


Confidence
must be earned

Amundi
ASSET MANAGEMENT



Janvier 2020
Groupe Amundi
Politique de rémunération

Sommaire

01. Présentation générale et mise en oeuvre	3
02. Politique de rémunération du Groupe Amundi.....	3
Politique standard	3
03. Définition de la ‘population identifiée’.....	7
04. Modalités de différé et d’indexation standards des bonus.....	8
05. Modalités de différé et d’indexation applicables à la ‘population identifiée’	9
06. Annexe I: Elements clés 2019-2020 concernant la politique de rémunération	10
08. Annexe II: Synthèse des provisions applicables aux rémunérations variables individuelles	12

01. Présentation générale et mise en œuvre

La politique de rémunération du Groupe Amundi décrite dans ce document est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020. Elle fixe le cadre global de la rémunération sein d'Amundi, et s'applique aux entités françaises ainsi qu'à toutes les entités du Groupe Amundi sur les périmètres Européen et Asiatique, en l'absence de dispositions réglementaires locales plus strictes. En ce qui concerne les Etats-Unis, des règles globalement équivalentes à la politique de rémunération du Groupe s'appliquent

Dans ce contexte, des ajustements locaux au sein des différentes entités à travers l'Union Européenne et l'International pourraient avoir lieu. Dans pareille situation, une annexe détaillant les règles spécifiques sera jointe au présent document et validée par l'organe compétent.

Cette politique respecte les exigences en matière de rémunération telles que prévues par les Directives UCITS et AIFM. Le but de cette politique est également d'assurer la conformité avec les dispositions portant sur la rémunération des réglementations CRD IV (concernant les entités spécifiques d'Amundi sujettes à la réglementation bancaire) et MIFID dans la mesure où celles-ci sont applicables

La politique de rémunération Amundi ainsi que sa mise en œuvre ont été soumises à la revue et ont reçu l'avis favorable du Comité des Rémunérations, et ont été par la suite approuvées par le Conseil d'Administration.

La politique de rémunération ainsi que la mise en œuvre des directives AIFMD / UCITS feront l'objet d'une communication appropriée.

Enfin, la présente politique a pour but de rétribuer à compétences égales, sans tenir compte des caractéristiques propre au collaborateur comme le genre, la race, le statut marital tels que décrit dans chaque corpus de régulation locale (c.f dispositions relatives à la non-discrimination).

02. Politique de rémunération du Groupe Amundi

Politique standard

2.1. Cette section décrit la politique de rémunération générale du Groupe Amundi applicable à l'intérieur des entités du Groupe. Elle est définie par la Direction Générale sur proposition de la Direction des Ressources Humaines. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin de vérifier la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

2.2. Elle est revue annuellement par le Comité des Rémunérations du Groupe Amundi, présidé par un administrateur indépendant et composé d'administrateurs soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi.

2.3. De manière générale, la politique de rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

2.4. Chaque collaborateur a droit à tout ou partie de ces éléments de rémunération, en fonction des responsabilités exercées et de son lieu d'activité :

- **Rémunération fixe:** en lien avec les responsabilités en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché
- **Rémunération variable** divisée en 2 parties:
 - **Bonus annuel** applicable à l'ensemble de la population: valorisation de la contribution individuelle / de l'équipe, et défini à la discrétion du manager sur la base du niveau de réalisation d'objectifs de performance pré-établis.
 - « **Long Term Incentive** » applicable à une population sélectionnée de cadres clefs: attribution d'actions de performance Amundi, destinées à motiver les managers à la réalisation d'objectifs commerciaux et financiers tels que fixés dans le Business Plan d'Amundi.
- **Rémunération variable collective:** association des collaborateurs à la performance financière générée par Amundi
- **Avantages sociaux:** protection du salarié et de sa famille (santé/prévoyance), accompagnement à la préparation de la retraite à travers des plans comportant des contributions de l'entreprise et du collaborateur.

2.5. En ce qui concerne la rémunération variable individuelle, celle-ci n'est attribuée (hors cas de recrutement) qu'en fonction de la contribution à la performance appréciée par le manager selon les principes suivants :

- L'enveloppe totale de rémunération variable est déterminée en % du RBE permettant de calibrer les montants distribués en fonction des résultats générés par Amundi. Cette enveloppe est communiquée au Conseil d'Administration d'Amundi.
- Les enveloppes des différents secteurs sont déterminées selon un processus Top/Down permettant de déterminer à chaque étape la contribution de chaque secteur à la performance collective.

Les attributions individuelles sont discrétionnaires, fondées sur l'appréciation par le management de la performance individuelle sur la base :

- De critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
- Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme
- Et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client

2.6. La rémunération variable garantie ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année.

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, 3 et 5 ans Performance brute/absolue/relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1,3, 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3,5 ans) Performance en fonction du risque basée sur RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar Collecte nette / demande de soumission, mandats réussis Performance fees 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des règles de risque, conformité et juridique Qualité du management Innovation/développement produit Transversalité Engagement commercial
Commercial	Développement de l'activité, durabilité grâce a des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client	<ul style="list-style-type: none"> Collecte nette Recettes Collecte brute; développement et fidélisation de la clientèle; gamme de produits 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client Sécurisation/ développement de l'activité Satisfaction client Qualité du management Transversalité et partage des best practices Esprit d'entreprise
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 propres¹	<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

En particulier, les objectifs financiers sont supprimés pour les fonctions de contrôle afin d'assurer un degré d'indépendance adéquat par rapport aux activités faisant l'objet d'un contrôle, et afin d'éviter tout conflit d'intérêts (voir section 2)

2.7. Le rôle du Comité Risques Rémunérations

Un Comité dédié, le Comité Risques Rémunérations, réunit la fonction Ressources Humaines et les fonctions de contrôle (Risques et Conformité).

L'ensemble des collaborateurs ayant un impact significatif sur la société de gestion correspondante et/ou les fonds sous gestion, font l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par les fonctions de contrôle. Ce suivi est revu périodiquement par le Comité Risques Rémunération.

L'avis du Comité Risques Rémunérations est transmis à la Direction Générale afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions et l'acquisition des tranches de bonus différé. Ces dispositions s'appliquent également aux attributions et à l'acquisition des droits à actions de performance.

Conformément aux termes de référence du Comité Risques Rémunérations et dans le cadre de son activité, le Comité :

- Valide la conformité de la politique de rémunération à l'égard des exigences réglementaires;
- Valide les différents paniers de fonds utilisés pour le calcul de l'indexation;
- Réalise le contrôle de 2nd niveau concernant les processus de rémunération, sur la base du rapport décrivant le contrôle de 1er niveau fourni par le département RH;
- S'assure de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi, eu égard aux exigences réglementaires;
- Valide la liste du personnel identifié proposée par le département RH ainsi que les entités concernées, en s'assurant de la conformité avec les exigences réglementaires;
- Revoit l'évaluation des comportements du personnel identifié concernant leurs obligations d'agir de bonne foi et en conformité avec les exigences réglementaires applicables en termes de risque et de conformité.

En complément des activités susmentionnées, le Comité Risques Rémunérations signale tout comportement notable ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

De plus, chaque membre du Comité peut à tout moment, informer ce-dernier de toute situation spécifique de nature à mériter une revue par le Comité. Dans pareille situation, un Comité ad-hoc sera convoqué.

03. Définition de la ‘population identifiée’

3.1. Principe

Sont intégrés à la ‘population identifiée’ au titre des réglementations UCITS V et AIFM ; les collaborateurs respectant les 2 conditions suivantes :

- Appartenir à une catégorie de personnel susceptible d’avoir un impact sur le profil de risque de par leurs fonctions exercées

et

- avoir une rémunération variable supérieure à 100k€ (ou équivalent en devise locale) traduisant le niveau de responsabilités sur le profil de risque

Si les deux conditions mentionnées ci-dessus ne sont PAS remplies, il sera fait application de la politique standard pour les collaborateurs en question, décrite à la section 4 du présent document.

Si les deux conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, il sera fait application de la section 5 du présent document.

- Tout autre collaborateur percevant un salaire significatif

En outre, pour tout collaborateur exerçant des activités de “gestion de portefeuille” ou appartenant à la catégorie des “Dirigeants responsables” (exerçant la gestion effective d’une entité), percevant une rémunération variable annuelle totale supérieure à 500k€ et susceptible d’avoir un impact significatif sur le profil de risque dans le cadre de ses fonctions, il sera fait application de la section 5 de la politique

3.2. Segmentation de la population identifiée

Au sein d’Amundi, la population identifiée est composée, entre autres, des collaborateurs suivants: dirigeants effectifs, gérants de portefeuille pertinents, patrons lignes métier, fonctions de contrôle, membre du Comité Exécutif/Comité de Coordination, et toute fonction ayant vocation à faire l’objet d’une identification d’un point de vue local.

3.3. Application aux sociétés de gestion

L’identification de la “population identifiée” est réalisée et revue annuellement pour chacune des sociétés de gestion.

04. Modalités de différé et d'indexation standards des bonus

4.1. Les plus hauts bonus sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans

Barème de différé applicable à la population non-identifiée :

Bonus annuel attribué	Pourcentage de bonus annuel à différer	Garantie de non-différé minimum
<100 k€	0%	-
100-400 k€	40%	100 k€
400-600 k€	50%	240 k€
>600 k€	60%	300k€

L'application du pourcentage se fait sur la totalité du bonus annuel attribué (application « au premier euro »), en tenant compte de la part non différée garantie.

L'application de ce barème ne peut donner lieu à un montant différé inférieur à 15k€. En deçà de ce montant, le différé est annulé et la rémunération variable est intégralement payée.

4.2. Conditions d'acquisition définitive :

Chaque tranche ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance (au niveau du Groupe), absence de comportement professionnel à risque (au niveau individuel) 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.

05. Modalités de différé et d'indexation applicables à la 'population identifiée'

La rémunération de la « population identifiée » (telle que définie en section 2), est versée en tenant compte des principes ci-dessous:

5.1. Les plus hauts bonus sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans et versés qu'en cas d'atteinte des conditions de performance et de non-prise de risque excessive sur la période.

5.2. Période applicable à la part différée de la rémunération variable:

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

Bonus annuel attribué	Pourcentage de bonus annuel à différer	Garantie de non-différé minimum
0-600 k€	50%	-
>600 k€	60%	300 k€

L'application du pourcentage se fait sur la totalité du bonus annuel attribué (application « au premier euro »).

5.3. Conditions d'acquisition définitive:

Chaque tranche ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance (au niveau du Groupe), absence de comportement professionnel à risque (au niveau individuel) 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.

5.4. Paiement de la rémunération variable:

La partie différée du bonus sera indexée sur un panier de fonds représentatif.

Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

5.5. Suivi des comportements à risque:

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

06. Annexe I: Eléments clés 2019-2020 concernant la politique de rémunération

Plan d'attribution d'actions de performance (LTI)

6.1. Suite à l'autorisation donnée par l'assemblée générale d'Amundi le 16 mai 2019, il a été décidé de l'attribution d'actions de performance à une population sélectionnée de cadres clefs d'Amundi. Celle-ci a été validée par le Conseil d'Administration le 12 décembre 2019,

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

- 1 tranche d'acquisition arrivant à terme à la fin 2021
- Condition d'absence de comportement professionnel à risque sur la même période
- Conditions de performance Groupe pour chaque tranche et basée sur la réalisation de trois indicateurs clés de performance (KPIs) liés au Business Plan d'Amundi.

6.3. L'attribution globale est considérée comme étant différée par nature, et s'entend comme faisant partie de la rémunération variable.

Modalités d'indexation des bonus différés

6.4. Pour la population identifiée, l'intégralité de la part différée du bonus sera indexée sur la performance d'un panier de fonds représentatif, lequel sera validé par le Comité Risques Rémunérations.

6.5. L'indexation sur chaque panier de fonds (Groupe ou entité) s'effectuera en mesurant la performance absolue ou relative de chaque fonds en adéquation avec le type de gestion du fonds (benchmarkée ou non). Pour chaque panier de fonds, la performance (et donc l'indexation) est calculée en établissant la moyenne équi pondérée des performances de ses constituants. Ces performances sont mesurées sur la base des années calendaires, dans l'absolu pour les fonds de type total return et par rapport au benchmark du fonds (tel qu'indiqué dans le prospectus) pour les fonds benchmarkés. La performance annuelle de chaque panier de fonds calculée pour l'indexation sera validée par le Comité Risques Rémunérations.

En 2020, les paniers de fonds sont définis au niveau d'Amundi, Amundi Immobilier, Amundi PEF, CPR, Amundi Transition Energétique et Amundi SGR.

Détail des conditions individuelles et collectives d'acquisition des droits

6.6. 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.

6.7. 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 est relative à la réussite 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
 - au non-respect des limites de risques imposés par le Groupe

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

Carried interest

6.9. En vue d’assurer l’alignement des intérêts des investisseurs apporteurs de capitaux et des sociétés de gestion, Amundi a mis en place une structure de rémunération spécifique prenant la forme d’un carried interest, pour un nombre déterminé de bénéficiaires dans les secteurs « private equity » et « private debt ».

07. Annexe II: Synthèse des provisions applicables aux rémunérations variables individuelles

	Personnel concerné	Différé	Durée du Différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'attribution définitive	Conditions collectives d'attribution définitive (Conditions de performance)
Bonus	Personnel non différé - Bonus < 100.000 euros	Aucun	Néant	Néant	Non	Néant	Néant
	Personnel différé non identifié AIFM / UCITS - Bonus > 100.000 euros - Non preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Par tranches (calculées sur la rémunération variable individuelle totale (1)) : <100 K € = 0 % 100 – 400 K € = 40 % 400 – 600 K € = 50 % > 600 K € = 60 %	3 tiers sur 3 ans	Néant	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée en cas de comportement à risque. Avis du Comité Risque- Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau Amundi (groupe) ou au niveau des entités. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
	Personnel différé identifié AIFM / UCITS - Bonus > 100.000 euros - Preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Par tranches (calculées sur la rémunération variable individuelle totale (1)) : <600 K € = 50 % >600 K € = 60 % Différé au premier euro	3 tiers sur 3 ans	Panier de fonds représentatif du groupe ou de l'entité : - Panier Groupe pour Amundi, SGG, ETG, BFT et les entités internationales - Panier spécifique pour A-Immo, A-PEF, ATE, CPR AM et Amundi SGR	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée en cas de comportement à risque. Avis du Comité Risque- Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau Amundi (groupe) ou au niveau des entités. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué
Actions de performance	Cadres supérieurs, sur décision individuelle du Conseil	Intégral	sur 2 ans	Valeur de l'action Amundi	Oui	Réduction partielle ou totale du nombre d'actions attribuées en cas de comportement à risque. Avis du Comité Risque- Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction ou augmentation automatique du nombre d'actions attribuées en cas d'atteinte des KPIs Amundi mesurés au cours de l'année précédant chaque acquisition définitive. - Résultat net (50%), - Coefficient d'exploitation (25%), - Collecte nette (25%)

(1) Les actions de performance sont considérées comme étant totalement différées

MENTIONS LÉGALES

Amundi Asset Management

Société Anonyme au capital social de 1 086 262 605 euros

Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036

Siège social : 90, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France

Adresse postale : 90, boulevard Pasteur CS21564 - 75730 Paris Cedex 15 - France

Tél. +33 (0)1 76 33 30 30

Siren : 437 574 452 RCS Paris - Siret : 43757445200029 - Code APE : 6630 Z - N° Identification TVA : FR58437574452