.
- Les cadres supérieurs ;
- Les preneurs de risques ;
- le personnel exerçant des fonctions de contrôle

- Le personnel responsable de la gestion des investissements, de l'administration, du marketing et des ressources humaines.

- Tous les employés recevant une rémunération totale qui les place dans la même tranche de rémunération que les cadres supérieurs et les preneurs de risques et qui ont un impact matériel sur le profil de risque de la société de gestion ou des OPCVM/FIA qu'elle gère.

A la lumière des directives de l'ESMA, des exigences réglementaires locales et des normes de rémunération du Groupe AXA, Architas a déterminé ce qui suit :

- Les employés classés comme cadres supérieurs assument la responsabilité de tous les risques pris dans leurs domaines de contrôle. Les administrateurs non exécutifs sont nominalement considérés comme des employés identifiés classés comme cadres supérieurs. Lorsque leur participation active à Architas est égale ou inférieure à 10% de leur temps rémunéré pour l'ensemble d'AXA, les dispositions de la politique de rémunération ne leur seront pas appliquées.

- La rémunération individuelle de toutes les fonctions de contrôle (gestion des risques et conformité au sein d'Architas) est déterminée par l'évaluation de leurs objectifs individuels respectifs. Les fonctions de contrôle doivent rester indépendantes des performances commerciales d'Architas (STIC), y compris de l'entité qu'elles supervisent.

La liste compilée par les Ressources Humaines est ensuite revue et approuvée par l'équipe de Conformité. La liste finale est ensuite soumise au Comité de Rémunération pour approbation.

Tout le Personnel Identifié sera informé par lettre de son statut de personnel identifié.