

## Politique de Rémunération d'Amundi Luxembourg

Amundi Luxembourg S.A (la « Société ») a adopté la politique de rémunération suivante à l'égard de son personnel (la « Politique »), applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Elle a été établie en conformité avec :

- la Politique de Rémunération du Groupe d'Amundi et conformément à la loi luxembourgeoise du 17 décembre 2010 relative aux organismes de placement collectif (articles 111bis et 111ter) ;
- la loi luxembourgeoise du 12 juillet 2013 sur les gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (article 12),
- les lignes directrices de l'ESMA relatives aux bonnes politiques de rémunération au titre de la directive sur les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (14 octobre 2016, ESMA / 2016/575 et ESMA / 2016/579),
- le rapport final de l'ESMA - Lignes directrices sur de bonnes politiques et pratiques de rémunération au titre de la directive OPCVM et AIFMD (ESMA / 2016/411) du 31 mars 2016,
- Circulaire CSSF 18/698 sur l'agrément et l'organisation des gestionnaires de fonds d'investissement luxembourgeois, telle que mise en œuvre localement

La Politique est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et intérêts de la Société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

### Gouvernance

Le Conseil d'Administration de la Société a adopté la Politique, et la revoit, au moins annuellement.

La Politique est revue annuellement par Le Comité de Rémunérations du Conseil d'Administration d'Amundi, présidé par un administrateur indépendant et composé d'administrateurs soit indépendants soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi, et s'applique à l'ensemble des entités du groupe. Ce comité est actuellement composé de Robert Leblanc (Président, Administrateur indépendant), Laurence Danon (Administratrice indépendante) et Xavier Musca (Administrateur non – exécutif).

Conformément aux termes des statuts du Comité de Rémunérations du Conseil d'Administration d'Amundi, le comité a pour mission de :

- Valider la conformité de la Politique de Rémunération du Groupe avec les exigences réglementaires;
- Valider les différents paniers de fonds utilisés pour l'indexation de la composante différée de la rémunération individuelle;
- Effectuer le contrôle de second niveau sur les processus de rémunération RH, sur la base d'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;

- Valider la liste proposée des preneurs de risques proposée par la Division RH et les entités concernées, en s'assurant que les exigences réglementaires ont été respectées. Pour Amundi Luxembourg, le responsable local des ressources humaines révisé une fois par an la liste des collaborateurs identifiés et fournit ces informations à la direction des ressources humaines du groupe pour s'assurer que le personnel local identifié est couvert par le processus de groupe.
- Revoir l'évaluation du comportement des preneurs de risques sur la base des informations fournies par la fonction Conformité d'Amundi Luxembourg concernant 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 risques a eu un comportement inapproprié ayant déclenché ou pouvant déclencher un impact significatif en termes de risques pour l'entreprise ou ses clients. 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, 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 de la performance de l'employé, son manager est informé; si cela doit avoir un impact sur sa prime actuelle ou sur les reports en cours, les ressources humaines locales sont informées, etc.).

De plus, le Comité des Rémunérations rendra compte du comportement de tout employé ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

Les fonctions de contrôle de la Société sont indépendantes des équipes opérationnelles qu'elles contrôlent. Les rémunérations des fonctions de contrôle de la Société sont indépendantes des résultats desdites équipes opérationnelles.

## **Alignement de la politique de rémunération et des pratiques sur le profil de risque des OPCVM et FIA**

### Périmètre du Personnel Identifié

La Société a procédé à l'identification de son « Personnel Identifié » qui comprend l'ensemble des collaborateurs de la Société exerçant un pouvoir de décision sur la gestion de la Société ou des fonds gérés et susceptibles par conséquent d'avoir un impact significatif sur la performance ou le profil de risque. Le « Personnel Identifié » peut inclure, entre autre : les Administrateurs de la Société, ses Dirigeants, les gérants de portefeuille, les responsables des fonctions de contrôle, et tout employé considéré comme un preneur de risques ou assimilé en termes de tranche de rémunération.

Cette liste est déterminée et revue annuellement par les fonctions Ressources Humaines et Conformité et validée par le Comité des Rémunérations.

### Critères de performance

La rémunération reçue par l'ensemble du personnel de la Société se compose :

- principalement, d'une composante fixe annuelle; et
- d'une éventuelle composante variable individuelle et/ou collective.

La rémunération est revue annuellement.

La rémunération variable individuelle est accordée au personnel de la Société en fonction de la contribution à la performance selon :

- les performances/ résultats d' Amundi dans son ensemble ;
- la performance de l'unité ou du département auquel le collaborateur appartient ;
- la performance individuelle du collaborateur, appréciée par le manager sur la base des critères suivants :
  - ✓ Des critères objectifs, tant quantitatifs que qualitatifs
  - ✓ Une échéance temporelle de court à long terme
  - ✓ Et de la prise en compte du respect des limites de risques et de l'intérêt du client.

### Critères pris en compte pour la détermination du bonus selon la nature des métiers

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	<b>Performance ajustée au risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RI/Sharpe sur 1,3 et 5 ans</li> <li>• Performance brute/ absolue / relative des stratégies d'investissement (basées sur les composites GIPS) des fonds sur 1, 3 et 5 ans, l'attention est principalement focalisée sur 1 an et ajustée avec les chiffres à long terme (3 et 5 ans)</li> <li>• Risque de performance ajusté en fonction du RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans ;</li> <li>• Classements concurrentiels grâce aux classements Morningstar</li> <li>• Collecte nette / succès appels d'offre, mandats</li> <li>• Performance fees si pertinent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respect des règles de risque, conformité et juridique</li> <li>• Qualité du management</li> <li>• Innovation/développement produit</li> <li>• Transversalité</li> <li>• Engagement commercial</li> </ul>
Commercial	<b>Collecte nette &amp; rentabilité, prise en compte du comportement approprié des intérêts du client</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collecte nette</li> <li>• Rentabilité de la collecte</li> <li>• Entrées brutes, développement et fidélisation de la clientèle par rapport à la gamme de produit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client</li> <li>• Sécurisation/développement du fonds de commerce</li> <li>• Satisfaction client</li> <li>• Qualité du management</li> <li>• Transversalité et partage des best practices</li> <li>• Esprit d'entreprendre</li> </ul>
Contrôle	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i></li> <li>• Gestion/optimisation des charges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i></li> <li>• Qualité des contrôles</li> <li>• Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client</li> <li>• Qualité du management</li> <li>• Transversalité</li> </ul>
Support	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i></li> <li>• Gestion/optimisation des charges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i></li> <li>• Qualité de service client et de support aux opérationnels</li> <li>• Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement</li> <li>• Qualité du management</li> <li>• Transversalité</li> </ul>

Les critères de performance mentionnés ci-dessus, notamment ceux s'appliquant au Personnel Identifié, gérant de portefeuille, respectent les réglementations applicables et la politique d'investissement du fonds. Ces règles internes contribuent à une gestion saine et efficace des risques.

## Alignement des risques

Par ailleurs, Amundi a adopté et mis en œuvre pour l'ensemble de son personnel, des mesures visant à aligner les rémunérations sur la performance à long terme et les risques à long terme, et à limiter les risques de conflits d'intérêts. A ce titre , notamment:

- La politique de report d'une partie de la rémunération variable a été adaptée pour respecter les exigences des Directives UCITS V et AIFMD, conformément au principe de proportionnalité : Une partie de la rémunération variable est différée sur une période de 3 ans selon un taux de report progressif de 40% à 60% en fonction du montant de ladite rémunération variable et du personnel concerné (Identifié ou non), et payée seulement à condition que le collaborateur respecte les conditions de performance et ne prenne pas de risques excessifs au cours de ladite période.
- La partie différée de la rémunération variable est versée au Personnel Identifié en instruments financiers indexés à 100% sur la performance d'un panier représentatif de fonds sous gestion.
- L'acquisition définitive de la partie différée de la rémunération variable est liée à la situation financière d'Amundi, à la continuité d'emploi du collaborateur au sein du groupe ainsi qu'à sa gestion saine et maîtrisée des risques sur toute la période d'acquisition.