

Publication de la Politique de Rémunération d'AXA IM

Applicable à l'année de performance 2022

1. Gouvernance

La Politique de Rémunération d'AXA IM, revue et validée par le Comité de Rémunération d'AXA IM tous les ans, définit les principes de rémunération pour l'ensemble des entités du Groupe AXA IM. Elle prend en compte la stratégie, la politique des risques et les objectifs d'AXA IM, y compris les objectifs liés au risque de durabilité, la culture et les valeurs, ainsi que les intérêts à long terme des clients, des actionnaires et des salariés d'AXA IM.

Le Comité de Rémunération d'AXA IM, 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'AXA IM et à ce qu'elle soit conforme aux réglementations en vigueur en matière de rémunération.

Les enveloppes et les attributions de rémunération sont proposées par le Chief Executive Officer et validées par le Comité de Rémunération, dont la composition est renseignée sur le site internet d'AXA IM.

2. Stratégie de Rémunération

En matière de rémunération, AXA IM pratique une approche « pay-for-performance » (rémunération des performances) en intégrant des ajustements en fonction des risques, afin de récompenser les collaborateurs qui apportent le plus de valeur à l'entreprise, compte tenu des performances, des comportements, de l'expérience et de compétences clés. Le but de cette approche est d'attirer et de retenir les compétences et les talents, de favoriser l'engagement des collaborateurs et de renforcer le leadership au sein d'AXA IM, tout en promouvant la responsabilité d'entreprise et l'investissement responsable qui assureront aux clients d'AXA IM une performance durable sur le long terme et une employabilité à long terme.

3. Structure de Rémunération et lien entre la Rémunération et la Performance

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 par une Rémunération Fixe ;
- La création de valeur à court terme pour les clients et pour AXA IM par l'attribution d'une Rémunération Variable versée en numéraire en fonction des performances annuelles ;
- La création de valeur à moyen terme pour les clients et pour AXA IM au moyen du *Deferred Incentive Plan* (DIP (Fonds)) qui est structuré sur quatre ans ;
- La création de valeur à long terme pour le Groupe AXA par le AXA LTI (composé d'Actions de Performance AXA).

La Rémunération Variable d'AXA IM (composée d'une Rémunération Variable en Numéraire et Rémunération Différée) et le AXA LTI forment la Rémunération Variable Globale. AXA IM veille à ce que les composantes Fixes et Variables, ainsi que les composantes Immédiates et Différées, de la Rémunération Variable Globale soient équilibrées.

4. Enveloppes et Attributions de la Rémunération Variable

La taille de l'enveloppe de Rémunération Variable d'AXA IM Annuelle est déterminée au niveau global et dépend du produit d'exploitation annuel d'AXA IM, en tenant compte des risques actuels et futurs. L'attribution des enveloppes de Rémunération Variable d'AXA IM tient compte d'un ensemble de facteurs tels que le produit d'exploitation, la performance d'investissement, des indicateurs liés au risque et à la conformité, et d'autres éléments qualitatifs de performance.

Au sein de chaque département, les managers déterminent les affectations individuelles de la Rémunération Variable d'AXA IM 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. AXA IM estime essentiel de récompenser non seulement le « quoi », mais aussi le « comment », et s'attache à véritablement différencier les performances individuelles et celles de l'équipe à travers le niveau de Rémunération Variable d'AXA IM accordé individuellement.

5. Structure de la Rémunération Variable d'AXA IM

AXA IM met en œuvre une politique de report automatique applicable à tous les collaborateurs selon laquelle un niveau obligatoire de Rémunération Différée d'AXA IM est appliqué à la

Rémunération Variable d'AXA IM du collaborateur en fonction (i) du montant de la Rémunération Variable Globale ou de la Rémunération Totale et (ii) si le collaborateur est soumis aux réglementations en matière de rémunération i.e. s'il est qualifié de « Collaborateur Concerné ».

6. Ajustement au risque

La fonction de gestion du risque d'AXA IM valide et évalue les techniques d'ajustement du risque (qui sont utilisées pour évaluer la performance, déterminer la Rémunération Variable d'AXA IM et l'ajustement ex post des risques) tenant compte de tous types de risques actuels et futurs pertinents (y compris les risques financiers et non financiers (par exemple, la réputation, la conduite et les résultats pour les clients)

7. Conditions d'acquisition et malus

Le DIP (Fonds) est un plan de rémunération différée indexé sur la performance d'investissement d'un ou de plusieurs panier(s) synthétique(s) de fonds AXA IM et sur un indice de performance ESG. Les droits aux rémunérations liées au DIP (Fonds) sont acquis sur une période de quatre ans après leur attribution, sous réserve de l'ajustement des risques (y compris le risque de durabilité) et sont réglés en numéraire dès leur acquisition, sauf décision contraire du Conseil d'administration d'AXA IM.

A partir de l'année de performance 2020, il n'y aura aucune attribution supplémentaire des droits à Actions de performance d'AXA IM. L'acquisition des Actions de Performance AXA IM est soumise à des conditions de performance qui sont une combinaison d'indicateurs de performance d'investissement ajustée du risque, et du taux d'atteinte des objectifs d'AXA IM en termes de résultat opérationnel réel par rapport au budget sur une période de mesure de la performance de trois ans.

Le Conseil d'Administration d'AXA IM ou, par délégation, le Comité de Rémunération d'AXA IM peut réduire le nombre de droits à Rémunération Différée d'AXA IM avant leur acquisition lorsque certaines conditions sont réunies (mécanisme parfois appelé malus). Ces conditions sont notamment les suivantes :

- La performance financière d'une entité opérationnelle ou d'AXA IM dans son ensemble a subi une baisse ou une détérioration significative ; et/ou que le versement de la Rémunération Variable globale n'est pas durable ou approprié en fonction de la situation financière d'AXA IM dans son ensemble ou de la division commerciale en question ; ou

- La performance en matière d'investissement d'AXA IM dans son ensemble ou de l'une de ses plateformes d'investissement s'est détériorée de manière significative ; ou
- Il existe des preuves d'une faute grave d'un collaborateur ou d'un manquement patent aux règles ou réglementations (y compris le Code de Déontologie d'AXA IM et les autres politiques de Risque et de Conformité en vigueur), indépendamment du fait que cette faute ait été suivie ou non de sanctions disciplinaires ; ou le collaborateur a participé ou a été responsable d'un comportement qui a entraîné une perte importante pour la division commerciale ou AXA IM ou
- Une défaillance grave dans la gestion du risque concernant AXA IM, ses portefeuilles (fonds ou mandats) ou ses entités opérationnelles a été constatée ou
- Lorsque le collaborateur n'a pas respecté les normes appropriées d'aptitude et de conduite.

Pour les entités réglementées par l'IFD/IFPR et dans certains cas spécifiques, un mécanisme de récupération peut s'appliquer aux rémunérations variables attribuées aux preneurs de risques majeurs (Collaborateurs Concernés).

8. Fonctions de Contrôle

La rémunération des Fonctions de Contrôle se veut suffisante pour attirer et retenir des collaborateurs expérimentés et éviter tout conflit d'intérêt. La Rémunération Variable Globale dépend des compétences et des performances individuelles (selon les objectifs spécifiques à la fonction), de la valeur sur le marché de la fonction et du résultat opérationnel du Groupe AXA IM. Elle n'est pas fondée sur la performance de l'unité opérationnelle, qui est directement supervisée par la Fonction de Contrôle.

La Rémunération Fixe et les attributions de Rémunération Variable Globale à l'équipe d'Audit Interne sont déterminées par le Global Head of Audit du Groupe AXA. L'acquisition de leurs plans d'AXA LTI, le cas échéant, sera fonction de la performance du Groupe AXA comme défini par le Groupe AXA.

9. Procédure de Prise de Décision

Le Comité de Rémunération d'AXA IM est en charge de déterminer et de revoir les principes de rémunération d'AXA IM, ce qui comprend la Politique de Rémunération d'AXA IM, ainsi que la

revue de la rémunération annuelle des cadres dirigeants d'AXA IM et des Responsables des Fonctions de Contrôle.

Le Comité de Rémunération d'AXA IM est composé d'au moins 3 membres, dont au moins deux sont indépendants et membres non-exécutifs du Conseil d'Administration d'AXA IM, dont le Président Exécutif, d'invités permanents qui ont un rôle de conseil, qui inclus le Président Exécutif d'AXA IM, le Responsable des Ressources Humaines d'AXA IM, le Responsable monde des Rewards d'AXA IM, un représentant de l'équipe des Rewards du Groupe AXA et, occasionnellement, d'un membre des équipes Risque, Contrôle et Audit Interne d'AXA IM. Les représentants du personnel sont invités annuellement dans le cadre de la revue annuelle de la Politique de Rémunération d'AXA IM. Le Comité de Rémunération se réunit en général cinq fois par an.

Des conseillers externes (Linklaters) ont été mandatés pour fournir un avis indépendant sur des aspects de la Politique de Rémunération. Les Fonctions de Contrôle avisent également lors de la définition de la Politique de Rémunération pour les autres lignes de métier.

10. Collaborateurs Concernés

Les critères utilisés pour identifier les « Collaborateurs Concernés » sont les suivants :

- Le collaborateur est membre permanent et votant d'un organe de direction d'une entité AXA IM¹ réglementée;
- Le collaborateur est un Cadre Dirigeant (incluant les dirigeants soumis au régime « senior managers regime » du Royaume-Uni) qui dirige effectivement les activités d'une entité AXA IM ou est en charge de fonctions clefs ;
- Le collaborateur exerce des fonctions de contrôle (gestion des risques, la conformité ou de l'audit interne) et a une influence significative sur les résultats d'une entité régulée d'AXA IM et/ou sur le bilan comptable ;
- Le collaborateur est un preneur de risques, catégorie qui comprend :
 - (i) Le collaborateur qui conclut des contrats ou prend des positions qui ont un impact significatif sur les positions de l'entité AXA IM ou des portefeuilles² gérés par celle-ci.
 - (ii) Le collaborateur de l'activité Distribution qui a un impact significatif sur l'entité AXA IM ou les portefeuilles gérés par celle-ci.

¹ Les entités réglementées d'AXA IM incluent les sociétés de gestion réglementées par la Directive de Gestion de Fonds d'Investissement Alternatifs (GFIA), OPCVM V et IFD/IFPR.

² Les portefeuilles incluent les Fonds d'Investissements Alternatifs, OPCVM et les mandats.

- (iii) Le collaborateur dont les activités pourraient potentiellement avoir un impact significatif sur les résultats et/ou le bilan de l'entité AXA IM et/ou la performance des portefeuilles gérés par celle-ci.
- Le collaborateur qui, compte tenu de sa rémunération, se situe dans la même tranche de rémunération que les catégories susmentionnées et qui a un impact significatif sur une entité réglementée d'AXA IM ou les portefeuilles gérés par celle-ci.

Si un collaborateur entre dans l'une des catégories susmentionnées, ou répond aux critères prescrits par le Règlement délégué (UE) 2021/2154 (le « Règlement sur l'identification des IFD MRT »), ou par l'IFPR, il sera considéré comme un Collaborateur Concerné conformément aux directives relatives aux Collaborateurs Concernés d'AXA IM.

11. Intégration du risque de durabilité

L'Union Européenne a publié en décembre 2019 une législation sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers qui entre en application le 10 mars 2021.

Cette législation exige que les acteurs des marchés financiers et les conseillers financiers incluent dans leur politique de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont compatibles avec l'intégration « des risques en matière de durabilité ». Par conséquent, à partir du 1^{er} janvier 2021, les objectifs individuels et collectifs incluront des éléments en lien avec le respect des risques en matière de durabilité qui doivent être intégrés dans les processus d'investissement. Les enveloppes et les attributions de Rémunération Variable d'AXA IM Annuelle seront déterminées en fonction de l'atteinte de ces objectifs.

De plus, les risques en matière de durabilité sont intégrés dans nos composants de la Rémunération Différée ainsi que de la rémunération Long-Terme :

- **Rémunération Différée** : Le DIP (Fonds) est un plan de rémunération différée indexé sur la performance d'investissement d'un ou de plusieurs panier(s) synthétique(s) de fonds AXA IM et sur un indice de performance ESG..
- **Long-terme (AXA LTI)** :
 - Les Performance Shares AXA intègrent des critères de développement durable comptant pour 30% de la performance globale: la réalisation (i)

d'un objectif spécifique lié au climat (c'est-à-dire la réduction des émissions carbone dans les opérations) et (ii) d'un objectif d'Inclusion et de Diversité (augmentation de la part des femmes dans la population des Dirigeants du Groupe) complètent (iii) l'objectif relatif au score d'AXA dans le « S&P Corporate Sustainability Assessment (CSA) ».

- Les Restricted Shares AXA sont conditionnées à un critère de performance relatif au développement durable. L'atteinte d'un score minimal par AXA au « S&P Corporate Sustainability Assessment (CSA) » - en outre l'indice DJSI – calculé sur la période de performance, permet d'acquérir la totalité des actions initialement attribuées.