

Publication de la Politique de Rémunération d'AXA IM

Applicable à l'année de performance 2020

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 tient compte de la stratégie d'AXA IM, de ses objectifs, de sa tolérance au risque et des 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 le Management Board 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 salariés qui apportent le plus de valeur à l'entreprise et aux portefeuilles gérés, 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 salariés et de renforcer le leadership au sein d'AXA IM, tout en pratiquant une responsabilité sociale d'entreprise qui apporte, sur le long terme, les meilleurs résultats aux clients d'AXA IM. Cette stratégie renforce la rétention de ses clients et des actifs.

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 les clients et pour AXA IM au moyen des Actions de Performance AXA IM d'une durée maximale de dix ans ; (la dernière attribution d'Actions de Performance AXA IM a eu lieu en 2020)
- 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 LTIA 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 salariés qui perçoivent un montant de Rémunération Variable Globale supérieur à un certain seuil. Pour les salariés soumis aux règles de report automatique, leur Rémunération Variable d'AXA IM est soumise à un taux obligatoire de report. Le taux de report est fonction (i) du montant de la Rémunération Variable Globale ou de la Rémunération Totale et (ii) si le salarié est soumis aux réglementations en matière de rémunération i.e. s'il est qualifié de « Salarié 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 les enveloppes de Rémunération Variable d'AXA IM et l'ajustement à la performance, tenant compte de tous types de risques actuels et futurs pertinents).

7. Conditions d'acquisition

L'acquisition des Actions de Performance AXA IM est soumise à des conditions de performance qui est 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 ; 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 salarié 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

- une défaillance grave dans la gestion du risque concernant AXA IM, ses portefeuilles (fonds ou mandats) ou ses entités opérationnelles a été constatée.

8. 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 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 inclut le Président Exécutif d'AXA IM, le Responsable des Ressources Humaines d'AXA IM, le Responsable 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 la cadre de la revue annuelle de la Politique de Rémunération d'AXA IM. Le Comité de Rémunération s'est réuni cinq fois en 2020. Des conseillers externes (Linklaters et Ernst and Young) 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. Salariés Concernés

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

- Le salarié est membre permanent et votant d'un organe de direction d'une entité AXA IM¹ réglementée;
- Le salarié est un Cadre Dirigeant qui dirige de façon effective l'activité d'une entité AXA IM régulée par les Directives Européennes;
- Le salarié 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 entités régulées d'AXA IM et/ou sur le bilan comptable ;
- Le salarié est un preneur de risques, catégorie qui comprend :
 - (i) Le salarié 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 salarié de l'activité Distribution qui a un impact significatif sur l'entité AXA IM ou les portefeuilles gérés par celle-ci.
 - (iii) Le salarié 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 salarié 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 salarié entre dans l'une des catégories susmentionnées, il doit être considéré comme «salarié concerné», sous réserve qu'il ait été considéré comme ayant un impact significatif sur le profil de risque d'une entité réglementée d'AXA IM ou sur les profils de risque des portefeuilles qu'elle gère.

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.

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 CRD IV.

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

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.