



Amundi Luxembourg S.A.

Politique de rémunération 2021

Table des matières

1.	Présentation générale et mise en œuvre	3
2.	Politique de rémunération d'Amundi Luxembourg	4
2.1.	Politique standard	4
2.2.	Critères pris en compte pour déterminer le bonus selon la nature du poste.....	6
2.3.	Rôle du Comité Risques Rémunérations	7
3.	Définition du « personnel identifié »	8
4.	Mesures de proportionnalité	9
5.	Modalités de paiement dans le cadre de la politique standard (personnel non identifié).....	9
6.	Modalités de paiement pour le « personnel identifié ».....	11
7.	Délégués	12
8.	Divulgateion/transparence.....	13
	Annexe I Éléments clés concernant la politique de rémunération 2020-2021	14
	Annexe II Synthèse des dispositions applicables aux rémunérations variables individuelles	16
	Annexe III Glossaire	17

1. Présentation générale et mise en œuvre

La présente Politique de rémunération (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021) définit les principes de rémunération au sein d'Amundi Luxembourg et traduit la mise en œuvre locale des principes de la politique de rémunération du Groupe Amundi (la « Politique globale du Groupe ») ainsi que des exigences réglementaires locales.

La Politique globale du Groupe est soumise chaque année à la revue du Comité des rémunérations d'Amundi, présidé par un Administrateur indépendant non exécutif et composé de membres soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi. La Politique globale du Groupe s'applique à toutes les entités du Groupe du périmètre européen et asiatique.

Elle est établie de manière à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, avec une gestion saine et bien maîtrisée des risques.

Elle vise également à rétribuer à performances égales, indépendamment des caractéristiques de chaque collaborateur telles que le sexe, l'origine ethnique et l'état civil, tel que défini par les réglementations locales applicables (c'est-à-dire les dispositions relatives à la non-discrimination).

La Politique globale du Groupe reflète la vision et les valeurs du Groupe Amundi en matière de rémunération ; elle définit les fondements sur lesquels s'appuient les rémunérations et les structures et processus de gouvernance et d'organisation de l'entreprise ; enfin, elle détaille les éléments de rémunération globale, les systèmes d'incitation et les avantages proposés par le Groupe Amundi. La présente politique de rémunération d'Amundi Luxembourg en constitue la mise en œuvre locale, dans le respect de la réglementation locale en matière de rémunérations.

Elle prend notamment en compte :

- La loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 concernant les organismes de placement collectif (articles 111bis et 111ter)
- La loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (article 12)
- Les orientations de l'AEMF relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive OPCVM et de la directive AIFM (14 octobre 2016, ESMA/2016/575 et ESMA/2016/579)
- Le rapport final de l'AEMF – Orientations relatives aux bonnes politiques et pratiques de rémunération au titre de la directive OPCVM et de la directive AIFM (ESMA/2016/411) du 31 mars 2016
- La Circulaire CSSF 18/698 concernant l'agrément et l'organisation des gestionnaires de fonds d'investissement de droit luxembourgeois

La Politique de rémunération est conçue pour attirer, fidéliser et motiver les collaborateurs hautement qualifiés dans leurs domaines d'expertise. Elle garantit une bonne gestion des risques, dans le respect de la stratégie économique et des objectifs, des valeurs et des intérêts à long terme de la Société et des fonds d'investissement sous gestion, comme des intérêts des investisseurs.

Elle est fondée sur l'idée que la rémunération individuelle du personnel ne devrait pas être en contradiction avec les profils de risque des FIA et des OPCVM gérés. Elle n'encourage pas la prise de risque excessive.

La rémunération chez Amundi Luxembourg est composée principalement

- d'une rémunération fixe annuelle de base,
- d'une rémunération variable individuelle,
- d'une rémunération variable collective.

En outre, les conditions d'allocation suivent les lignes directrices du Groupe Amundi.

La Politique de rémunération de la Société porte sur ces trois éléments de rémunération ainsi que sur les prestations de retraite discrétionnaires.

Gouvernance

- Le département RH d'Amundi Luxembourg passe en revue et définit cette Politique chaque année conformément à la réglementation en vigueur et à la Politique de rémunération du Groupe Amundi.
- La fonction conformité d'Amundi Luxembourg S.A. est indépendante des unités opérationnelles qu'elle supervise. Elle est chargée de vérifier, une fois par an, si la politique de rémunération est conforme aux lois et réglementations applicables.
- La politique de rémunération de la Société est adoptée par le Conseil d'administration d'Amundi Luxembourg, dans l'exercice de sa fonction de surveillance.
- Les dirigeants d'Amundi Luxembourg sont responsables de la mise en œuvre de la politique de rémunération approuvée par le Conseil d'administration.

2. Politique de rémunération d'Amundi Luxembourg

2.1. Politique standard

2.1.1 Chaque collaborateur a droit à tout ou partie des éléments suivants de rémunération en fonction de ses responsabilités et de son lieu de travail particulier :

- **Une rémunération fixe**, en fonction du niveau de responsabilité en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché.

- **Une rémunération variable**, divisée en plusieurs composantes :
 - **Un bonus annuel (prime participative (en vertu de la loi budgétaire de 2021, circulaire L.I.R. n° 115/12 du 11 février 2021) et/ou prime en espèces)**, applicable à l'ensemble du personnel : il récompense la contribution individuelle/de l'équipe, et est défini à la discrétion du manager sur la base du niveau de réalisation d'objectifs de performance préétablis ;
 - **Un intéressement à long terme (LTI)**, applicable à certains postes clés sélectionnés : il consiste essentiellement en l'attribution d'actions de performance Amundi, destinées à inciter les managers à atteindre les objectifs commerciaux et financiers fixés dans le Business Plan d'Amundi.
- **Une rémunération variable collective : une prime participative** entièrement discrétionnaire (en vertu de la loi budgétaire de 2021, circulaire L.I.R. n° 115/12 du 11 février 2021) et/ou prime en espèces), sur la base des performances/bénéfices financiers générés par Amundi Luxembourg.
- **Des avantages sociaux** : ils offrent soutien et protection aux personnels et à leur famille et leur permettent d'assumer leurs dépenses de santé et de se préparer à la retraite par le biais de plans comprenant des contributions de l'entreprise et des contributions individuelles au sein d'une structure fiscalement avantageuse.

2.1.2 La rémunération variable individuelle est uniquement attribuée (sauf en cas de recrutement) en fonction de la contribution à la performance appréciée par le manager selon les principes suivants :

- L'enveloppe totale de rémunération variable chez Amundi est déterminée en pourcentage du résultat brut d'exploitation, afin de calibrer les montants versés en fonction des résultats générés par Amundi. Cette enveloppe est communiquée au Conseil d'administration d'Amundi.
- Les enveloppes de bonus pour les différents secteurs (Amundi Luxembourg S.A. représentant un seul secteur) sont définies selon une approche descendante afin de déterminer la contribution de chaque secteur à la performance globale.

L'attribution des rémunérations variables individuelles est par nature discrétionnaire, et est fondée sur une évaluation de la performance individuelle par les managers sur la base :

- de critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
- intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle appropriée, de court à long terme
- et tenant compte du respect des limites de risque et des intérêts du client.

2.1.3 La rémunération variable garantie s'applique uniquement lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs et est limitée à la première année.

2.2. Critères pris en compte pour déterminer le bonus selon la nature du poste

		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion d'investissements	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> • RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans • Performance brute/absolue/relative des stratégies d'investissement (basée sur des composites GIPS) sur 1, 3 et 5 ans, perspective principalement focalisée sur 1 an et ajustée avec les chiffres à long terme (3 et 5 ans) • Risque de performance ajusté en fonction du RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans • Classement concurrentiel dans les notations Morningstar • Entrées nettes/appels d'offres et mandats obtenus • Commissions de performance générées 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des règles de risque, de conformité, juridiques et en matière de politique ESG • Qualité du management • Innovation/développement produit • Collaboration/partage des bonnes pratiques • Engagement commercial
Activité commerciale	Développement et durabilité de l'activité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client	<ul style="list-style-type: none"> • Entrées nettes • Revenus • Entrées brutes ; développement et fidélisation de la clientèle ; mix de produits 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client • Sécurisation/développement de l'activité • Satisfaction des clients • Qualité du management • Transversalité et partage des bonnes pratiques • Esprit d'entreprise
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats de l'activité contrôlée	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction des projets gérés et des objectifs fixés • Gestion/optimisation des dépenses 	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction des projets gérés et des objectifs fixés • Qualité des contrôles • Respect de la réglementation et prise en compte des intérêts du client • Qualité du management • Collaboration/partage des bonnes pratiques
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction des projets gérés et des objectifs fixés • Gestion/optimisation des dépenses 	<ul style="list-style-type: none"> • En fonction des projets gérés et des objectifs fixés • Qualité du service à la clientèle et du soutien aux personnels • Amélioration de l'efficacité de la société, contribution à son développement • Qualité du management • Collaboration/partage des bonnes pratiques

En particulier, les objectifs financiers sont supprimés pour les fonctions de contrôle afin de garantir un degré d'indépendance adéquat par rapport aux activités faisant l'objet de contrôles et d'éviter tout conflit d'intérêts.

2.3. Rôle du Comité Risques Rémunérations

Au niveau du Groupe, un comité dédié appelé « Comité Risques Rémunérations » réunit la fonction Ressources humaines et les fonctions de contrôle (Risques et Conformité).

L'ensemble des collaborateurs ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des fonds sous gestion correspondants font l'objet d'un suivi individuel des comportements en matière de risques et de conformité par les fonctions de contrôle. Ce suivi est revu périodiquement par le Comité Risques Rémunérations.

L'avis du Comité Risques Rémunérations est transmis à la Direction générale afin d'être pris en compte à la fois pour les nouvelles attributions et pour l'acquisition des tranches de bonus différées. Ces dispositions s'appliquent également aux attributions et à l'acquisition d'actions de performance, le cas échéant.

Conformément au mandat du Comité Risques Rémunérations et dans le cadre de ses activités, le Comité :

- Valide la conformité de la Politique de rémunération du Groupe à l'égard des exigences réglementaires ;
- Valide les différents paniers de fonds utilisés à des fins d'indexation ;
- Réalise le contrôle de second niveau concernant les processus de rémunération des RH, sur la base du rapport décrivant le contrôle de premier niveau fourni par le département RH ;
- S'assure de la compatibilité de la Politique de rémunération du Groupe avec la situation économique et prudentielle d'Amundi, eu égard aux exigences réglementaires ;
- Valide la liste des preneurs de risques proposée par le département RH et les entités concernées, en s'assurant que les exigences réglementaires ont été respectées.

Pour Amundi Luxembourg, le responsable RH local revoit la liste des personnels identifiés une fois par an et communique ces informations à la direction des ressources humaines du Groupe afin de s'assurer que les personnels locaux identifiés sont couverts par le processus de groupe ;

- Passe en revue l'évaluation du comportement des preneurs de risques sur la base des informations fournies par la fonction Conformité d'Amundi Luxembourg au regard de leurs obligations d'agir de bonne foi et en conformité avec toutes les règles réglementaires et internes applicables en matière de risques et de conformité. Cette mission est documentée dans le procès-verbal du comité.

Le procès-verbal mentionnera, le cas échéant, tous les cas identifiés dans lesquels un preneur de risque a eu un comportement inapproprié ayant déclenché ou potentiellement déclenché pour la société ou ses clients un impact significatif en termes de risques. Ces situations peuvent notamment inclure des violations intentionnelles des lignes directrices en matière d'investissement, le non-respect des

règles et principes liés à l'intégrité du marché ou une situation de conflit d'intérêts. Pour chaque cas, la mesure disciplinaire appropriée est identifiée et communiquée en conséquence à l'acteur concerné (par exemple, si l'action déterminée a un effet sur l'évaluation des performances du collaborateur, son responsable est informé ; si cela doit avoir un impact sur son bonus actuel ou sur les reports en cours, les RH locales en sont informées, etc.).

Outre les activités susmentionnées, le Comité Risques Rémunérations doit signaler le comportement de tout collaborateur ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

Par ailleurs, chaque membre du Comité peut, à tout moment, informer le Comité de toute situation spécifique qui mériterait d'être examinée par ce dernier. Dans un tel cas, un Comité ad hoc serait alors organisé.

3. Définition du « personnel identifié »

La politique de rémunération d'Amundi Luxembourg s'applique à toutes les catégories de personnel (contrats permanents et non permanents). Au sein des personnels de la société, certains collaborateurs, appelés « personnel identifié », sont soumis à des dispositions spécifiques.

Les « personnels identifiés » d'Amundi Luxembourg comprennent les catégories de personnel dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact sur le profil de risque des FIA et des OPC ou d'Amundi Luxembourg :

- Le Conseil d'administration d'Amundi Luxembourg, les administrateurs exerçant ou non des fonctions exécutives, s'ils sont rémunérés par la société
- Les fonctions de contrôle :
 - Responsable de la conformité
 - Responsable de la gestion des risques
- Les professionnels de l'investissement :
 - Gérants de portefeuille/collaborateurs en charge de la gestion des OPCVM/AIFM par délégation. Au moment de la rédaction de ce document, les activités de gestion d'investissement sont presque exclusivement déléguées à des entités du groupe Amundi soumises aux exigences des directives OPCVM et AIFM ou à des exigences comparables, tandis que les portefeuilles immobiliers sont gérés par un gérant de portefeuille interne.
- Autre personnel identifié : Les fonctions ventes et distribution ne sont pas représentées chez Amundi Luxembourg

- Autres dirigeants responsables et Conducting officers, s'ils n'y figurent pas déjà dans le cadre d'autres critères

Il convient de noter que toutes les fonctions typiques comprises dans la définition de « personnel identifié » ne sont pas présentes chez Amundi Luxembourg.

En ce qui concerne le responsable des ressources humaines, le responsable du contrôle financier et les autres personnes ayant un niveau de rémunération équivalent ou supérieur à celui du personnel identifié, Amundi Luxembourg les considère comme n'ayant pas d'impact sur le profil de risque des FIA et des OPC.

4. Mesures de proportionnalité

Dans ses orientations, l'AEMF expose les possibilités de non-application dans le respect du principe de proportionnalité, si cela est compatible avec le profil de risque, l'appétit pour le risque et la stratégie de la société de gestion et des OPCVM/FIA qu'elle gère.

Comme condition préalable à la non-application des principes pour un type particulier d'OPCVM/AIFM ou de preneur de risque (personnel identifié), l'AEMF exige que les sociétés de gestion soient en mesure de justifier auprès des autorités compétentes, si elles le demandent, la non-application de chacune des exigences.

Amundi Luxembourg a donc procédé à une évaluation de proportionnalité, qui l'a conduit, sur la base des critères donnés, à ne pas constituer un comité des rémunérations propre au titre des directives OPCVM/AIFM. Amundi Luxembourg continuera d'être soutenu, comme indiqué dans la Politique globale, par le Comité des rémunérations d'Amundi, situé à Paris.

5. Modalités de paiement dans le cadre de la politique standard (personnel non identifié)

5.1 Les bonus les plus élevés sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans.

Barème de report :

Conformément à la Politique de rémunération globale, la société a fixé à 100 000 € le niveau à partir duquel la rémunération différée s'applique. Si la rémunération variable est inférieure au niveau fixé, elle sera intégralement versée en numéraire, sans différé.

– Barème de report des rémunérations variables pour le personnel « non identifié »

Rémunération variable annuelle	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non différée garantie
100-400 k€	40 %	100 k€
400-600 k€	50 %	240 k€
600 k€	60 %	300 k€

Applications concrètes :

- Le pourcentage à différer est appliqué à la rémunération variable annuelle totale attribuée (application « au premier euro »).
- L'application de ce barème ne peut donner lieu à un montant différé inférieur à 15 k€. En deçà de ce montant, le différé est annulé et la rémunération variable est intégralement versée.
- L'application de ce barème ne peut entraîner un paiement à court terme inférieur à la part non différée.
- Si le collaborateur participe au programme d'intéressement à long terme :
 - o l'attribution d'actions de performance sera prise en compte dans le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - o les actions de performance seront remises aux bénéficiaires à la fin de la période de report (acquisition en bloc). La part différée du bonus sera divisée en trois tranches égales livrées dans les 3 ans suivant la date d'attribution (acquisition graduelle) ;
 - o Si l'attribution de l'intéressement à long terme est supérieure à la rémunération différée calculée, en tenant compte de la part non différée garantie, la totalité du bonus sera versée directement à la date d'attribution.

5.2 Conditions d'acquisition définitive :

Chaque tranche de la rémunération variable différée n'est définitivement acquise que sous conditions de performance collective (au niveau du Groupe), d'absence de comportement professionnel excessivement risqué (au niveau individuel) et de présence à la date d'acquisition. Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou une perte de l'attribution différée. Les conditions de performance collective sont définies dans le plan de bonus différé et dans le plan de participation en actions, et elles reflètent la durée et la nature des reports du plan d'intéressement.

6. Modalités de paiement pour le « personnel identifié »

La rémunération variable du « personnel identifié » est versée selon les principes suivants :

6.1 Le versement des rémunérations variables est en partie différé sur une période de 3 ans et effectué uniquement à la condition que le collaborateur remplisse les conditions de performance et n'ait pris aucun risque excessif sur la période.

6.2 Barème de report

Conformément à la Politique de rémunération globale, la société a fixé à 100 000 € le niveau à partir duquel la rémunération différée s'applique. Si la rémunération variable est inférieure au niveau fixé, elle sera intégralement versée en numéraire, sans différé.

La part différée est divisée en 3 tranches égales sur une période de 3 ans.

Rémunération variable annuelle	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non différée minimale garantie
Jusqu'à 100 k€	0	
>100-600 k€	50 %	-
>600 k€	60 %	300 k€
Comité exécutif	60 %	-

Pour une rémunération variable supérieure à 100 k€, le pourcentage à différer est appliqué au bonus annuel total attribué (application « au premier euro »).

Applications concrètes :

- Le pourcentage à différer est appliqué à la rémunération variable annuelle totale attribuée (application « au premier euro »).
- Si le collaborateur participe au programme d'intéressement à long terme :
 - o l'attribution d'actions de performance sera prise en compte dans le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - o les actions de performance seront remises aux bénéficiaires à la fin de la période de report (acquisition en bloc). La part différée du bonus sera divisée en trois tranches égales livrées dans les 3 ans suivant la date d'attribution (acquisition graduelle) et indexées sur un panier de fonds représentatif.

Exemple de calcul de répartition de la rémunération différée :

Le collaborateur est un membre du personnel identifié et reçoit une rémunération variable annuelle de 200 000 €, dont 60 000 € proviennent de l'attribution d'actions de performance et 140 000 € des bonus de performance.

La rémunération variable à différer équivaut à 50 % de 200 000 € = 100 000 €, dont 60 000 € d'attribution de LTI et 40 000 € pour la part différée du bonus. La part restante de la rémunération variable est payée directement (200 000 € - 100 000 € = 100 000 €).

6.3 Conditions d'acquisition définitive

Chaque tranche n'est définitivement acquise que sous conditions de performance collective (au niveau du Groupe), d'absence de comportement professionnel risqué (au niveau individuel) et de présence à la date d'acquisition. Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou une perte du montant différé.

Les conditions de performance collective sont définies dans le plan de bonus différé et dans le plan de participation en actions, et elles reflètent la durée et la nature des reports du plan d'intéressement.

6.4 Versement de la rémunération variable

La partie différée du bonus est indexée sur la performance d'un « panier de fonds » représentatif.

Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'impact de l'alignement sur les risques intégré à la gestion de la rémunération variable différée.

6.5 Suivi des comportements à risque

Le suivi du respect des limites de risque et des règles de conformité est mis en œuvre annuellement par les fonctions de contrôle concernées (Risques et Conformité).

7. Délégués

Lors de la délégation de la gestion de portefeuille ou de la gestion des risques ou de toute autre activité, la Société s'assure que les entités déléguées sont soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération aussi efficaces que celles applicables en vertu des directives AIFM/OPCVM.

Dans le cas contraire, la Société veille à ce que des arrangements contractuels appropriés soient en place pour empêcher le contournement des exigences énoncées dans les lignes directrices relativement aux paiements au personnel identifié du délégué à titre de rémunération pour l'exécution des activités au nom de la Société.

8. Divulgateion/transparence

Information en interne

Les collaborateurs visés par les règles spécifiques de la Politique de rémunération seront informés par une communication écrite (lettre ou e-mail) résumant les principes qui y sont décrits.

Toute modification significative de cette politique et des critères servant à déterminer la rémunération variable sera notifiée par écrit.

Informations externes

Amundi met régulièrement à disposition des informations sur sa Politique de rémunération, conformément à la réglementation en vigueur, et sans préjudice des exigences de confidentialité :

- Avis dans le prospectus et le DICI du FIA, OPC,
- dans le rapport annuel,
- sur la page web de la société.

Annexe I Éléments clés concernant la politique de rémunération 2020-2021

Accords d'indexation des bonus différés

Pour le personnel identifié, la totalité du montant du bonus différé sera indexée sur la performance d'un panier de fonds représentatif tel que validé par le Comité Risques Rémunérations.

L'indexation sur le panier de fonds (au niveau du groupe ou de l'entité) sera déterminée en mesurant la performance relative ou absolue de chaque composante du panier en fonction du type de gestion du fonds (qu'elle soit basée ou non sur un indice de référence). Pour le panier de fonds, la performance (et donc l'indexation) est alors calculée comme la performance moyenne équipondérée de ses composantes. Ces performances sont mesurées sur une année civile, en termes absolus pour les fonds de type rendement total et par rapport à l'indice de référence (tel que décrit dans son prospectus) pour les fonds indexés. La performance annuelle aux fins de l'indexation de chaque panier de fonds est validée par le Comité Risques Rémunérations.

En 2021, les paniers de fonds sont définis au niveau d'Amundi, d'Amundi Immobilier, d'Amundi PEF, d'Amundi Transition Énergétique et d'Amundi SGR.

Détail des conditions individuelles et collectives d'acquisition

Chaque tranche de la rémunération différée n'est définitivement acquise que sous conditions de performance, d'absence de comportement professionnel excessivement risqué et de présence à la date d'acquisition. Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou une perte du montant différé.

Ensemble, la condition de performance (collective) et la condition d'absence de comportement professionnel risqué (individuelle) forment la clause « malus » (ajustement du risque a posteriori).

- La condition de performance relative à chaque tranche de rémunération différée est liée à la réalisation de la performance financière au niveau du groupe/de l'entité. Ainsi, en cas de mauvaise performance financière à un degré significatif, la partie différée de la rémunération variable peut être annulée partiellement ou totalement.
- La condition liée à l'absence de comportement professionnel excessivement risqué est individuelle par nature et sera évaluée par le Comité Risques Rémunérations en ce qui concerne :
 - o les erreurs ou les violations des règles de conformité mises en œuvre par Amundi ;
 - o le non-respect des processus et des limites de risques mis en place par Amundi.

Suivi des comportements à risque : voir paragraphe 6.5.

Carried interest

Afin d'assurer l'alignement complet entre les intérêts des apporteurs de capitaux et des sociétés de gestion, Amundi a mis en place une structure de rémunération spécifique sous forme de carried interest, pour un certain nombre de bénéficiaires dans les secteurs du private equity et de la dette privée.

Annexe II Synthèse des dispositions applicables aux rémunérations variables individuelles

Personnel concerné	Différé	Calendrier de différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'acquisition définitive	Conditions collectives d'acquisition définitive (conditions de performance)
Personnel non différé – rémunération variable < 100 000 €	Néant	N/A	Néant	Non	Non	Néant
Personnel différé (personnel non identifié AIFM/OPCVM) – Rém. variable >= 100 000 € – Non considéré comme un preneur de risque important (définition AIFM/OPCVM)	Par tranche (calculée sur la rémunération variable individuelle totale) [1] < 100 K € = 0 % 100 – 400 K € = 40 % 400 – 600 K € = 50 % > 600 K € = 60 % Différé au premier euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans	Néant	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée initialement attribuée en cas de comportements professionnels excessivement risqués. Sur avis du Comité Risques Rémunérations à la Direction du Groupe.	Diminution (partielle ou totale) du montant du bonus différé, sur la base d'une formule, en cas de non-atteinte d'ICP au niveau du groupe ou de l'entité. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
		LTI (le cas échéant) : 1 tranche à l'issue des 3 ans	Cours de l'action Amundi			Diminution ou augmentation du nombre d'actions attribuées, sur la base d'une formule, en cas d'atteinte des ICP au niveau du groupe, comme décrit dans les règles du plan.
Personnel différé (personnel identifié AIFM/OPCVM) – Bonus >= 100 000 € – considéré comme un preneur de risque important (définition AIFM/OPCVM)	Par tranche (calculée sur la rémunération variable individuelle totale) [1] : <= 600 K € = 50 % > 600 K € / Comex = 60 % Différé au premier euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans	Paniers représentatifs de fonds : – Un panier Groupe représentatif d'Amundi, SGG, ETG, BFT, CPR AM et d'entités internationales – Des paniers spécifiques pour A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi SGR	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée initialement attribuée en cas de comportements professionnels excessivement risqués. Sur avis du Comité Risques Rémunérations à la Direction du Groupe.	Diminution (partielle ou totale) du montant du bonus différé, sur la base d'une formule, en cas de non-atteinte d'ICP au niveau du groupe ou de l'entité. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
		LTI (le cas échéant) : 1 tranche à l'issue des 3 ans	Cours de l'action Amundi			Diminution ou augmentation du nombre d'actions attribuées, sur la base d'une formule, en cas d'atteinte des ICP au niveau du groupe, comme décrit dans les règles du plan.

[1] les actions de performance sont considérées comme entièrement différées.

Annexe III Glossaire

FIA	Fonds d'investissement alternatif
AIFM	Gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs
AIFMD	Directive 2011/61/UE relative aux gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs
CSSF	Commission de surveillance du secteur financier, Luxembourg
AEMF	Autorité européenne des marchés financiers
OPCVM	Organismes de placement collectif en valeurs mobilières