

POLITIQUE DE REMUNERATION

ARCHITAS FRANCE

Version N°3.00

Date : 12/04/2021

TABLE DES MATIERES

1. REFERENCES REGLEMENTAIRES	3
2. GOUVERNANCE ET PRINCIPE DIRECTEUR	3
3. PERSONNE IDENTIFIEES	4
4. STRATEGIE DE REMUNERATION.....	4
5. STRUCTURE DE REMUNERATION	5
6. ATTRIBUTIONS DE LA REMUNERATION VARIABLE ET MODALITES DE VERSEMENT	6
7. FONCTIONS DE CONTROLE	8

1. REFERENCES REGLEMENTAIRES

- 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 AIFM »
- Textes de l'Autorité des Marchés Financiers, implémentant les directives en droit français, relatifs aux politiques de rémunération

2. GOUVERNANCE ET PRINCIPE DIRECTEUR

La politique de rémunération définit les principes de rémunération applicable aux collaborateurs d'Architas France.

- La DRH et les fonctions de contrôle

La Direction des Ressources Humaines d'Architas France, appuyée par le Comité de Direction Générale d'Architas France et les fonctions de contrôle, définit et s'assure que la politique de rémunération soit cohérente et juste, et conforme dans sa définition et son application aux réglementations en vigueur en matière de rémunération.

- Le Comité de Rémunération

L'entreprise invoque le principe de proportionnalité afin de ne pas constituer un Comité de Rémunération propre à Architas France. Une ligne de métier fonctionnelle regroupant des sociétés de gestion de portefeuilles du groupement Architas, au sein du groupe AXA, a été mise en place. L'ensemble de ces entités est placé sous le contrôle commun d'AXA SA. Architas Limited, société de ce groupement, assure la coordination de cette ligne de métier et, dans ce cadre, a mis en place une politique de rémunération globale qui est déclinée et adaptée à la réglementation applicable (Directives AIFM et OPCVM en France. C'est donc le Comité de Rémunération d'Architas Limited, dont 2 des 3 membres sont indépendants qui est chargé de l'application des directives du groupe AXA en matière de politique de rémunération, revoit régulièrement la conformité de la politique de rémunération variable du groupement avec les réglementations en vigueur, assure la correcte application de la politique de rémunération et fourni au Comité de Direction Générale d'Architas France des recommandations en ligne avec la politique de rémunération de la ligne de métier. Le Comité de Rémunération valide annuellement le taux de performance (STIC) de la société Architas France. Enfin, le Comité de Rémunération a également la charge de valider les rémunérations allouées aux membres du comité de direction générale d'Architas France.

- Le Comité de Direction Générale

La définition et mise en œuvre de la politique de rémunération d'Architas France est assurée par le Comité de Direction Générale d'Architas France qui est le seul décisionnaire en matière d'attribution des rémunérations variables des preneurs de risques au sein de la Société de Gestion.

- Le conseil d'Administration

La politique de rémunération d'Architas France y compris celle propres aux personnes identifiées est approuvée par le conseil d'administration d'Architas France.

3. PERSONNES IDENTIFIEES

Considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise et, de ce fait, inclus dans le périmètre des « personnes identifiées » conformément aux directives AIFM et OPCVM V sont les collaborateurs occupant des fonctions suivantes :

- Directeur général d'Architas France (Dirigeant responsable),
- Directeurs généraux délégués (Dirigeants responsables),
- Tous les collaborateurs dont la rémunération se situe dans la fourchette de rémunération des personnes précitées et qui ont un impact significatif sur le fonctionnement de l'entité ou sur les OPC qu'elle gère,
- Les gérants financiers.

Des dispositions spécifiques sont également définies pour les collaborateurs occupant des fonctions de contrôle, c'est-à-dire le personnel (autre que la direction générale) responsable de la gestion des risques, de la conformité et autres fonctions similaires :

- Responsable des risques,
- RCCI.

4. STRATEGIE DE REMUNERATION

En matière de rémunération, Architas France vise à récompenser la performance, soutenir les valeurs de l'entreprise, maîtriser les risques et assurer l'équité et la cohérence. Le but de cette approche est d'attirer et de retenir les meilleures compétences et les talents, de soutenir l'engagement des salariés, de créer une culture d'entreprise éthique et orientée client et de renforcer le leadership au sein d'Architas, tout en respectant les pratiques de marché, les réglementations locales, la politique du groupe AXA, du groupement Architas et les autres accords applicables. Cette stratégie renforce la rétention de ses clients et des actifs.

5. STRUCTURE DE REMUNERATION

Tous les éléments de rémunération décrits ci-après sont définis en prenant en compte d'une part les informations issues du benchmark réalisé annuellement auprès des entreprises de gestion d'actifs et d'autre part la solvabilité d'Architas France après considération des risques identifiés et/ou prévisibles.

La rémunération est constituée de deux composantes :

- Une rémunération fixe ;
- Une rémunération variable (numéraire et / ou en actions de performance et/ou instruments financiers).

Architas France veille à ce que les composantes fixe et variable soient équilibrées afin de pouvoir assurer une certaine souplesse en matière de versement de la rémunération variable. Notamment, l'entreprise veille à ce que la partie fixe de la rémunération soit suffisamment élevée pour envisager la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.

La rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est attribuée de manière discrétionnaire. Elle est fonction de la performance individuelle et collective, et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis en amont. Elle prend en compte la qualité de la gestion des risques, ainsi que le respect de la réglementation et des procédures internes en matière de conformité – afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel.

Les rémunérations variables garanties sont interdites pour les collaborateurs en poste.

Les personnes identifiées ne sont pas autorisées à acquérir, même à titre personnel, des contrats d'assurance leur permettant de compenser les écarts négatifs de leur rémunération variable.

Les dispositifs de type « parachute doré » sont prohibés. Les paiements liés à la résiliation anticipée du contrat de travail sont définis en fonction des dispositions légales (indemnités légales et conventionnelles) et des performances du bénéficiaire, de son activité d'appartenance et de l'ensemble de la société de gestion réalisées sur la durée et ils sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

Il est précisé que les personnes identifiées ne perçoivent pas de rémunération explicitement indexée sur des commissions de surperformance liées à la gestion des OPC.

En matière d'avantages sociaux, les personnes identifiées bénéficient des avantages sociaux du Groupe AXA (retraite complémentaire, prévoyance, frais de santé etc). Il s'agit des avantages dépendant d'une politique générale et non discrétionnaire ce qui est sans effet incitatif sur les risques. De ce fait, les pensions sont exclues du dispositif d'alignement sur les risques.

6. ATTRIBUTIONS DE LA REMUNERATION VARIABLE ET MODALITES DE VERSEMENT

- Attribution de la rémunération variable

L'enveloppe de rémunération variable d'Architas France est calculée annuellement en fonction de la solvabilité de l'entité, des risques identifiés et/ou prévisibles tels que des risques de marché, opérationnels ou de conformité. Cette enveloppe de rémunération variable est également impactée par la performance annuelle du groupement Architas dont les critères d'évaluation et le taux d'atteinte sont validés par le Comité de Rémunération d'Architas.

L'enveloppe de rémunération variable est attribuée de manière discrétionnaire et fait l'objet d'un processus de revue et d'arbitrage à plusieurs niveaux : le manager, l'entité, le groupement Architas. Les attributions individuelles sont notamment faites en fonction des objectifs business et de développement fixés annuellement, des informations issues du benchmark local et de la performance de l'entreprise.

Plus précisément, ce processus est consécutif à celui des entretiens d'évaluations, lesquels ont permis aux managers de partager avec chaque collaborateur la qualité de ses prestations professionnelles pour l'année en cours (au regard des objectifs précédemment fixés). Cette évaluation porte aussi bien sur une dimension très objective de la réalisation des missions (objectifs quantitatifs), que sur une dimension qualitative (attitude et les compétences relationnelles démontrées par le collaborateur pendant l'exercice, prise en compte du niveau de risque et des intérêts des clients) tout en accord avec la procédure de la gestion de la performance des salariés d'Architas France.

S'agissant du départ d'un collaborateur, dans le cas où le Comité de Direction Générale le qualifie de « good leaver », alors sa rémunération variable différée versée en instruments financiers, lui est versée aux échéances convenues, en respectant le rythme du pro rata temporis. Dans le cas où le Comité de Direction Générale le qualifie de « bad leaver », sa rémunération variable différée en instruments financiers ne lui est alors pas versée.

- Modalité de versement

Pour les collaborateurs preneurs de risques d'Architas France dont la rémunération variable totale annuelle ne dépasse pas 200k€ brut, la rémunération variable sera versée en numéraire et/ou actions de performance, au titre du principe de proportionnalité.

Pour les collaborateurs preneurs de risques d'Architas France dont la rémunération variable totale annuelle est supérieure à 200k€ brut, les mécanismes suivants seront appliqués :

- *Proportion de rémunération variable reportée pour les collaborateurs*

Pour les collaborateurs preneurs de risques dont la rémunération totale annuelle est supérieure à 500k€, 50% de la rémunération variable sera reportée.

Pour les collaborateurs preneurs de risques dont la rémunération totale annuelle est inférieure à 500k€, 40% de la rémunération variable sera reportée.

- *Part de rémunération variable versée en numéraire et en instruments financiers*

50% de la composante variable des collaborateurs preneurs de risques sera composée d'un panier d'instruments financiers. 50% de la rémunération variable sera versée en numéraire. Les instruments concernés seront constitués d'un panier représentatif des fonds gérés par Architas France et donc du profil rendement/risques offert aux clients de la société de gestion. Ce panier comprend uniquement des OPCVM et FIA gérés par Architas France en direct et sur lesquels les collaborateurs preneurs de risques ont une influence directe. Ce panier de fonds représente plus des deux tiers des actifs directement gérés par Architas France.

- *Modalité de versement et durée de report*

La rémunération variable est versée pour partie en numéraire et pour partie en instruments financiers. La durée de report est de trois ans et l'acquisition a lieu une fois par an. L'acquisition est linéaire sur la période de report et le versement de la rémunération variable est effectué à la date d'acquisition pour la part en numéraire de la rémunération variable et six mois après la date d'acquisition pour la part de la rémunération variable versée sous la forme d'instruments financiers.

- *Modalité d'ajustement au risque a posteriori*

Les instruments composant le panier d'instruments variables sont réévalués à chaque date d'acquisition. Par ailleurs, un mécanisme de "malus" et de restitution est applicable (comportement frauduleux, pertes significatives, baisse significative de la performance financière ...) En parallèle des critères qualitatifs décrits ci-dessus pour déterminer l'application d'un malus, un critère quantitatif est inclus quant au niveau de performance qui entraînerait une révision par le Comité de Rémunération du paiement de la rémunération variable différée. Ce critère quantitatif est basé sur le classement du rendement total des investissements des paniers de fonds par rapport au rendement d'un groupe de référence. Le Comité de Rémunération conserve son entière discrétion ; aucun ajustement automatique ne sera appliqué

7. LA PRISE EN COMPTE DES RISQUES DE DURABILITE (REGLEMENT DISCLOSURE)

Avec un critère de Responsabilité Sociétal d'Entreprise (RSE) déjà intégré dans les conditions de performance des LTI AXA (pondération de 10%¹), la politique de rémunération est cohérente avec l'intégration des risques de durabilité, au sens et conformément à la Règlementation (EU) 2019/2088 du 27 Novembre 2019. Ce critère est basé sur un objectif relatif du score d'AXA dans l'indice 'Dow Jones Sustainability Index' (évaluant les dimensions environnementales, sociales et de gouvernance). Les objectifs et le calibrage de tous les critères financiers et non financiers sont revus annuellement par le Conseil d'Administration.

De plus, la partie variable de la rémunération de l'équipe de gestion en Europe est alignée avec la régulation européenne.

La performance du fonds représente 50% de la performance individuelle. A partir de 2021, lors des revues de performance, le critère ESG sera évalué en prenant en compte qu'il représente 10% de la performance individuelle totale :

¹ Pondération de 30% dès l'attribution 2021

- Pour les analystes, ce critère ESG consiste à s'assurer que les diligences ESG ont été complétées pour chaque fonds dans leur périmètre et que leurs recommandations soient bien en ligne avec la politique ESG d'Architas ;
- Pour les gérants de fonds, ce critère ESG consiste à s'assurer que la politique ESG d'Architas et les conclusions des diligences spécifiques à l'ESG sont correctement intégrés lors de la construction des portefeuilles et leur gestion au quotidien.

8. FONCTIONS DE CONTROLE

La rémunération des Fonctions de Contrôle se veut suffisante pour attirer et retenir des salariés qualifiés et expérimentés et éviter tout conflit d'intérêt. Elle est fixée indépendamment des métiers dont elles valident ou vérifient les opérations et tient compte de la réalisation des objectifs associés à la fonction.