

Confidence
must be earned

Amundi

ASSET MANAGEMENT

Octobre 2021
Groupe Amundi
Politique de rémunération
Annexe CRD V

Contents

1. Présentation générale et mise en œuvre de l'annexe	3
2. Définition de la 'population identifiée'	3
3. Modalités de paiement pour la 'population identifiée'	5
Annexe I: cas particulier d'Amundi Intermédiation	8

1. Présentation générale et mise en œuvre de l'annexe

Ce document est une annexe à la politique de rémunération Amundi qui s'applique aux institutions de crédit et aux entreprises d'investissements¹ –qui constituent le secteur bancaire au sens du droit de l'Union Européenne – au sein d'Amundi en France et au sein du périmètre Européen en l'absence de réglementation locale plus stricte. Il prend effet à partir de l'exercice débutant le 1^{er} janvier 2021.

Cette annexe porte sur la mise en œuvre de la directive "CRD V" et du règlement "CRR II", adoptés le 22 mai 2019 pour une entrée en application respectivement le 29 décembre 2020 et le 28 juin 2021. Ce document présente les règles de rémunération spécifiques applicables aux entités soumises à CRD (pour des sujets tels que l'identification des preneurs de risque, les mécanismes de différé pour la population identifiée, etc...) ; sauf indication contraire, les dispositions de la politique de rémunération du Groupe Amundi en vigueur s'appliquent.

La politique de rémunération, son annexe et leur mise en œuvre ont été approuvés par le Conseil d'administration d'Amundi, après l'analyse et la recommandation favorable du Comité des Rémunérations d'Amundi.

2. Définition de la 'population identifiée'

2.1 Périmètre d'application

Considérant que la gestion d'actifs constitue l'essentiel de l'activité du Groupe Amundi et que la grande majorité des entités légales du Groupe sont des sociétés de gestion soumises au cadre réglementaire spécifique à ce secteur, la politique de rémunération d'Amundi s'inscrit principalement dans le cadre des directives AIFM et OPCVM, qui normalement prévalent. Ce principe est prévu par l'article 109² de CRD et est repris dans *Les orientations pour les politiques de rémunération saines au sein de la Directive 2013/36/EU*. En principe, les exigences de CRD en matière de rémunération, ne s'appliquent pas sur une base consolidée et sur une base individuelle à des filiales, y compris des institutions financières soumises aux directives MiFID, IFD, AIFM ou OPCVM. Cependant, en application de l'article 109(5)³ de CRD, les exigences en matière de rémunération

¹ Uniquement pour l'exercice 2021. A compter de l'exercice débutant le 1^{er} janvier 2022, les entreprises d'investissement sont soumises à la réglementation IFR/IFD.

² Art 109, §4: Les exigences en matière de rémunération visées aux articles 92, 94 et 95 ne s'appliquent pas sur base consolidée: 1. à des filiales établies dans l'Union, lorsqu'elles sont soumises à des obligations spécifiques en matière de rémunération conformément à d'autres actes juridiques de l'Union; 2. à des filiales établies dans un pays tiers, lorsqu'elles seraient soumises à des obligations spécifiques en matière de rémunération conformément à d'autres actes juridiques de l'Union si elles étaient établies dans l'Union.

³ Art 109, §5: [...] afin d'éviter tout contournement des règles énoncées aux articles 92, 94 et 95, les États membres veillent à ce que les exigences prévues auxdits articles s'appliquent sur base individuelle aux membres du personnel des filiales qui ne relèvent pas de la présente directive lorsque: 1. La filiale est soit une société de gestion de portefeuille, soit une entreprise qui fournit des services et activités d'investissement répertoriés à l'annexe I, section A, points 2, 3, 4, 6 et 7, de la directive 2014/65/UE; et 2. ces membres du personnel ont été chargés d'exercer des

s'appliquent sur une base individuelle aux membres du personnel de ces filiales, s'ils ont une incidence significative sur le profil de risque au niveau du Groupe. Dans ce cas, les exigences de CRD doivent s'appliquer quand ils exercent leur activité au sein d'un établissement de crédit.

En pratique, une évaluation interne est menée chaque année à un niveau consolidé, pour déterminer à quels établissements de crédit et à quelles entreprises d'investissement au sein du Groupe, les dispositions de la réglementation CRD en matière de rémunération devraient s'appliquer, sur la base des critères suivants :

(1) Entités dépassant les seuils de matérialité applicables :

- En France: entités avec un Total de Bilan > 10 Mds d'euros (tel que prévu par le régulateur français, *Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution*),
- Dans les autres pays de la zone économique Européenne : en fonction des seuils définis par les régulateurs nationaux.

ou

(2) Unités Opérationnelles Importantes (« Material Business Units») au sein du Groupe Amundi : entités dont le capital interne est supérieur à 2% du capital interne de la filiale d'appartenance.

En application de cette évaluation, les entités présentant les conditions décrites ci-dessus sont : Amundi S.A. (critère 1), Amundi Finance et Amundi Intermédiation (critère 2).

Au titre de 2021, aucune autre entité au sein du Groupe Amundi n'a dépassé les seuils de matérialité décrits ci-dessus.

2.2 Population identifiée

Les salariés / personnes dont l'activité professionnelle a une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement de crédit ou de l'Unité Opérationnelle Importante seront considérés comme du 'personnel identifié' au sens de la réglementation CRD ; ils seront régis par la politique et les modalités de paiement pour les personnels identifiés décrits à la section 3.

Pour l'année de performance 2021, les membres du Conseil d'Administration d'Amundi SA, le Directeur Général et le Directeur Général Adjoint d'Amundi S.A., d'Amundi Finance et d'Amundi Intermédiation seront considérés comme identifiés.

activités professionnelles qui ont une incidence importante directe sur le profil de risque ou les activités des établissements au sein du groupe.

3. Modalités de paiement pour la ‘population identifiée’

3.1 Le paiement de la rémunération variable pour le personnel identifié se conforme aux règles suivantes :

- Seuil de déclenchement: un mécanisme de différé se déclenchera en cas de rémunération variable (y compris LTI) supérieure à 50 000 € ou supérieure à 1/3 de la rémunération globale attribuée pour l’année de performance considérée.
- 40% à 60% de la rémunération variable est différée sur 4 à 5 ans (60% et 5 ans pour le personnel identifié du fait des fonctions exercées au sein du Groupe Crédit Agricole⁴, 4 ans pour les autres);
- Au moins 50% de la rémunération variable est attribuée en actions ou en instruments indexés sur le cours de l’action (avec une répartition équitable entre la part acquise et la part différée).
- L’acquisition de la rémunération attribuée sous forme d’instruments est soumise à une période de rétention de 6 à 12 mois ;
- La rémunération variable ne peut pas excéder 100% de la rémunération fixe (200% pour Amundi S.A., en vertu de la 9^e résolution approuvée par l’Assemblée générale du 12 mai 2016).
- Le paiement de la rémunération différée est soumis à des conditions d’acquisition qui sont rappelées ci-après.

3.2 Barème de différé applicable à la rémunération variable de la ‘population identifiée’ dépassant le seuil de déclenchement individuel :

Rémunération variable annuelle	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non-différée garantie	Modalités de paiement	Calendrier de paiement
0-500 k€	40%	-	50% en numéraire	Au mois de mars des années N et N+1, N+2, N+3, N+4
			50% en instruments	+6 mois après l’acquisition en année N, N+1, N+2, N+3, N+4
>500 k€	60%	300 k€	50% en numéraire	Au mois de mars des années N, N+1, N+2, N+3, N+4 (N+5)*
			50% en instruments	+6/12* mois après l’acquisition en année N, N+1, N+2, N+3, N+4 (N+5)*

* Une durée d’acquisition de 5 ans et une période de rétention de 12 mois s’appliquent au personnel identifié du fait des fonctions exercées au sein du groupe Crédit Agricole S.A.

Mise en œuvre pratique :

- L’application du pourcentage de différé se fait sur la totalité de la rémunération variable attribuée (application “au premier euro”).

⁴ Membres du Comité Exécutif et du Comité de Direction de Crédit Agricole S.A.

- La partie différée du bonus sera divisée en 4 ou 5 tranches égales : la partie en numéraire sera payée sur une période de 4 à 5 ans après la date d'attribution (acquisition progressive) ; la part payée sous forme d'instruments sera indexée sur l'évolution du cours de l'action Amundi et sera livrée dans le respect des périodes d'acquisition et de rétention.

- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement long terme :

- Les actions de performance attribuées sont prises en compte pour le calcul de la part de la rémunération variable à différer.
- Les actions de performance seront livrées au bénéficiaire en tranches égales chaque année au cours de la période d'acquisition, à l'issue de la période de rétention.

Illustration du schéma de paiement de la rémunération variable :

Un collaborateur identifié au sein d'un établissement de crédit se voit attribuer une rémunération annuelle totale de 600 000 €, dont 300 000 € de rémunération fixe et 300 000 € de rémunération variable. La rémunération variable comprend un bonus de 240 000 € et une attribution d'actions de performance pour 60 000 €.

La rémunération variable à différer est de $40\% * 300\ 000\ € = 120\ 000\ €$, dont 60 000 € correspond à l'attribution d'actions de performance et 60 000 € à la part différée du bonus.

Le solde de la rémunération variable n'est pas différé ($300\ 000 - 120\ 000 = 180\ 000\ €$), 50% étant payé immédiatement en numéraire (90 000 €) et 50% sous forme de numéraire indexé payé à l'issue d'une période de 6 mois (période de rétention).

Sous réserve que les conditions d'acquisition soient satisfaites, la rémunération variable différée sera payée comme suit : l'équivalent de 15 000 € d'actions de performance ($60\ 000\ € / 4$) sera livré 6 mois après la date d'acquisition de chacune des 4 années de la période d'acquisition ; pour la part différée du bonus, 15 000 € seront payés en numéraire en N+1, N+2, N+3, N+4.

NUMÉRAIRE	N	N+1	N+2	N+3	N+4	Total
INSTRUMENTS						
Numéraire	90	15	15	15	15	150
Numéraire indexé (payé après la période de rétention)	90					150
Actions de perf (livrées après la période de rétention)		15	15	15	15	
Total	180	30	30	30	30	300

3.3. Clause de malus

Comme prévu par la politique de rémunération principale du Groupe Amundi, chaque tranche de rémunération variable différée ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance collective (au niveau du Groupe), d'absence de prise de risque excessive (au niveau individuel) et de présence à la date d'acquisition. La non-satisfaction de ces conditions pourra conduire à une diminution, voire à une perte définitive du montant différé. Ensemble, la condition de performance (collective) et

l'absence de comportement professionnel à risque (individuelle), constituent la clause 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. Ainsi, en cas de baisse significative de la performance financière, la part différée pourra être diminuée partiellement voire totalement.

Les conditions de performance collective propres à chaque plan sont précisées dans le règlement de bonus différé et dans le règlement du plan d'actions de performance. Elles sont alignées avec la nature et la durée du différé.

La condition d'absence de comportement professionnel à risque est individuelle par nature et sera appréciée par le Comité Risques Rémunérations eu égard à l'analyse :

- de comportements frauduleux ou de non-respect des règles de conformité mises en œuvre par le Groupe Amundi,
- du non-respect des limites de risque imposées par le Groupe Amundi.

3.5. Paiement de la rémunération variable :

La partie différée du bonus est attribuée à 50% en numéraire et à 50% sous forme d'instruments, que ce soit des actions de performance et/ou du numéraire indexé sur l'évolution du cours de l'action Amundi, tel que validé par le Comité Risque Rémunération.

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.

La partie en numéraire indexé sera soumise à une période de rétention à l'issue de la date d'acquisition. Ceci est fait dans le but d'aligner la rémunération variable avec les intérêts à plus long terme de la société.

Annexe I: cas particulier d'Amundi Intermédiation

La situation d'Amundi Intermédiation est la suivante :

- Depuis 2020, Amundi Intermédiation relève de la réglementation CRD IV. Comme la politique de rémunération du Groupe Amundi est plus contraignante que les règles imposées par CDR IV, la politique Groupe s'applique.
- L'entrée en vigueur de CRD V nécessiterait d'appliquer aux rémunérations les dispositions de cette directive, Amundi Intermédiation étant une entreprise d'investissement avec un capital interne supérieur à 2% du capital interne de la filiale d'appartenance.
- L'entrée en vigueur de IFR/IFD à compter du 26 juin 2021 devrait conduire à l'application de ces réglementations au personnel d'Amundi Intermédiation à partir de l'année de performance 2022. Compte tenu de la taille d'Amundi Intermédiation (total de bilan inférieur à 300 M€), les dispositions relatives aux rémunérations d'IFR/IFD ne s'appliqueront pas. A défaut, la politique de rémunération d'Amundi s'appliquera donc de facto à nouveau.

Afin d'éviter ce mouvement pendulaire de la politique de rémunération, il a été décidé de ne pas mettre en œuvre les dispositions relatives à la rémunération de CRD V pour le personnel identifié d'Amundi Intermédiation pour l'année de performance 2021. La politique de rémunération Groupe sera appliquée à la place, considérant qu'elle est suffisamment efficiente en termes de protection des intérêts des clients, de gestion saine des risques, de gouvernance et qu'elle conduit à une part de différée supérieure à celle requise par CRD V.