

Amundi Luxembourg S.A.

Politique de rémunération 2025

approuvé par :	le Conseil d'administration d'Amundi
approuvé le :	23. Octobre 2025
date de prise d'effet :	1 ^{er} janvier 2025

Table des matières

1.	Présentation générale et mise en œuvre	3
2.	Politique de rémunération d'Amundi Luxembourg	5
2.1.	Politique standard	5
2.2.	Critères pris en compte pour déterminer le bonus selon la nature du poste.....	6
2.3.	Critères ESG et Risque en matière de durabilité dans le cadre de la rémunération d'Amundi	8
2.4.	Rôle du Comité Risques Rémunérations	89
3.	Définition du « personnel identifié »	10
4.	Mesures de proportionnalité	11
5.	Modalités de paiement dans le cadre de la politique standard (personnel non identifié) ..	12
6.	Modalités de paiement pour le « personnel identifié ».....	13
7.	Délégués	1516
8.	Divulgateion/transparence.....	16
	Annexe I : Éléments clés concernant la politique de rémunération 2024-2025	17
	Annexe II : Synthèse des dispositions applicables aux rémunérations variables individuelles ..	19
	Annexe III : Glossaire	20

1. Présentation générale et mise en œuvre

La présente Politique de rémunération (entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2025) 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. Ces règles continueront de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la fusion des activités d'Amundi US et de Victory Capital.

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

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, des fonds sous gestion et des investisseurs, avec une gestion saine et bien maîtrisée des risques. Elle comprend en outre des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

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 ;

- le Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR)

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. En ce qui concerne les lignes directrices du rapport final de l'AEMF sur la commission de performance (34-39-968), le modèle de commission de performance est également conçu pour veiller à ne pas inciter le responsable à prendre un risque excessif et à ce que les gains cumulés soient dûment compensés par les pertes cumulées.

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 responsable 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 responsables à atteindre les objectifs commerciaux et financiers ainsi qu'à mettre en place les objectifs de trajectoire RSE & ESG 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.

Un bon équilibre est recherché entre la rémunération fixe et la rémunération variable. Par conséquent, 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 La rémunération variable individuelle est uniquement attribuée (sauf en cas de recrutement) en fonction de la contribution à la performance appréciée par le responsable 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 le Groupe Amundi. Cette enveloppe est communiquée au Conseil d'administration d'Amundi.

La campagne de rémunération est un processus mondial mené par l'équipe Amundi Paris Compensation & Benefits. La direction générale d'Amundi Paris définit l'Enveloppe de primes mondiale pour le groupe Amundi et celle-ci sera validée par le Conseil d'administration d'Amundi. Une enveloppe locale est fournie à Amundi Luxembourg avec une répartition visuelle de l'enveloppe en fonction de la Division commerciale (par exemple, Investissements, Risque, Conformité, Ventes, Opérations, etc.)

La direction locale dispose alors du pouvoir discrétionnaire d'attribuer l'enveloppe à des personnes en particulier, ce qui donnera lieu, par la suite, à un processus de validation final de la part de la Division commerciale. L'attribution des rémunérations variables individuelles est, par nature, discrétionnaire, et est fondée sur une évaluation de la performance individuelle par les responsables, , 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.

Cette évaluation est formalisée lors de l'entretien annuel d'évaluation.

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

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

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

Poste		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion d'investissements	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> - 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 politiques de risque et des règles de conformité et juridiques - Qualité du management - Innovation/développement produit - Collaboration/partage des bonnes pratiques - Engagement commercial – y compris la composante ESG de l'effort et des flux commerciaux
		Investissement responsable <ul style="list-style-type: none"> - Respect de l'investissement responsable supérieur à l'indice de référence - Générer de l'alpha tout en respectant les objectifs d'investissement 	Investissement responsable <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la politique d'Investissement responsable - Processus d'Investissement responsable principaux, y compris au-delà du B2B le cas échéant (par ex. intégration de PAI, intégration de l'analyse des obligations GSS, etc.) - Démonstration de la capacité à gérer efficacement la combinaison du rendement-risque et de l'Investissement responsable (le

		<ul style="list-style-type: none"> responsable du fonds (sur la base de la notation d'Amundi) Dans le cadre de nouvelles politiques d'exclusion, procéder à la cession selon le calendrier, le cas échéant Contribuer au développement de l'offre NZ d'Amundi avec l'objectif de 1 produit NZ/catégorie d'actifs Contribuer à l'objectif d'engagement du plan Ambition 2025 	<ul style="list-style-type: none"> risque et le rendement ajusté de l'Investissement responsable) - Contribution à la réalisation du « Plan Amundi 2025 » (objectifs 2025 et intermédiaires) couvrant les dimensions liées à l'offre de solutions d'investissement - Obtention d'une formation sur l'Investissement responsable, promotion et projection des connaissances sur l'Investissement responsable en interne et en externe - Inclusion de la composante Investissement responsable dans l'engagement client
Activité commerciale	<p>Développement et durabilité de l'activité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client</p>	<ul style="list-style-type: none"> Flux entrants nets, notamment sur les produits d'Investissement responsable (produits NZ compris) et libellés à impact Revenus Entrées brutes Développement et fidélisation de la clientèle ; mix de produits <p>Investissement responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'activités commerciales par an et capacité à présenter notre offre d'Investissement responsable (produits NZ et à impact compris) Nombre de clients approchés sur leur stratégie de neutralité carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des politiques de risque et des règles de conformité et juridiques 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 <p>• Investissement responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacité à expliquer et promouvoir les politiques et capacités d'Investissement responsable, ainsi que les solutions de la société Obtention d'une formation sur l'Investissement responsable, promotion et projection des connaissances sur l'Investissement responsable en interne et en externe (suivre les formations obligatoires et hautement recommandées sur l'Investissement responsable) Accompagnement des clients dans un nouveau contexte SFDR
Contrôle	<p>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats de l'activité contrôlée</p>	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des projets gérés et des objectifs fixés Absence de violation de la réglementation 	<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	<p>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres</p>	<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.

Pour soutenir l'équipe commerciale, les équipes marketing ont également des objectifs définis d'investissement durable (par exemple, orienter l'innovation en faveur des produits NZ et à impact, assurer l'intégrité de la communication sur l'Investissement responsable, intégrer l'investissement responsable dans le processus de gestion des produits, se former à l'investissement responsable).

2.3. Critères ESG et Risque en matière 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 mis en place un plan d'action sur trois ans avec pour objectif d'adopter une approche 100 % responsable. Avec l'ambition de renforcer ses engagements, Amundi a lancé le 8 décembre 2021 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 et son plan « Ambitions ESG 2025 ».

Le respect de la politique d'Investissement responsable d'Amundi fait partie intégrante du cadre de contrôle d'Amundi. Les responsabilités sont réparties entre le premier niveau de contrôles effectués par les équipes Investissement elles-mêmes et le deuxième niveau de contrôles effectués par les équipes Risque, qui peuvent vérifier à tout moment le respect de la politique d'Investissement responsable d'un fonds. Les règles de la politique d'Investissement responsable sont surveillées 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 procédures. Par ailleurs, conformément à l'engagement numéro 8 du plan « Ambitions ESG 2025 », Amundi a intégré des critères ESG dans la détermination de la rémunération. En effet :

- la mise en place du plan « Ambitions ESG 2025 » représente 20 % des ICP soutenant le plan de distribution d'actions de performance pour les plus de 200 cadres supérieurs d'Amundi ;
- des objectifs d'Investissement responsable sont également définis pour tous les gestionnaires de portefeuille, représentants commerciaux et équipes marketing.

2.4. 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, Conformité, Audit, Sécurité).

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 chaque année 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, de conformité et de sécurité. Cette mission est documentée dans le procès-verbal du comité. Si nécessaire, des informations sont fournies aux responsables afin que des mesures adéquates puissent être mises en œuvre.

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 déclenchant potentiellement 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.

Le processus de définition du « personnel identifié » est effectué et revu chaque année pour chaque entité au sein du Groupe Amundi. Le « personnel identifié » d'Amundi Luxembourg comprend 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 concernés 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 principalement 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.

La politique de rémunération d'Amundi Luxembourg ne définit pas la fonction d'évaluation des FIA dans le cadre des fonctions de contrôle. Plusieurs motifs concomitants l'expliquent.

- l'évaluation de la plupart des actifs des FIA effectuée à l'aide de sources de marché généralement disponibles (pour les actifs cotés ou dont les prix sont publiés par des prestataires de services établis, comme Markit)

- l'évaluation des actifs Immobiliers et de Private equity réalisée par le Comité d'évaluation des actifs immobiliers et des marchés privés (« RAPMVC ») collectivement, les membres votants du RAPMVC étant tous des « personnel identifié » tels que définis dans la politique de rémunération
- la fonction d'évaluation ne constitue pas en tant que telle un département de l'organigramme d'Amundi Luxembourg
- Autres dirigeants responsables et Conducting officers, s'ils n'y figurent pas déjà dans le cadre d'autres critères.
- Tous les employés d'Amundi Luxembourg ayant un rôle important/de prise de décision dans l'évaluation sont inclus dans le champ d'application du Comité de rémunération des risques et soumis à sa supervision, tel que décrit dans la politique de rémunération.

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

En plus de ce qui précède, tout collaborateur dont la rémunération variable annuelle totale est supérieure à 500 000 € et qui est susceptible d'avoir une incidence significative sur le profil de risque dans le cadre de ses fonctions sera également considéré comme membre du « personnel identifié ».

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 accordé	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non différée garantie
< 100 k€	0 %	-
100-400 k€	40 %	100 k€
400-600 k€	50 %	240 k€
>= 600 k€	60 %	300 k€

Cette échelle s'applique également au « personnel identifié » dont la rémunération variable annuelle est inférieure à 100 000 € (ou l'équivalent en devise locale).

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 le bonus est intégralement versé au moment de l'attribution.
- 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) ;

- 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.

Exemple de calcul de répartition de la rémunération différée :

Le collaborateur n'est pas un membre du personnel identifié et reçoit une rémunération variable annuelle de 200 000 €, dont 40 000 € proviennent de l'attribution d'actions de performance et 160 000 € des bonus de performance.

La rémunération variable à différer équivaut à 40 % de 200 000 € = 80 000 €, dont 40 000 € 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 € - 80 000 € = 120 000 €).

5.2 Conditions d'acquisition définitive

Chaque tranche de la rémunération variable différée n'est définitivement acquise que sous conditions :

- de présence à la date d'acquisition,
- de performance collective (au niveau du Groupe),
- d'absence de comportement professionnel excessivement risqué (au niveau individuel).

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 »

Pour les collaborateurs membres du « personnel identifié » (définition à la section 3) et dont la rémunération variable annuelle est :

- inférieure à 100 000 € (ou l'équivalent en devise locale), la rémunération variable est versée comme décrit à la section 5.
- supérieure ou égale à 100 000 € (ou l'équivalent en devise locale), la rémunération variable est versée sur la base des principes ci-après.

6.1 Barème de report

Le versement des rémunérations variables est en partie différé sur une période de 3 ans.

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 accordé	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 €).

6.2 Conditions d'acquisition définitive

Chaque tranche de la rémunération variable différée n'est définitivement acquise que sous conditions :

- de présence à la date d'acquisition,
- de performance collective (au niveau du Groupe),
- d'absence de comportement professionnel risqué (au niveau individuel).

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.

6.3. Conditions d'indexation de la rémunération variable différée

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 chaque 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 composition du panier de fonds utilisé à des fins d'indexation est validée chaque année par le Comité Risques Rémunérations et la performance annuelle calculée pour chaque panier de fonds est examinée par le Comité des rémunérations.

6.4 Stratégies de couverture

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, Conformité et Sécurité).

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. Divulcation/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 Eléments clés 2024-2025 concernant la politique de rémunération

Mise en œuvre d'un plan d'actions de performance

1. En vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale du 12 mai 2023, un plan d'intéressement de long terme prenant la forme d'actions de performance a été décidé pour les cadres clés du groupe. Ce plan a été validé par le Conseil d'Administration le 25 avril 2024.

2. Les actions de performance seront définitivement acquises par les bénéficiaires suivant les modalités suivantes :

- Acquisition en une tranche unique, 3 ans après la date d'attribution (2027),
- Condition de présence
- Absence de comportement professionnel à risque,
- Conditions de performance Groupe reposant sur le niveau d'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2024-2025-2026 (pour 80%) et sur certains des objectifs du plan « Ambitions ESG 2025 » mesuré à fin 2026 (pour 20%).

3. Les montants attribués sont considérés comme différés par nature et font partie intégrante de la rémunération variable.

Modalités d'indexation des bonus différés pour 2025

4. En 2025, les paniers de fonds sont définis au niveau :

- d'Amundi,
- des entités d'Amundi d'actifs réels (Amundi Immobilier, Amundi PEF, Amundi Transition Energétique, Amundi RE Italia Sgr)
- et des activités d'Amundi SGR.

Détail des conditions individuelles et collectives d'acquisition des droits

5 Pour rappel, chaque tranche de rémunération différée ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution voire à une perte définitive du montant à acquérir.

6. Ensemble, la condition de performance (collective) et la condition d'absence de comportement professionnel à risque (individuelle) constituent la clause dite de « malus » (ajustement au risque à posteriori).

- La condition de performance relative à chaque tranche de différé dépend de l'atteinte de conditions de performance financières mesurées au niveau du groupe Amundi ou de ses entités. Ainsi, en cas de baisse significative de la performance financière, la part différée pourra être diminuée partiellement voire totalement.
- La condition d'absence de comportement professionnel à risque est individuelle par nature et relative à l'analyse par le Comité Risques Rémunérations :
- de comportements frauduleux ou de non-respect des règles de conformité mises en œuvre par le Groupe,
- du non-respect des limites de risques imposés par le Groupe.

7. Suivi des comportements à risque : se reporter au paragraphe 5.5.

Carried interest

8. En vue d'assurer l'alignement des intérêts des investisseurs apporteurs de capitaux et des sociétés de gestion, l'opportunité d'investir dans des parts de carried interest est proposée à un nombre déterminé de bénéficiaires dans les secteurs « private equity », « private debt » et « infrastructure ».

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)	(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 comportement professionnel excessivement risqué. 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)	(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 de fonds : – Un panier Groupe représentatif d'Amundi, SGG, BFT, CRP, AM et d'entités internationales – Des paniers spécifiques pour A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi RE, Amundi SGR	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée initialement attribuée en cas de comportement professionnel excessivement risqué. 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
RSE	La RSE, ou responsabilité sociale des entreprises, est une forme d'autorégulation internationale des entreprises privées visant à contribuer à des objectifs sociétaux de nature philanthropique, activiste ou caritative en s'engageant dans, avec, ou en soutenant le bénévolat professionnel à travers des programmes pro bono, le développement communautaire, l'octroi de subventions monétaires à des organisations à but non lucratif pour le bénéfice public, ou en menant des pratiques commerciales et d'investissement éthiquement orientées.
ESG	ESG est l'acronyme pour Environnemental, Social et de Gouvernance, et fait référence aux trois facteurs clés qui déterminent la durabilité et l'impact éthique d'un investissement dans une activité ou une entreprise. Amundi a décidé dans son plan ESG Ambition 2025 de renforcer son offre en matière de produits d'épargne ESG au service de la durabilité pour consolider son engagement envers les sociétés en portefeuille et de fixer des objectifs en interne conformément à ses ambitions ESG.
OPCVM	Organismes de placement collectif en valeurs mobilières