

## POLITIQUE DE REMUNERATION

### **ARCHITAS FRANCE**

---

Version N°1.0  
Date : 01/09/2018

1. REFERENCES REGLEMENTAIRES : .....	3
2. GOUVERNANCE .....	3
3. PERIMETRE D'APPLICATION : .....	3
4. PERSONNES IDENTIFIEES .....	4
5. STRUCTURE DE REMUNERATION.....	4
6. ATTRIBUTIONS DE LA REMUNERATION VARIABLE ET MODALITES DE VERSEMENT .....	4
7. FONCTIONS DE CONTROLE .....	5

## 1. Références réglementaires :

- Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 (directive OPCVM V)
- Directive 2011/61/UE du 8 juin 2011 (directive AIFM)
- Guidelines 2016/411 de l'ESMA du 31 mars 2016 intitulés « Orientations relatives aux politiques de rémunération applicables au titre des directives UCITS et AIFMD »
- Textes de l'Autorité des Marchés Financiers, implémentant les directives en droit français, relatifs aux politiques de rémunération

## 2. Gouvernance

ARCHITAS France déclare se conformer au point I, 3) de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF relatif à la gouvernance de la rémunération.

A ce titre, le Conseil d'Administration, dans l'exercice de sa fonction de surveillance, sera responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération et de sa supervision, et procèdera à un réexamen au moins annuel des principes généraux de cette politique.

La société invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un comité de rémunération, mentionné au point I, 3) de l'article 314-85-2 du règlement général de l'AMF.

La Politique de Rémunération d'Architas France définit les principes de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs de l'entité Architas France. Elle tient compte de la stratégie d'Architas France, de ses objectifs, de sa tolérance au risque et des intérêts à long terme des clients, des actionnaires et des salariés et est établie dans le respect des principes prévus par les Directives AIFM et OPCVM V.

Le Conseil d'Administration, en accord avec les politiques de rémunération et les procédures définies et validées au niveau du Groupe AXA, veille à ce que la Politique de Rémunération soit appliquée de manière cohérente et juste au sein d'Architas France et à ce qu'elle soit conforme aux réglementations en vigueur en matière de rémunération.

## 3. Périmètre d'application :

Le personnel d'Architas France est mis à disposition par AXA France IARD. Le personnel est soumis à la politique de rémunération de son employeur, néanmoins, Architas France a adopté des dispositions spécifiques, précisées dans sa politique de rémunération visant à se conformer aux Directives AIFM et OPCVM V.

La politique de rémunération précise plus particulièrement les dispositions spécifiques applicables exclusivement aux collaborateurs d'AXA France IARD mis à disposition d'Architas France répondant aux critères des Personnes Identifiées au sens de la réglementation.

## 4. Personnes Identifiées

Au regard des critères définis par la réglementation, sont de fait inclus dans le périmètre des Personnes Identifiées, les collaborateurs mis à disposition d'Architas France et occupant des fonctions de :

- Dirigeant ;
- Contrôle (conformité, contrôle interne et contrôle des risques) ;
- Gestion de portefeuille (équipe de gestion).

Les autres collaborateurs mis à disposition d'Architas France n'appartenant pas aux catégories définies dans la liste ci-avant, ne seront pas considérés comme des Personnes Identifiées. En effet, ces collaborateurs ne répondent pas aux critères prévus, à savoir :

- Ils ne se situent pas dans la même tranche de rémunération que la Direction Générale et les preneurs de risques ;
- Ils n'ont pas au titre de leurs fonctions une incidence significative sur le profil de risque d'Architas France ou des OPC qu'elle gère.

## 5. Structure de Rémunération

La rémunération est structurée de manière à récompenser le niveau de responsabilité, l'expérience professionnelle et les compétences requises pour exercer la fonction ainsi que la capacité individuelle à exécuter les tâches relevant de la fonction.

Les mesures de la performance des collaborateurs sont réalisées au travers de l'analyse de critères quantitatifs et qualitatifs.

A cette fin, la rémunération est structurée autour de deux composantes :

- Une rémunération fixe ;
- Une Rémunération Variable, versée en numéraire et actions en fonction des performances annuelles.

Il est veillé à ce que les composantes Fixes et Variables soient équilibrées.

Il est précisé que les Personnes Identifiées ne perçoivent pas de rémunération explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPCVM.

En matière de pension, les Personnes Identifiées bénéficient des avantages du Groupe AXA (retraite complémentaire et prévoyance). Il s'agit d'avantages dépendant d'une politique générale et non discrétionnaire. Cela est sans effet incitatif sur les risques. Les pensions sont donc exclues du dispositif d'alignement sur les risques.

## 6. Attributions de la Rémunération Variable et modalités de versement

La taille de l'enveloppe de Rémunération Variable annuelle d'Architas France est déterminée au niveau global en tenant compte des risques actuels et futurs.

Au sein de chaque département, les managers déterminent les affectations individuelles de la Rémunération Variable d'Architas France en se fondant sur l'atteinte des objectifs tant individuellement qu'en équipe. Le leadership individuel est également pris en compte, ainsi que le respect des politiques en matière de risque et de conformité.

Il est toutefois précisé qu'en application des principes de la politique de rémunération d'AXA FRANCE, Architas France ne peut verser que des rémunérations variables limitées.

Les rémunérations variables attribuées aux Personnes Identifiées sont versées en une seule fois. En effet, en application du principe de proportionnalité et au regard des dispositions qui encadrent le versement des rémunérations variables rappelées ci-avant, il n'est pas mis en œuvre de report ni de versement en instruments financiers.

## **7. Fonctions de Contrôle**

La rémunération des Fonctions de Contrôle se veut suffisante pour attirer et retenir des salariés expérimentés et éviter tout conflit d'intérêt. La rémunération variable dépend des compétences et des performances individuelles (selon les objectifs spécifiques à la fonction), de la valeur sur le marché de la fonction. Elle n'est pas fondée sur la performance de l'unité opérationnelle.