

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^{er} janvier 2017. Elle a été établie en conformité avec la politique de rémunération d'Amundi ainsi qu'avec la Directive 2009/65/EC amendée par la Directive 2014/91/EU (« UCITS V ») et la Directive 2011/61/EU (« AIFMD ») telles que transposées 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).

Le Comité des Rémunérations a pour missions d'examiner annuellement et d'établir des propositions et avis qu'il communiquera au Conseil d'Administration de la Société sur :

- la rémunération des Dirigeants de la Société ;
- les principes généraux de la Politique de la Société ;
- la politique de rémunération des salariés qui gèrent des OPCVM ou FIA et des catégories de personnel incluant les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que tout salarié assimilé en termes de tranche de rémunérations ;
- les principes de la Politique et notamment la politique de rémunération variable, les plans de souscription ou d'achat d'actions et plans de distributions gratuites d'actions, le cas échéant, à soumettre à l'assemblée générale des actionnaires ainsi que sur les principes et modalités de mise en œuvre de plans d'intéressement à long terme.

Par ailleurs, le Comité des Rémunérations :

- suit la mise en œuvre de la Politique, afin de s'assurer du respect des politiques avec les normes et réglementations applicables et examine à cet effet, les avis et recommandations des Départements Gestion des Risques et Conformité relatifs à cette Politique; et
- contrôle directement la rémunération du responsable de la fonction de Gestion des Risques et du responsable de la fonction Conformité.

Le Comité des Rémunérations reçoit la contribution des fonctions de contrôle (Gestion des Risques et Conformité) afin de vérifier la conformité de la Politique avec les normes et les réglementations applicables. Un comité spécifique, le Comité Risques Rémunération est organisé périodiquement par le Pôle Pilotage et Contrôle d'Amundi. Ce comité réunit la fonction Ressources Humaines et les fonctions de contrôle afin de passer en revue l'ensemble du périmètre du personnel gestion/commercial et d'intégrer le respect des limites de risque et des règles de conformité dans les décisions de rémunération.

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	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> • RI/Sharpe sur 1 et 3 ans • Performance brute/nette des fonds sur 1 et 3 ans • Classements concurrentiels • Collecte nette / succès appels d'offre, mandats • Performance fees si pertinent 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des règles de risque, conformité et juridique • Qualité du management • Innovation/développement produit • Transversalité • Engagement commercial
Commercial	Collecte nette & rentabilité, prise en compte des intérêts du client	<ul style="list-style-type: none"> • Collecte nette (réalisation du PAC) ; collecte brute • Rentabilité de la collecte • Parts de marché • Résultats sur actions commerciales/produits spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client • Sécurisation/développement du fonds de commerce • Satisfaction client

			<ul style="list-style-type: none"> • Qualité du management • Transversalité et partage des best practices • Esprit d'entreprendre
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Qualité des contrôles • Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client • Qualité du management • Transversalité
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</i> • Qualité de service client et de support aux opérationnels • Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement • Qualité du management • Transversalité

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.