

*Le présent document est strictement confidentiel et réservé à l'usage unique des employés de la société*

## Politique de Rémunération de la Société AlTi Wealth Management (France)

|                                       |                                                                                 |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Validation par le comité de direction | 18/08/2026                                                                      |
| Version MAJ                           | 18/08/2026                                                                      |
| Communication vers l'extérieur        | La présente politique est mise à disposition sur le site internet de la Société |
| Périmètre                             | AWM FR Paris<br>Succursale Milan                                                |

# SOMMAIRE

## PREAMBULE

Contexte Général

Contexte de la société AITi Wealth Management (France) – AWM FR

## GOUVERNANCE DE LA SOCIETE

Organe Délibérant

Détermination de l'Organe Délibérant

Rôle en matière de rémunération

Organe Exécutif

Détermination de l'Organe Exécutif

Rôle en matière de rémunération

## PERIMETRE

Détermination des activités concernées

Détermination des collaborateurs concernés

Les professionnels concernés

Les dirigeants

## TRANSPARENCE

## MODIFICATIONS

### **Remarque liminaire :**

L'objectif du présent document est de décrire les principes généraux de la politique de rémunération des collaborateurs et dirigeants de la Société AWM FR. Il a été rédigé sur la base des dispositions édictées par l'AFG, association professionnelle à laquelle la société est adhérente, et validées par l'AMF. Il tient compte de la spécificité du statut de la société, de sa taille et de la nature de ses activités (principe de proportionnalité).

Il tient également compte des pratiques en place sur Paris (AWM FR) et au sein de la branche italienne.

Dans la suite du document, ALTi Wealth Management (France) fait référence à AWM FR ainsi qu'à la Branche italienne.

La présente politique est complétée par une procédure sur les modalités de détermination et de versement des rémunérations des collaborateurs.

### **Références réglementaires :**

- Article 24 et 107 du Règlement délégué (UE) n° 231/2013 de la Commission du 19 décembre 2012 complétant la directive 2011/61/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les dérogations, les conditions générales d'exercice, les dépositaires, l'effet de levier, la transparence et la surveillance.
- Directive MiFID II
- Règlement délégué MiFID II (articles 27 et 34)
- Article 319-10 RGAMF
- Article 319-12 à 319-20 du RGAMF
- Règlement UE 2019/2088 (Sustainable Finance Disclosure : SFDR)
- Orientations de l'ESMA ESMA35-43-3565

## **1. Principes généraux**

### **Contexte de la société ALTI WEALTH MANAGEMENT (FRANCE)**

Dans le cadre des principes définis par l'AFG, dont l'objectif est d'encadrer les modalités de versement des rémunérations variables des professionnels des marchés financiers, la Société ALTI WEALTH MANAGEMENT (FRANCE) a formalisé sa politique de rémunération, en se fondant sur les principes suivants :

- i. un système qui reconnaît la maîtrise du poste, le développement des compétences, la performance individuelle, ainsi que la contribution à la performance collective de l'entreprise au travers des éléments suivants :
  - a. la rémunération annuelle fixe versée sur 12 mois pour Paris, et 14 mois pour Milan à la date de mise à jour de la politique
  - b. la rémunération variable individuelle versée en une fois.

En ce qui concerne les attributions individuelles, elles sont cohérentes avec les appréciations individuelles annuelles portées dans le cadre du dispositif d'appréciation et de management de la performance.

- ii. L'association aux risques : la structure juridique de la Société AWM FR, société par actions simplifiées unipersonnelle, d'une part, son mode de rémunération (rémunération indépendante du type d'actif, absence de rémunération indexée à la performance des produits), d'autre part, a conduit au développement d'une culture « risque » privilégiant l'entreprise et sa pérennité à la rentabilité à court terme.
- iii. La conformité de la politique de rémunération avec le principe de respect de l'intérêt des clients et de la prévention des conflits d'intérêts ou incitations pouvant conduire les collaborateurs à favoriser leurs propres intérêts au détriment de ceux des clients
- iv. L'ajustement de l'enveloppe globale des rémunérations variables discrétionnaires en fonction des résultats de la Société : le montant global de l'enveloppe des rémunérations variables de la Société est déterminé une fois par an par le Président de la Société en fonction de l'estimation des résultats de l'année en cours. Cette enveloppe est soumise pour validation à l'Organe de surveillance (cf.infra).
- v. Une rémunération additionnelle décidée de manière unilatérale par le groupe d'appartenance, sous forme de rémunération variable en euro, et/ou d'actions de la société mère (AITi), dont la libération est réalisée progressivement sur une période de trois ans après l'attribution.
- vi. La conformité de la politique de rémunération avec le Règlement de déontologie : ce dernier, approuvé par la Société, stipule que *« la rémunération des gérants de portefeuille exclue toute gratification pouvant porter atteinte à l'indépendance de leurs gestions. Lorsque cette rémunération comporte une partie variable liée à la gestion des portefeuilles, les bases de calcul font essentiellement référence à la qualité du service rendu, appréciée dans le seul intérêt des porteurs, et dans le respect des orientations de placement qui lui sont assignées »*.

## 2. Gouvernance de la Société

Afin de satisfaire aux principes directeurs définis par les différentes réglementations auxquelles la Société AITi Wealth Management (France) est soumise, la Gouvernance de la Société, en matière de rémunérations, est organisée de la façon suivante :

### 2.1. Organe de Surveillance

#### 2.1.1. Détermination de l'Organe de Surveillance

Compte tenu de la forme juridique d'AWM FR - société par actions simplifiées non dotée d'un conseil d'administration - il est apparu nécessaire d'adapter, mutatis mutandis, les dispositions relatives aux responsabilités dévolues à « l'organe de surveillance » en matière de rémunération variable.

Cette adaptation a été réalisée en s'inspirant des principes définis par l'AFG pour les sociétés organisées sous une forme juridique plus traditionnelle (Conseil d'administration, Conseil de surveillance). Suite au changement actionnarial intervenu le 11 mars 2019 et à la transformation

de la société de SAS en SASU, le nouvel actionnaire unique a décidé la création d'un organe de surveillance composé de personnes nommées par ses soins.

### **2.1.2. Rôle en matière de rémunérations**

L'organe de surveillance, ou le département des ressources humaines du groupe, procède à l'analyse des politiques et pratiques en matière de rémunération au regard de l'ensemble des critères pertinents, y compris la politique de gestion des risques de l'entreprise et du groupe.

Il doit notamment :

- procéder à une revue annuelle de la politique de rémunération ;
- vérifier sur le rapport de l'Organe Exécutif (le Président) que la politique de rémunération est conforme à la réglementation et aux normes professionnelles de l'AFG ;
- s'assurer de la prise en compte des risques dans la définition de la politique de rémunération,
- vérifier que la rémunération des fonctions de contrôle et de conformité est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations (pour ne pas compromettre leur indépendance ou créer de conflit d'intérêt), et à un niveau suffisant pour disposer de personnels qualifiés et expérimentés,
- valider l'évolution des rémunérations fixes ainsi que l'enveloppe de rémunérations variables proposée par l'Organe exécutif.

Le comité des rémunérations de la maison mère valide également les éventuelles rémunérations variables attribuées aux collaborateurs d'AWM FR dans le cadre de l'application des pratiques mises en place au sein du groupe AITi, indépendamment de l'activité et des résultats d'AWM FR.

Les éléments sont ensuite communiqués au Président d'AWM FR pour application.

## **2.2. Organe Exécutif**

### **2.2.1. Détermination de l'Organe Exécutif**

L'Organe Exécutif est constitué par le Président de la Société AWM FR. Il assure la direction exécutive et opérationnelle de la Société.

### **2.2.2. Rôle en matière de rémunérations**

L'Organe Exécutif est notamment chargé en matière de rémunération de :

- mettre en œuvre la politique de rémunération au sein de la Société ;
- s'assurer que les dispositifs de contrôle interne veillent au respect de la politique de rémunération ;
- formuler des propositions à l'Organe de surveillance concernant l'évolution des rémunérations fixes et l'enveloppe de rémunérations variables.

### **2.2.3. Le comité des Rémunérations**

Dans le cadre de la gouvernance d'AWM FR, un comité des rémunérations présidé par le Président d'AWM FR se tient une fois par an (en général en mars) pour valider les rémunérations annuelles (fixes et variables) des collaborateurs de la Société, et acter des éléments additionnels décidés de manière unilatérale par le groupe AITi.

Ce comité est composé des dirigeants d'AWM FR et le RCCI est invité.

Des comités supplémentaires peuvent également se tenir en tant que de besoin.

### 3. Périmètre

#### **3.1. Détermination des activités concernées et critères applicables dans la détermination des rémunérations variables**

Pour l'AFG, sont visées toutes les sociétés de gestion adhérentes. Le devoir fiduciaire des sociétés de gestion - agir au mieux des intérêts de leurs clients - a conduit l'AFG et ses membres à se doter depuis 1990 d'un corps de règles déontologiques, dont certaines portent plus précisément sur la rémunération des gérants de portefeuille.

En particulier, l'appréciation de la qualité du service rendu au client et la prise en compte de la performance sur plusieurs exercices sont d'ores et déjà des critères déterminants pour fixer la rémunération variable des gérants. De plus, les sociétés de gestion gèrent des fonds dont les performances sont généralement aisément mesurables et comparables.

Par ailleurs, les nouvelles orientations de l'ESMA, dans le cadre des exigences de rémunérations de la directive MIFID II, ont pour principe la prévention des conflits d'intérêts et la garantie d'un traitement équitable des clients.

De même dans le cadre des régimes « sectoriels » (AIFM et UCITS), le principal mobile des règles de rémunération est de veiller à ce que les politiques de rémunération soient cohérentes avec une gestion saine et efficace des risques, et qu'elles n'encouragent pas une prise de risque incompatible avec le profil de risque de la Société.

AWM FR applique ces principes dans sa politique de rémunérations variables.

Ainsi, dans le cadre de l'évaluation annuelle de chaque collaborateur, la Société porte une attention particulière à son comportement au regard du respect des règles et procédures en matière de risques ou de conformité, y compris en matière de conflits d'intérêts, ainsi que du traitement équitable et conforme des clients.

Tout manquement ou infraction confirmé en ce domaine affecte, entre autres, négativement le montant de part variable du collaborateur concerné (application d'un malus, mécanisme d'ajustement ex post pour l'année suivante). En effet, cela pourrait se justifier si un comportement était jugé inacceptable par le Comité de rémunération notamment en cas d'exposition de la société de gestion ou des fonds gérés à un risque anormal et significatif.

Le collaborateur concerné en serait informé lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Les critères d'évaluation individuelle annuelle permettent de mesurer l'adéquation du collaborateur avec le poste qu'il occupe (notamment la prise de risque au regard de ce qui est défini avec les clients), de prendre en considération ses compétences, d'apprécier notamment sa fiabilité, son autonomie et son comportement au regard du respect des règles et procédures en matière de risques ou de conformité.

Cette évaluation rend compte de l'atteinte des objectifs de l'année écoulée et permet de fixer en conséquence les objectifs à venir.

En conséquence, les principaux critères servant à définir le montant de la rémunération variable (sur la partie AWM FR, qui pour rappel est uniquement discrétionnaire) ont été définis en fonction de l'activité et de la taille de la société ; ce sont :

1. L'adéquation aux exigences liées au poste occupé et à l'activité de la Société
2. Les relations avec les Clients : adéquation de la prise de risque au regard de ce qui a été décidé avec les clients, relations au travers des réunions et des échanges, pertinence des

- réponses apportées et des documents délivrés, respect des délais, traitement équitable des clients
3. Le respect des procédures internes et des règles en matière de conformité, y compris en matière de conflits d'intérêts
  4. Le respect des formations réglementaires et internes à la Société ou au groupe (par exemple sur la cybersécurité)
  5. Le comportement du collaborateur au sein de la Société (implication dans la vie sociale de la Société, communication, comportement, motivation, anticipation...)

### **Prise en compte des risques de durabilité :**

En application du Règlement (UE) 2019/2088 dit SFDR, AWM FR publie des informations sur la manière dont la politique de rémunération est adaptée à l'intégration des risques de durabilité. Ainsi, priorité est donnée aux actions suivantes :

- Promouvoir une gestion des risques saine et effective en ce qui concerne les risques en matière de durabilité
- Appliquer les directives du groupe en la matière
- Sensibiliser les collaborateurs à la finance durable ou la RSE

Par ailleurs, il est précisé qu'à ce jour, aucun objectif en la matière n'est défini, que ce soit au niveau de la société ou des portefeuilles gérés (OPC et mandats qui sont tous conformes à l'Article 6 SFDR).

Enfin, la présente politique prévoit la possibilité de ne verser aucune rémunération variable.

## **3.2 Les Professionnels concernés (au sens de la présente politique)**

### **3.2.1 Les collaborateurs**

Les nouvelles orientations de l'ESMA définissent la notion de « personne concernée » comme suit :

*Dans le cas d'une entreprise d'investissement, l'une quelconque des personnes suivantes :*

- a) un administrateur, associé ou équivalent, gérant ou agent lié de l'entreprise ;*
- b) un administrateur, associé ou équivalent, ou gérant de tout agent lié de l'entreprise ;*
- c) un membre du personnel de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise, ainsi que toute autre personne physique dont les services sont mis à la disposition et placés sous le contrôle de l'entreprise ou d'un agent lié de l'entreprise et qui participe à la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise ;*
- d) une personne physique qui participe directement à la fourniture de services à l'entreprise d'investissement ou à son agent lié sur la base d'un accord d'externalisation conclu aux fins de la fourniture de services et d'activités d'investissement par l'entreprise ».*

Tous les collaborateurs de la Société AWM FR entrent dans le périmètre de la présente politique et dans la notion de 'personne concernée' définie ci-dessus et se voient appliquer les dispositions de la présente politique et, notamment, les modalités de versement de leur rémunération variable. A noter que des différences existent (sur les modalités de fonctionnement des rémunérations fixes et variables) entre le bureau parisien et la branche en Italie, pour tenir compte notamment des pratiques de place en local.

### **3.2.2 Les dirigeants**

Les dirigeants au sens de la réglementation AMF sont constitués de trois personnes :

- le Président de la société, employé, par ailleurs COO/CRO de la société dont la part variable peut être payée sans différé (cf. supra).
- un second Dirigeant, Directeur Général Adjoint, non mandataire social, de la société dont la part variable peut être également payée sans différé (cf. supra).
- un troisième Dirigeant AMF, la Secrétaire Générale, a été nommée en 2026

Il est précisé que la rémunération des instances dirigeantes, ainsi que les critères utilisés pour évaluer les performances, ne créent pas de conflits d'intérêts ou d'incitations susceptibles de conduire les membres de la direction à favoriser leurs propres intérêts ou ceux de la Société au détriment potentiel de tout client.

A noter que des éléments additionnels de rémunération variables (en euro avec ou sans différé ou sous forme d'actions libérables sur une période de trois ans) peuvent être décidés de manière unilatérale par la maison mère, et plus généralement par le groupe. Ces éléments additionnels ne sont pas liés à l'activité de la société, mais à des pratiques de groupe.

#### 4. Transparence et principe de proportionnalité

Compte tenu :

- de la nature des fonds gérés (multigestion classique) et des stratégies de gestion pratiquées dans le cadre de la GSM (essentiellement de la multigestion avec un recours aux IF complexes uniquement pour des clients professionnels et sur demande de leur part)
- du faible nombre de collaborateurs, et donc par voie de conséquence de collaborateurs identifiés comme personne concernée, risk taker ou assimilé
- de la faible amplitude du pourcentage de variable en lien avec AWM FR (ie non décidé de manière unilatérale par le groupe dans le cadre de pratiques de groupe) (inférieure à 50%) pour ces risk takers du montant limité en valeur absolue de la partie variable (s'agissant de la partie de la rémunération variable décidée par AWM FR),

la société a souhaité, en conséquence, pouvoir bénéficier du principe de proportionnalité conformément aux principes énoncés à l'article 319-10 du Règlement général de l'AMF et de ce fait déroger aux obligations en matière de rémunération variable sous forme d'instruments, de conservation, de report, d'incorporation des risques.

Dès lors et conformément au dossier d'agrément AIFM déposé auprès de l'AMF, l'ensemble des collaborateurs de la Société AWM FR (DGA, Gérants, middle office et support) se voient appliquer les dispositions de la présente politique notamment les modalités de versement de leur rémunération variable, **sans partie différée**.

Par ailleurs, des éléments additionnels de rémunération variables (en euro sans différé ou sous forme d'actions libérables sur une période de trois ans) peuvent être décidés **de manière unilatérale par la maison mère** pour certains collaborateurs, et plus généralement par le groupe. Ces éléments additionnels ne sont pas liés à l'activité de la société, mais à des pratiques de groupe.



Enfin, des bonus garantis peuvent être attribués aux collaborateurs, mais ils sont limités à la première année d'engagement.

De fait, le montant pour la rémunération variable alloué à chaque collaborateur par la société (non décidé par le groupe) doit respecter les critères suivants :

1. Être inférieur à 200 000 €, ET
2. Ne pas représenter plus de 50% du salaire fixe.

Le groupe AlTi a par ailleurs pris la mesure suivante : lorsque le montant global de la rémunération fixe et variable d'un collaborateur est supérieur à 250.000 USD (équivalent en euros), la partie variable ne peut pas être versée dans sa totalité en numéraire / cash. Cela signifie qu'une partie du montant est rétribué en actions (libérables sur 3 ans).

En tout état de cause la Société continuera de se conformer aux dispositions édictées par l'AFG et validées par l'AMF.

## **5. Modifications**

Les règles ci-dessus seront susceptibles de modifications sur décision de l'Organe de surveillance, sur proposition du Président.