

Amundi Luxembourg S.A.

Politique de rémunération

Janvier 2026

Approuvé par :	Conseil d'administration d'Amundi
Approuvé sur :	16 April 2026
Date d'entrée en vigueur :	01 Janvier 2026

Sommaire

- 1. Aperçu général et implémentation..... 3
- 2. Politique de rémunération d'Amundi Luxembourg 4
 - 2.1. Politique standard 5
 - 2.2. Critères pris en compte pour déterminer la prime selon le poste 6
 - 2.3. Critères ESG et risque de durabilité dans le cadre de la rémunération d'Amundi 8
 - 2.4. Rôle du Comité de rémunération au risque 8
- 3. Définition de « personnel identifié » 9
- 4. Mesures de proportionnalité 11
- 5. Conditions de paiement pour la politique standard (personnel non identifié)..... 11
- 6. Conditions de paiement pour le « personnel identifié » 13
- 7. Délégués..... 15
- 8. Divulgateion / Transparence..... 15

- Annexe I : 2025-2026 Points clés concernant la politique de rémunération.....17
- Annexe II : Résumé des dispositions applicables concernant la rémunération variable individuelle 19
- Annexe III : Glossaire 20

1. Aperçu général et implémentation

Cette politique de rémunération (entrée en vigueur le 1er janvier 2026) définit les principes de rémunération au sein d'Amundi Luxembourg et représente la mise en œuvre locale des principes de la politique de rémunération du groupe Amundi (« Politique mondiale de groupe ») ainsi que des exigences réglementaires locales.

La politique du Groupe mondial est examinée chaque année par le Comité de rémunération d'Amundi présidé par un administrateur indépendant non exécutif et composé de membres indépendants ou n'exerçant aucune fonction exécutive au sein d'Amundi. La politique mondiale de groupe s'applique à toutes les entités du groupe du périmètre européen et asiatique.

Il convient de noter qu'avant son acquisition par Amundi le 2 avril 2024, Alpha Associates n'appliquait pas l'ensemble des exigences des règlements AIFM en application du principe de proportionnalité. Ce principe continuera de s'appliquer.

Elle est conçue pour être alignée sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et intérêts de l'entreprise et des fonds sous gestion ainsi qu'avec ceux des investisseurs, avec une gestion des risques saine et bien contrôlée, et inclut des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

Il vise également à récompenser l'égalité des performances, indépendamment des caractéristiques des employés telles que le genre, la race et l'état civil, tels que définis dans les réglementations locales applicables (c'est-à-dire les dispositions non discriminatoires).

La politique mondiale du Groupe reflète la vision et les valeurs de l'approche de rémunération du Groupe Amundi, définit les piliers de la rémunération ainsi que des structures et processus de gouvernance corporative et organisationnelle, détaille les éléments de rémunération globale et fournit des détails sur les systèmes d'incitation et les avantages du Groupe Mundi. La politique de rémunération d'Amundi Luxembourg en cours constitue la mise en œuvre locale conformément à la réglementation locale des systèmes de rémunération.

En particulier, cette politique prend en compte :

- Loi du Luxembourg du 17 décembre 2010 relative aux engagements d'investissement collectif (articles 111bis et 111ter)
- Loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (article 12).
- Lignes directrices ESMA sur des politiques de rémunération solides sous la directive UCITS et AIFM (14 octobre 2016, ESMA/2016/575 et ESMA/2016/579)
- Rapport final de l'ESMA – Lignes directrices sur des politiques et pratiques de rémunération solides dans le cadre de la directive UCITS et de l'AIFMD (ESMA/2016/411) du 31 mars 2016
- Circulaire CSSF 18/698 sur l'autorisation et l'organisation des gestionnaires de fonds d'investissement luxembourgeois,
- Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur les divulgations liées à la durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR)

La politique de rémunération est conçue pour attirer, retenir et motiver les employés hautement qualifiés dans leurs domaines d'expertise. Elle garantit une gestion des risques solide et est cohérente avec la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société, des fonds d'investissement gérés et des investisseurs.

Elle repose sur le principe selon lequel la rémunération individuelle des employés ne doit pas entrer en conflit avec les profils de risque des FIF et UCIT gérés. Cela n'encourage pas la prise de risques excessive.

En ce qui concerne les directives du rapport final de l'ESMA sur les honoraires de performance (34-39-968), le modèle des honoraires de performance est également conçu pour garantir que le gestionnaire n'est pas incité à prendre un risque excessif et que les gains cumulés soient dûment compensés par des pertes cumulatives.

La rémunération chez Amundi Luxembourg est principalement composée de

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

et les conditions d'allocation suivent les directives du groupe Amundi.

La politique de rémunération de la société traite de ces trois éléments de rémunération ainsi que des prestations de retraite discrétionnaires.

Gouvernance

- Amundi Luxembourg HR examine et définit cette politique chaque année conformément à la réglementation applicable et à la politique de rémunération du groupe Amundi.
- L'unité de conformité d'Amundi Luxembourg S.A. est indépendante des unités opérationnelles qu'elle supervise. Il est chargé d'évaluer, une fois par an, que la politique de rémunération respecte la législation et la réglementation applicables.
- Le Conseil d'administration d'Amundi Luxembourg, dans l'exercice de sa fonction de supervision, adopte la politique de rémunération de la société.
- La haute direction d'Amundi Luxembourg est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération telle qu'approuvée par le Conseil d'administration.

2. Politique de rémunération d'Amundi Luxembourg

2.1. Politique standard

2.1.1 Chaque employé est éligible à tout ou partie des éléments suivants du package de rémunération selon ses responsabilités et son lieu de travail spécifique :

- **Rémunération fixe**, en fonction du niveau de responsabilité, pris en compte dans le cadre des spécificités locales et des conditions du marché.
- **Rémunération variable**, découpé en les composantes suivantes :
 - **Prime annuelle (prime de participation aux bénéfices (selon la loi budgétaire 2021, circulaire L.I.R. n° 115/12 datée du 11 février 2021) et/ou une prime en espèces)**, adressée à la population générale : récompense la performance individuelle / d'équipe et est définie de façon discrétionnaire par le management en fonction du niveau de réalisation des facteurs de performance prédéfinis
 - **Incitation à long terme (LTI)**, adressé à des personnes clés sélectionnées : basé sur les actions de performance Amidi, visant à motiver les managers à atteindre leurs objectifs commerciaux et financiers ainsi que sur la mise en œuvre de la trajectoire RSE & ESG d'Amundi.
 - **Rémunération collective variable**: un entièrement discrétionnaire **prime de partage des bénéfices (selon la loi budgétaire de 2021, circulaire L.I.R. n° 115/12 datée du 11 février 2021) et/ou une prime en espèces**, sur la base de la performance financière/bénéfice générée par Amundi Luxembourg.
 - **Avantages** : offrir soutien et protection aux employés et à leurs familles, les aider à couvrir les frais de santé et à se préparer à la retraite grâce à des dispositifs incluant des contributions de l'entreprise et du salarié dans une structure fiscalement efficace.

Un équilibre approprié est recherché entre la rémunération fixe et la rémunération variable. Ainsi, la rémunération fixe doit représenter une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale afin de favoriser la flexibilité de la rémunération variable.

2.1.2 Concernant la rémunération variable individuelle, celle-ci n'est attribuée (sauf en cas de recrutement) que sur la base de la contribution à la performance telle qu'évaluée par le manager selon les principes suivants :

- Le pool total variable de rémunération d'Amundi est déterminé en pourcentage du revenu brut d'exploitation afin d'étalonner les montants versés selon les résultats réalisés par le groupe Amundi. Ce pool est communiqué au conseil d'administration d'Amundi.

La campagne de rémunération est un processus mondial piloté par l'équipe Compensation & Avantages d'Amundi Paris. Le pool global de bonus pour le groupe Amundi est défini par la haute direction d'Amundi Paris et validé par le conseil d'administration d'Amundi, et un pool local est fourni à Amundi Luxembourg avec une répartition visuelle du pool selon la division Business (par exemple Investissements, Risque, Conformité, Ventes, Opérations, etc.)

La direction locale a alors la discrétion d'attribuer le pool aux particuliers, puis un processus final de validation par la division Business a également lieu. Les récompenses individuelles variables de rémunération sont de nature discrétionnaire, basées sur une évaluation de la performance individuelle par les managers, sur la base de :

- Critères objectifs, à la fois quantitatifs et qualitatifs
- Incorporant, selon la fonction, une échelle temporelle appropriée à court et long terme
- Le respect des limites de risque et des intérêts du client.

Cette évaluation est formalisée lors de l'évaluation annuelle.

2.1.3 Concernant la rémunération variable garantie, cela ne concerne que l'embauche de nouveaux employés et est limité à la première année.

2.1.4 Les paiements relatifs à la résiliation anticipée d'un contrat reflètent la performance réalisée au fil du temps et sont conçus de manière à ne pas récompenser l'échec.

2.2. Critères pris en compte pour déterminer la rémunération variable selon le poste.

Poste		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion des investissements	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> • Performance relative brute / Ratio d'information / Ratio net de netteté par rapport aux pairs et positionnement concurrentiel via les classements sectoriels • Les indicateurs ci-dessus sont examinés sur plusieurs périodes allant de 1 an, 3 à 5 ans, avec pour objectif de récompenser les performances durables. • Génération des honoraires de performance • Développements commerciaux (flux nets et revenus) • Évolution des notes des consultants pour les stratégies d'investissement phares • Investissement responsable <ul style="list-style-type: none"> - Le respect de l'investissement responsable a battu la référence. - Livrez l'alpha tout en respectant les objectifs d'investissement responsable du fonds. - Contribuer à l'objectif d'engagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Retour sur l'activité en contact avec le client • Conformité à la politique de risque, à la conformité et aux règles légales • Si une violation est confirmée après une évaluation formelle par les Fonctions de Contrôle, la prime peut être réduite . • Conformément à l'esprit de gestion d'Amundi, qualité des compétences managériales • Investissement responsable <ul style="list-style-type: none"> - Respectez la politique d'investissement responsable . - Démontrer la capacité de bien gérer la combinaison du rendement du risque et de l'investissement responsable (le rendement ajusté du risque et de l'investissement responsable) - Contribuer au développement de l'offre RI (par exemple : Climat, Label, Impact...)

Poste		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Ventes	Le développement commercial et la durabilité grâce à un comportement approprié et à la prise en compte des intérêts des clients	<ul style="list-style-type: none"> • Afflux • Revenus • Développement et fidélisation de la base de clients ; Composition de produits • Investissement responsable <ul style="list-style-type: none"> - Lorsque c'est pertinent, nombre de clients sollicités pour une offre d'investissement responsable (Climat, Label, Impact) 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformité à la politique de risque, à la conformité et aux règles légales • Considération conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client • Sécuriser/développer l'entreprise • Satisfaction client • Conformément à l'esprit de gestion d'Amundi, qualité des compétences managériales • Approche transversale et partage des meilleures pratiques • Esprit entrepreneurial • Investissement responsable <ul style="list-style-type: none"> - Capacité à expliquer et promouvoir les politiques et capacités d'investissement responsable ainsi que les solutions de l'entreprise - Accompagner les clients dans un contexte réglementaire changeant - <i>Comprenez, soutenez et aidez nos partenaires de distribution sur leur offre d'investissement responsable (par exemple : Climat, Label, Impact...)</i>
Contrôle	Gestion de projet et atteinte de ses propres objectifs, indépendamment des résultats de l'entreprise contrôlée	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les projets gérés et les objectifs fixés • Absence de violation réglementaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les projets gérés et les objectifs fixés • Qualité des contrôles de deuxième et troisième niveau • Respect des réglementations et prise en compte des intérêts du client • Conformément à l'esprit de gestion d'Amundi, qualité des compétences managériales • Collaboration/Partage des meilleures pratiques
Soutien	Gestion de projet et atteinte de ses propres objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les projets gérés et les objectifs fixés • Gestion/optimisation des dépenses 	<ul style="list-style-type: none"> • Selon les projets gérés et les objectifs fixés • Qualité des commandes de premier niveau • Qualité du service client et du support à tout le personnel • Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement • Conformément à l'esprit de gestion d'Amundi, qualité des compétences managériales • Collaboration/Partage des meilleures pratiques

En particulier, les objectifs financiers sont évités pour des fonctions de contrôle afin d'assurer un degré adéquat d'indépendance vis-à-vis des activités de contrôle et d'éviter tout conflit d'intérêts.

Les équipes marketing ont également des objectifs d'investissement responsable définis pour soutenir l'équipe commerciale (par exemple, intégrer l'investissement responsable dans le processus

de gestion produit, orienter le développement de l'offre produit pour développer l'offre RI (climat, étiquette, impact), garantir le respect des règles de communication de l'investissement responsable dans la documentation produit et la communication avec les clients externes).

2.3. Critères d'investissement responsable et risque de durabilité dans le cadre de la rémunération d'Amundi

Depuis sa création en 2010, Amundi a fait de l'investissement responsable l'un de ses piliers fondateurs. En 2018, Amundi a élaboré un plan d'action triennal visant à adopter une approche 100 % responsable. Avec l'ambition de renforcer davantage ses engagements, le 8 décembre 2021, Amundi a lancé un nouveau plan stratégique ESG pour 2022-2025, le Plan « Ambitions ESG 2025 ».

La politique de rémunération du groupe Amundi est alignée sur sa politique d'investissement responsable, les critères d'investissement responsable et de RSE sont inclus dans la détermination de la rémunération, comme suit :

- Les objectifs d'investissement responsable sont fixés pour les gestionnaires de portefeuille, les représentants commerciaux et les équipes marketing,
- La mise en œuvre des engagements d'Amundi en matière de RSE représente 20 % des indicateurs clés de performance soutenant le plan de répartition de performance pour plus de 200 cadres seniors de chez Amundi.

Le respect de la politique d'investissement responsable d'Amundi est intégré dans le cadre de contrôle d'Amundi. Les responsabilités sont réparties entre le premier niveau de contrôles effectué par les équipes d'investissement elles-mêmes et le second niveau de contrôles assuré par les équipes de risque, qui peuvent vérifier en permanence la conformité à la politique d'investissement responsable d'un fonds. Les règles de politique d'investissement responsable sont suivies par les équipes Risque de la même manière que toute règle relevant de leur périmètre de contrôle, en s'appuyant sur les mêmes outils et les mêmes procédures.

2.4. Rôle du Comité de rémunération au risque

Au niveau du Groupe, un Comité dédié appelé « Comité de la Rémunération des Risques » réunit la fonction des Ressources Humaines et les fonctions de contrôle (Risque, Conformité, Audit, Sécurité).

Tous les employés ayant un impact significatif sur le profil de risque de la société de gestion et/ou des fonds gérés sont surveillés individuellement par les fonctions de contrôle en termes de comportements de risque et de conformité. Ce suivi est périodiquement examiné par le Comité de la Rémunération au Risque.

La recommandation du Comité de rémunération des risques est transmise à la direction générale pour qu'elle soit prise en compte à la fois pour l'attribution de toute nouvelle attribution et l'acquisition des tranches de primes différées. Ces dispositions s'appliquent également aux attributions et à l'acquisition d'actions de performance, lorsque pertinent.

Conformément aux termes de référence du Comité de rémunération des risques et dans l'exercice de ses activités, le Comité doit :

- Valider la conformité de la politique de rémunération du groupe aux exigences réglementaires ;
- Validez les différents paniers de fonds utilisés à des fins d'indexation
- Effectuer le contrôle de 2e niveau sur les processus de rémunération des RH, basé sur un rapport décrivant le 1er niveau de contrôle rapporté par la Division RH ;
- Vérifier la compatibilité de la politique de rémunération du groupe avec la situation économique/prudentielle d'Amundi, conformément aux exigences réglementaires ;
- Validez la liste proposée des Risk Takers proposée par la Division RH et les entités concernées, en veillant à ce que les exigences réglementaires soient respectées.
Pour Amundi Luxembourg, le responsable local des ressources humaines examine la liste des employés identifiés une fois par an et fournit ces informations à la division RH du groupe afin de s'assurer que le personnel local identifié est pris en charge dans le processus du groupe.
- Examiner, chaque année, l'évaluation du comportement des Preneurs de Risques sur la base des contributions fournies par la fonction de conformité d'Amundi Luxembourg concernant leurs obligations d'agir de bonne foi et de respecter toutes les règles réglementaires et internes applicables sur les risques, la conformité et la sécurité. Cela est documenté dans le procès-verbal du comité. Lorsque cela est nécessaire, des informations sont fournies aux gestionnaires afin que les mesures appropriées puissent être mises en œuvre.

Le procès-verbal mentionnera, le cas échéant, tous les cas identifiés dans lesquels un preneur de risques a eu un comportement inapproprié ayant déclenché ou potentiellement déclenché un impact significatif en termes de risques pour l'entreprise ou ses clients. Ces situations peuvent inclure, sans s'y limiter, des violations intentionnelles des directives d'investissement, le non-respect des règles et principes liés à l'intégrité du marché, ainsi que des situations 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 impact sur l'évaluation de performance de l'employé, son responsable est informé ; si cela doit affecter sa prime actuelle ou ses reports en cours, les RH locaux sont informés, etc.).

En plus des activités mentionnées ci-dessus, le Comité de Rémunération des Risques doit rapporter le comportement de tout employé ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

De plus, chaque membre du comité peut, à tout moment, informer le comité de toute situation spécifique qui mériterait un examen par le comité. Dans ce cas, un comité ad hoc serait alors organisé

3. Définition de « personnel identifié »

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

Le processus de définition du « personnel identifié » est réalisé et révisé chaque année pour chaque entité au sein du groupe Amundi. Le « personnel identifié » d'Amundi Luxembourg se compose de catégories de personnel dont les activités professionnelles sont susceptibles d'avoir un impact sur le profil de risque des AIF et UCI ou d'Amundi Luxembourg :

- Conseil d'administration d'Amundi Luxembourg, administrateurs exécutifs et non exécutifs, s'ils sont rémunérés par la société
- Fonctions de contrôle :
 - Responsable de la conformité
 - Responsable de la gestion des risques
- Professionnels de l'investissement :
 - Gestionnaires de portefeuille/employés concernés responsables de la gestion des UCITS/AIFMD délégués. Au moment de la rédaction, les activités de gestion d'investissement sont principalement déléguées à des entités du groupe Amundi soumises aux exigences des directives UCITS et AIFMD ou à des exigences comparables, tandis que les portefeuilles immobiliers sont gérés par un gestionnaire de portefeuille interne.
- Autres membres du personnel identifiés : Les fonctions de vente et de distribution ne sont pas représentées à Amundi Luxembourg.

La politique de rémunération d'Amundi Luxembourg ne définit pas la fonction d'évaluation des AIF dans le cadre des fonctions de contrôle. Cela s'explique par plusieurs raisons concurrentes

- l'évaluation de la plupart des actifs de l'AIF étant réalisée à partir de sources de marché courantes (pour les actifs listés ou dont les prix sont publiés par des prestataires de services établis, tels que Markit)
- l'évaluation des actifs immobiliers et de capital-investissement est réalisée collectivement par le Comité d'évaluation des actifs réels et des marchés privés (« RAPMVC »), les membres votants de RAPMVC étant tous les « employés identifiés » tels que définis dans la politique de rémunération
- la fonction d'évaluation ne constituant pas « en soi » un département dans l'organigramme Amundi Luxembourg
- Autres directeurs généraux et responsables de direction supérieurs, s'ils ne sont pas déjà considérés selon d'autres critères.
- Tous les employés d'Amundi Luxembourg ayant un rôle important ou décisionnel dans l'évaluation sont inclus dans le champ d'action du Comité de rémunération des risques et soumis à sa supervision, comme décrit dans la politique de rémunération

Il convient de noter que toutes les fonctions typiques au sens de « personnel identifié » ne sont pas présentes à Amundi Luxembourg.

En plus de cela, tout employé dont la variable annuelle totale dépasse 500 000 €, et susceptible d'avoir un impact significatif sur le profil de risque de son poste, sera également considéré comme « personnel identifié ».

En ce qui concerne le responsable des ressources humaines, le responsable du contrôle financier et d'autres personnes ayant un niveau de rémunération équivalent ou supérieur à celui du personnel identifié, Amundi Luxembourg ne considère pas qu'ils aient un impact sur le profil de risque des AIF et des UCI.

4. Mesures de proportionnalité

Dans son GL, l'ESMA expose les possibilités de désapplication en fonction des considérations de proportionnalité si cela est conciliable avec le profil de risque, l'appétit pour le risque et la stratégie de la société de gestion ainsi que des UCITS/AIF qu'elle gère.

Comme condition préalable à la délimitation des principes pour un type particulier d'UCITS/AIFM ou de personne responsable de risques (personnel identifié), l'ESMA exige que les sociétés de gestion soient en mesure d'expliquer aux autorités compétentes, si elles le demandent, la justification de chaque exigence qui est rejetée.

Par conséquent, Amundi Luxembourg a mené une évaluation de proportionnalité et, sur la base des critères donnés, Amundi Luxembourg n'a pas créé de Comité de rémunération propre au sein de l'UCITS/AIFMD et continuera d'être soutenu, comme indiqué dans la Politique mondiale, par le Comité de rémunération d'Amundi à Paris.

5. Conditions de paiement pour la politique standard (personnel non identifié)

5.1 Les plus grosses primes sont partiellement différées sur une période de 3 ans.

Programme de report :

Conformément à la politique de rémunération globale, l'entreprise a fixé un niveau de signification de 100 000 € pour l'application de la rémunération différée. Si la rémunération variable est inférieure au niveau de signification, l'intégralité sera versée en espèces sans report.

- Échelle variable de report de rémunération pour le personnel « non identifié »

Rémunération variable annuelle accordée	Pourcentage de la rémunération variable annuelle à différer	Portion garantie non différée
< 100 000 EUR	0%	-
100-400k EUR	40%	100k EUR
400-600k EUR	50%	240k EUR
EUR >= 600k	60%	300k EUR

Cette échelle s'applique également aux « employés identifiés » dont la rémunération variable annuelle est inférieure à 100 000 € (ou équivalent en monnaie locale).

Applications pratiques :

- Le pourcentage à différer est appliqué à la rémunération variable annuelle totale attribuée (appliquée « à partir du premier euro attribué »).
- L'application de cette échelle ne peut pas entraîner un montant différé inférieur à 15 000 euros. En dessous de ce montant, le report est annulé et la prime est entièrement versée au moment de l'attribution.
- L'application de cette échelle ne peut pas conduire à un paiement à court terme inférieur à la portion non différée,
- Dans le cas où l'employé participe au régime d'incitation à long terme,
 - o L'attribution des actions de performance sera prise en compte pour 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 de la faille). La partie différée de la prime sera répartie en trois tranches égales versées sur 3 ans après la date d'attribution (acquisition progressive),
 - o Si la rémunération incitative à long terme est supérieure à la rémunération différée calculée, en tenant compte de la partie garantie non différée, La totalité de la prime sera versée d'un seul coup à la date d'attribution ;

Exemple de calcul de la répartition différée de la compensation :

L'employé n'est pas un employé identifié et bénéficie d'une rémunération annuelle variable de 200 000 €, dont 40 000 € sont représentés par une allocation d'actions de performance et 160 000 € par une prime de performance.

La compensation variable à différer est de 40 % de 200 000 € = 80 000 €, dont 40 000 € correspondent à la subvention LTI et 40 000 € à la partie différée de la prime. La partie restante de la rémunération variable est versée à l'avance (200 000 € - 80 000 € = 120 000 €).

6.2 Conditions définitives d'acquisition :

Chaque tranche de la compensation variable différée ne se limite qu'aux conditions suivantes :

- Présence à la date acquisition
- performance collective (niveau groupe),
- absence de comportements professionnels excessifs et de prise de risques (niveau individuel)

Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou la perte de l'attribution différée.

Les conditions de performance collective sont définies dans le plan de primes différées et dans le plan basé sur les actions, et reflètent la durée du report et la nature du plan d'incitation.

6. Conditions de paiement pour le « personnel identifié »

Pour les employés appartenant à un « personnel identifié » (définition à la section 3) et dont la rémunération annuelle variable est :

- Inférieure à 100 000 € (ou équivalent en monnaie locale), la rémunération variable est versée comme décrit à la section 5.
- Supérieure ou égale à 100 000 € (ou équivalent en monnaie locale), la rémunération variable est versée selon les principes suivants.

6.1 Schéma de report

Les paiements de rémunération variable sont partiellement différés sur une période de 3 ans.

Conformément à la politique de rémunération globale, l'entreprise a fixé un niveau de signification de 100 000 € pour l'application de la rémunération différée. Si la rémunération variable est inférieure au niveau de signification, l'intégralité sera versée en espèces sans report.

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

Rémunération variable annuelle accordée	Pourcentage de la rémunération variable annuelle à différer	Portion minimale garantie non différée
Jusqu'à 100k	0	
>100-600 k€	50%	-
>=600 k€	60%	300 k€

Comité exécutif	60%	-
-----------------	-----	---

Pour une rémunération variable supérieure à 100k, le pourcentage à différer est appliqué au total de la prime annuelle accordée (appliquée « à partir du premier euro attribué »).

Applications pratiques :

- Le pourcentage à différer est appliqué à la rémunération variable annuelle totale attribuée (appliquée « à partir du premier euro attribué »).
- Dans le cas où l'employé participe au régime d'incitation à long terme,
 - o La subvention des actions de performance sera prise en compte pour 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 de cliff). La partie différée de la prime sera divisée en trois tranches égales versées sur 3 ans après la date de la subvention (acquisition progressive de fonds) et indexée à un panier de fonds représentatif.

Exemple de calcul de la répartition différée de la compensation :

L'employé est un employé identifié et a bénéficié d'une rémunération annuelle variable de 200 000 €, dont 60 000 € sont représentés par une attribution d'actions de performance et 140 000 € par une prime de performance.

La compensation variable à différer est de 50 % de 200 000 € = 100 000 €, dont 60 000 € correspondent à la subvention LTI et 40 000 € à la partie différée de la prime. La partie restante de la rémunération variable est versée à l'avance (200 000 € - 100 000 € = 100 000 €).

6.2 Conditions définitives d'acquisition :

Chaque tranche de la compensation variable différée ne se limite qu'aux conditions suivantes :

- Présence à la date d'acquisition
- performance collective (niveau groupe),
- absence de comportements professionnels à risque (niveau individuel) et.

Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou une perte du montant diféri.

Les conditions de performance collective sont définies dans le plan de primes différées et dans le plan basé sur les actions, et reflètent la durée du report et la nature du plan d'incitation.

6.3. Conditions d'indexation de la rémunération variable différée :

Pour le personnel identifié, le montant total de la prime différée sera indexé sur la performance d'un panier de fonds représentatif tel que validé par le Comité de Rémunération au Risque.

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 composant du panier selon le type de gestion du fonds (benchmarké ou non). Pour chaque panier de fonds, la performance (et donc l'indexation) est alors calculée comme la performance moyenne pondérée de manière égale de ses composants. Ces performances sont calculées sur une base annuelle civile en termes absolus pour le type de rendement total des fonds et en relation avec l'indice de référence (tel que décrit dans son prospectus) pour les fonds de référence. La composition du panier de fonds utilisés à des fins d'indexation est validée chaque année par le Comité de rémunération des risques et la performance annuelle calculée pour chaque panier de fonds est examinée par le Comité de rémunération.

6.4 Stratégies de couverture

Les employés concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelles afin de compenser l'impact de l'alignement des risques intégré dans la gestion de la rémunération variable différée.

6.5 Surveillance des comportements à risque :

Le suivi des limites de risque et des règles de conformité est mis en œuvre chaque année par les fonctions de contrôle concernées (Risque, Conformité et Sécurité).

7. Délégués

Lors de la délégation de gestion de portefeuille, de gestion des risques ou toute autre activité, la Société veille à ce que les entités déléguées soient soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération tout aussi efficaces que celles applicables dans le cadre de l'AIFM/UCITS. Sinon, la Société veille à ce que des arrangements contractuels appropriés soient en place empêchant de contourner les exigences des directives concernant les paiements versés au personnel identifié par le délégué en compensation pour l'exécution des activités au nom de la Société.

8. Divulgation / Transparence

Informations internes

Les salariés relevant des règles spécifiques de la Politique de Rémunération seront informés par une communication écrite (lettre ou e-mail), résumant les principes qui y sont décrits.

Chaque modification importante de cette politique et les critères de détermination de la rémunération variable seront communiqués par écrit.

Informations externes

Amundi met régulièrement à disposition des informations sur sa politique de rémunération, conformément aux règlements en vigueur, et sans préjudice des exigences de confidentialité :

- avis dans le prospectus et le KIID de l'AIF, UCI,
- Dans le rapport annuel,
- sur la page web de l'entreprise.

Annexe I : Points clés 2025-2026 concernant la politique de rémunération

Mise en œuvre d'un plan LTI

6.1. À la suite de l'Assemblée générale du groupe Amundi du 12 mai 2023, le principe d'une subvention LTI délivrée via les actions de performance d'Amundi a été décidé pour ses principaux dirigeants, et a été validé par le conseil d'administration d'Amundi le 28 avril 2025.

6.2. Toutes les actions de performance sont soumises aux conditions d'acquisition suivantes :

- Une acquisition unique 3 ans après la date d'octroi (2028),
- Condition de présence
- Absence de comportements professionnels excessifs et de prise de risques,
- Les conditions de performance du groupe sont basées sur l'atteinte des objectifs budgétaires annuels moyens d'Amundi pour la période 2025-2026-2027 (poids 80 %) et sur le niveau de réussite à la fin de l'exercice 2027 dans la mise en œuvre des engagements RSE et ESG d'Amundi (poids 20 %).

6.3. La valeur globale de l'attribution est considérée comme différée par nature et est comprise comme faisant partie de la compensation variable.

Dispositions d'indexation différée des primes pour 2026

6.4 En 2025, les paniers de fonds sont définis pour :

- Amundi,
- Amundi Real Assets personnes juridiques (Amundi Immobilier, Amundi PEF, Amundi Transition Energetique, Amundi RE Italia Sgr)
- et les activités d'Amundi SGR.

Conditions détaillées d'acquisition individuelles et collectives

6.5. Chaque tranche de compensation différée ne se concrétise qu'en conditions d'exécution, d'absence de comportement professionnel excessif et de prise de risque et de présence à la date d'acquis. Le non-respect de ces conditions peut entraîner une diminution ou une perte du montant diferi.

6.6. Ensemble, la condition de performance (collective) et l'absence (individuelle) de comportements professionnels à risque forment la clause « malus » (ajustement du risque ex post).

- La condition de performance relative à chaque tranche de rémunération différée est liée à la réalisation de la performance financière au niveau du groupe ou de l'entité. Ainsi, en cas de performance financière significativement défavorable, la partie différée de la rémunération variable peut être annulée partiellement ou totalement.

- La condition liée à l'absence de comportement professionnel excessif et de prise de risques est de nature individuelle et sera évaluée par le Comité de rémunération des risques en ce qui concerne :

- Règles de faute ou de manquement à la conformité telles que mises en œuvre par Amundi
- Non-respect des processus de risque et des limites mis en place par Amundi.

6.7. Surveillance des comportements de prise de risque : voir paragraphe 5.5.

Participation aux bénéfices

6.8. Afin d'assurer un alignement complet des intérêts entre les fournisseurs de capitaux propres et les sociétés de gestion, la possibilité d'investir dans des actions de carried interest est offerte à un nombre sélectionné de bénéficiaires dans les secteurs du « capital-investissement », de la « dette privée » et de l'« infrastructure ».

Annexe II : Résumé des dispositions applicables concernant la rémunération variable individuelle

Population	Report	Calendrier de report	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'acquisition	Conditions d'acquisition collective (Conditions de performance)
Population non différée - Rémunération variable < 100 000 €	Aucun	N/A	Aucun	Non	Non	Aucun
Population différée (personnel non identifié par l'AIFM/UCITS) - Variable rem >= 100 000 € - Non considérée comme prise de risques matérielle (définition AIFM/UCITS)	Calculé sur la rémunération totale des variables individuelles accordées [1] <100 K € = 0 % 100 – 400 K € = 40 % 400 – 600 K € = 50 % >=600 K € = 60 % Différé au début Euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans LTI (s'il y en a) : 1 tranche à la fin de 3 ans	Aucun Le cours de l'action Amundi	Oui	Réduction partielle ou totale de la portion différée initialement accordée en cas de comportement professionnel excessif et risqué. Sur recommandation du Comité de rémunération des risques à la direction du groupe.	Diminution basée sur la formule du montant du bonus différé (partiel ou total) en cas de non-atteinte des KPI au niveau du groupe ou de l'entité. Aucune possibilité d'augmenter la prime accordée. Diminution ou augmentation du nombre d'actions attribuées selon la réalisation des KPI au niveau du groupe, comme décrit dans les règles du plan.
Population différée (personnel identifié par l'AIFM/UCITS) - Bonus >= 100 000 € - Considéré comme Prise de Risques Matérielles (définition AIFM/UCITS)	Calculé sur la rémunération totale des variables individuelles accordées [1] : <600 K € = 50 % >= 600 K € / ExCo = 60 % différé au premier euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans LTI (s'il y en a) : 1 tranche à la fin de 3 ans	Paniers représentatifs de fonds : - Un panier représentant Amundi, SGG, CPR AM et entités internationales - Paniers spécifiques pour A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi RE, Amundi SGR Le cours de l'action Amundi	Oui	Réduction partielle ou totale de la portion différée initialement accordée en cas de comportement professionnel excessif et risqué. Sur recommandation du Comité de rémunération des risques à la direction du groupe.	Diminution basée sur la formule du montant du bonus différé (partiel ou total) en cas de non-atteinte des KPI au niveau du groupe ou de l'entité. Aucune possibilité d'augmenter la prime accordée. Diminution ou augmentation du nombre d'actions attribuées selon la réalisation des KPI au niveau du groupe, comme décrit dans les règles du plan.

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

Annexe III : Glossaire

AIF	Fonds d'investissement alternatif
AIFM	Gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs
AIFMD	Directive 2011/61/UE sur les fonds d'investissement alternatifs
CSSF	Commission de Surveillance du Secteur Financier, Luxembourg
RSE	La responsabilité sociale des entreprises (RSE) ou impact social des entreprises est une forme d'autorégulation internationale des entreprises privées qui vise à contribuer aux objectifs sociétaux philanthropiques, activistes ou caritatifs en s'engageant, en soutenant ou en soutenant le bénévolat professionnel via des programmes pro bono, le développement communautaire, l'administration de subventions financières à des organisations à but non lucratif pour le bénéfice public, ou la conduite de pratiques commerciales et d'investissement à orientation éthique
ESMA	Autorité européenne des valeurs mobilières et des marchés
ESG	ESG signifie Environnement, Social et Gouvernance et fait référence aux trois facteurs clés lors de la mesure de la durabilité et de l'impact éthique d'un investissement dans une entreprise ou une société. Amundi a défini dans le Plan d'Ambition ESG 2025 pour renforcer notre offre en produits d'épargne ESG afin de servir le développement durable, approfondir notre engagement envers les entreprises investies et fixer des objectifs internes alignés sur nos ambitions ESG.
UCITS	Entreprises dans les investissements collectifs dans des titres transférables