

Groupe Amundi
Politique de rémunération

Janvier 2026

Sommaire

01. Présentation générale et mise en œuvre	3
02. Politique de rémunération du Groupe Amundi.....	3
03. Définition de la ‘population identifiée’	8
04. Modalités de paiement de la rémunération variable différée.....	10
05. Modalités de paiement de la rémunération variable différée applicables à la ‘population identifiée’	12
06. Annexe I : Eléments clés 2025-2026 concernant la politique de rémunération.....	14
07. Annexe II: Synthèse des dispositions applicables aux rémunérations variables individuelles	16

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 2026. Elle fixe le cadre global de la rémunération au sein d'Amundi, et s'applique à toutes les entités du Groupe Amundi, le cas échéant avec les adaptations locales rendues nécessaires en cas d'exigences réglementaires locales plus strictes ou spécifiques.

Il est précisé qu'Alpha Associates préalablement à son acquisition par Amundi le 2 avril 2024 n'appliquait pas l'ensemble des exigences prévues par la réglementation AIFM en application du principe de proportionnalité. Ce principe continuera de s'appliquer.

Cette politique respecte les exigences en matière de rémunération telles que prévues par les Directives OPCVM et AIFM. Elle est également définie pour satisfaire aux exigences en matière de rémunération prévues par les réglementations MIFID et SFDR. Deux annexes complètent cette politique afin de décrire les dispositions spécifiques s'appliquant aux entreprises d'investissement et aux institutions de crédit du périmètre Amundi qui sont soumises respectivement aux réglementations IFR/IFD et CRD V.

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.

Enfin, la présente politique a pour but de rétribuer équitablement la performance, sans tenir compte de caractéristiques propres au collaborateur comme le genre, la race, le statut marital tel que décrit dans chaque corpus de régulation locale (cf. dispositions relatives à la non-discrimination).

02. Politique de rémunération du Groupe Amundi

2.1. Cette section décrit la politique de rémunération générale du Groupe Amundi applicable au sein des entités du Groupe. Elle est définie par la Direction Générale sur proposition de la Direction des Ressources Humaines. Les fonctions de contrôle vérifient également 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 et des clients. Elle favorise un juste équilibre entre la performance et une gestion saine et maîtrisée du risque y compris des risques ESG, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêt.

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, et défini à la discrétion du manager sur la base du niveau de réalisation d'objectifs de performance préétablis.

- « **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 à moyen terme ainsi qu’à la mise en œuvre de la trajectoire RSE & ESG 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 dans un cadre fiscal avantageux.

Un équilibre approprié est recherché entre la rémunération fixe et la rémunération variable. Ainsi la rémunération fixe doit représenter une part suffisamment élevée de la rémunération totale afin de favoriser la flexibilité de la rémunération variable.

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 pourcentage du Résultat Brut d’Exploitation (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 prendre en compte 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 (incluant les risques en matière de durabilité) et de l’intérêt du client.

Cette évaluation est par ailleurs formalisée lors de l’entretien annuel d’évaluation.

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.

2.7. Les indemnités versées en cas de départ sont corrélées avec la performance réalisée dans la durée de telle sorte qu’elles ne puissent pas récompenser l’échec.

Critères pris en compte pour la détermination de la rémunération variable selon la nature des métiers

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	Performance ajustée au risque	- Performance relative brute/ Ratio d'Information / Ratio de Sharpe net par rapport aux pairs, et positionnement concurrentiel via les classements sectoriels - Les indicateurs ci-dessus sont examinés sur plusieurs horizons (1 an, 3 ans et 5 ans) avec pour objectif de récompenser des performances durables - Performance fees - Dynamique commerciale (flux nets de collecte et revenus) - Évolution des évaluations des consultants concernant les stratégies d'investissement phares Investissement Responsable : - Respecter la politique « beat the benchmark » de l'Investissement Responsable - Délivrer de l'alpha tout en respectant les objectifs Investissement Responsable des fonds - Contribuer à l'objectif d'engagement.	- Retours sur l'activité client. - Respect des règles de risque, de conformité et des règles légales - Si un manquement est confirmé à l'issue d'une évaluation formelle par les Fonctions de Contrôle, le bonus peut être susceptible d'être réduit. - Qualité des compétences managériales, en cohérence avec Amundi Management Spirit. Investissement Responsable : - Respect de la politique Investissement Responsable - Démontrer sa capacité à gérer la combinaison rendement et Investissement Responsable (rendement / risque ajusté de l'Investissement Responsable) - Contribuer au développement de l'offre Investissement Responsable (ex. : climat, Label, impact...).
Commercial	Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client	- Collecte - Revenus - Développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits Investissement Responsable : - Lorsque pertinent, nombre de clients contactés au sujet de l'offre d'Investissement Responsable (Climat, Label, Impact)	- Respect des règles de risque, de conformité, et des règles légales - Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client - Sécurisation/ développement de l'activité - Satisfaction client - Qualité des compétences managériales, en cohérence avec Amundi Management Spirit. - Transversalité et partage des meilleures pratiques - Esprit d'entreprise Investissement Responsable : - Capacité à expliquer et promouvoir les politiques, l'expertise et les solutions Investissement Responsable d'Amundi - Accompagner les clients dans un contexte réglementaire évolutif - Comprendre, soutenir et aider nos partenaires de distribution sur leur offre d'Investissement Responsable (ex. : Climat, Label, Impact).

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	· Fonction des projets gérés et objectifs fixés · Absence d'infraction à la réglementation	· Fonction des projets gérés et objectifs fixés · Qualité des contrôles de deuxième et troisième niveau. · Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client · Qualité des compétences managériales, en cohérence avec Amundi Management Spirit. · Transversalité et partage des meilleures pratiques
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres ⁱ	· Fonction des projets gérés et objectifs fixés · Gestion/optimisation des charges	· Fonction des projets gérés et objectifs fixés · Qualité des contrôles de premier niveau · Qualité de service client et de support aux opérationnels · Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement · Qualité des compétences managériales, en cohérence avec Amundi Management Spirit. · Transversalité et partage des meilleures pratiques

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.

Les équipes marketing ont également des objectifs Investissement Responsable spécifiques en cohérence avec les objectifs des commerciaux (par exemple : intégrer l'Investissement Responsable dans le processus de gestion des produits, orienter le développement de l'offre produit pour développer l'offre IR (Climat, Label, Impact), assurer le respect des règles de communication sur l'Investissement Responsable dans la documentation produit et dans les communications avec les clients externes).

2.8. Intégration des critères Investissement Responsable et du risque de durabilité dans les systèmes de rémunération

Amundi a fait de l'investissement responsable l'un de ses piliers fondateurs dès sa création en 2010. En 2018, Amundi a lancé un plan d'action à trois ans avec pour ambition l'intégration ESG dans 100% de ses fonds ouverts. Le 8 décembre 2021, avec l'ambition de renforcer encore ses engagements, Amundi s'est doté d'un nouveau plan « Ambitions ESG 2025 ». La politique de rémunération du Groupe est alignée avec la politique d'Investissement Responsable, ainsi des critères d'Investissement Responsable et de RSE sont intégrés dans la détermination des rémunérations, comme suit :

- Des objectifs d'Investissement Responsable sont fixés pour les gérants de portefeuille, les commerciaux et les équipes marketing ;
- La mise en œuvre des engagements d'Amundi en matière de RSE représente 20 % des indicateurs-clés (KPIs) soutenant le plan d'attribution d'actions de performance pour plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi.

Le respect de la politique Investissement Responsable est intégré au dispositif de contrôle d'Amundi. Les responsabilités sont réparties entre le premier niveau de contrôle effectué par les équipes de Gestion elles-mêmes et le second niveau de contrôle réalisé par les équipes de gestion des risques, qui peuvent vérifier en permanence la conformité des fonds à la politique d'Investissement Responsable. Les règles Investissement Responsable sont suivies par les équipes de gestion des risques au même titre que les autres contraintes de gestion, et s'appuient sur les mêmes outils et les mêmes procédures.

Au-delà de ces contrôles, conformément à l'engagement numéro 8 du plan « Ambitions ESG 2025 », Amundi a intégré les critères ESG dans la détermination de la rémunération. Ainsi :

- la mise en œuvre du plan « Ambitions ESG 2025 » pèse pour 20% dans les critères supportant l'intéressement à long terme de plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi,
- des objectifs Investissement Responsable sont fixés à tous les gestionnaires de portefeuille ainsi qu'aux fonctions commerciales et marketing.

2.9. Le rôle du Comité Risques Rémunérations

Un Comité dédié, le 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 la société 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, le cas échéant.

Conformément aux statuts 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 annuellement l'évaluation des comportements du personnel identifié concernant leurs obligations d'agir de bonne foi et en conformité avec les exigences réglementaires et avec les règles internes à Amundi en termes de risque, de conformité et de sécurité. Le cas échéant une information est faite aux managers afin que les mesures appropriées soient mises en œuvre.

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’

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

3.1. Définition de la population identifiée

Sont intégrés à la ‘population identifiée’ au titre des réglementations UCITS et AIFM, les collaborateurs appartenant à une catégorie de personnel susceptible d’avoir un impact significatif sur le profil de risque de par leurs fonctions exercées.

Ainsi, au sein d’Amundi, la ‘population identifiée’ est composée, entre autres, des collaborateurs suivants : dirigeants effectifs, gérants de portefeuille pertinents, responsables lignes métier, responsables fonctions de contrôle, membres du Comité Exécutif/Comité de Direction Générale, et toute autre fonction ayant vocation à faire l’objet d’une identification d’un point de vue local.

De plus, tout collaborateur 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 sera également considéré comme appartenant à la ‘population identifiée’.

3.2. Impact sur la rémunération

Si le collaborateur a une rémunération variable inférieure à 100k€ (ou équivalent en devise locale¹) traduisant le niveau de responsabilités sur le profil de risque, il sera fait application de la politique standard pour les collaborateurs en question, décrite à la section 4 du présent document.

Si le collaborateur a une rémunération variable supérieure à 100k€ (ou équivalent en devise locale¹) traduisant le niveau de responsabilités sur le profil de risque, il sera fait application de la section 5 du présent document.

3.3 Délégation des activités de gestion de fonds à des entités Amundi n’appartenant pas à l’Union Européenne

Quand une entité Amundi délègue des activités de gestion de fonds significatives (incluant la gestion du risque) à une autre entité Amundi extérieure à l’Union Européenne, Amundi s’assure que :

- a) Les entités auxquelles les activités d’investissement ont été déléguées sont soumises à des exigences réglementaires en matière de rémunération au moins équivalentes à celles applicables en vertu des présentes lignes directrices ; ou
- b) Des dispositions adaptées sont contractuellement mises en place avec les entités bénéficiaires des délégations afin de s’assurer qu’il n’y a pas de dérogation aux règles fixées dans le présent document en matière de rémunération ; ces dispositions contractuelles doivent couvrir tout paiement fait aux personnels identifiés de l’entité délégataire en rémunération des activités de gestion de fonds réalisées pour le compte de la société de gestion.

En conséquence, Amundi a mis en place des contrôles pour identifier les gestionnaires de fonds au sein d’une autre entité Amundi délégataire en dehors de l’Union Européenne, dont la part de fonds UCITS / AIF représente une part significative du portefeuille géré, les seuils (montant des fonds européens gérés et part dans les actifs sous gestion) sont fixés par le Comité Risques Rémunération.

¹ Tel que précisé dans l’annexe 2 de la version anglaise du présent document.

3.4. Personnel concerné MIFID

En complément des réglementations sectorielles AIFM-UCITS, les entités qui fournissent des services d'investissement ou des services auxiliaires tels que la Gestion de portefeuille pour le compte de tiers et le Conseil en Investissement doivent respecter les exigences prévues par la réglementation dite MIFID II².

La politique de rémunération d'Amundi qui s'applique à tous les collaborateurs d'Amundi dont les « personnes concernées » au sens de la réglementation MIFID, prévoit notamment : un équilibre entre les composantes fixe et variable de la rémunération, une évaluation sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs prenant en compte le respect des intérêts du client, des mécanismes d'ajustement ex-post ainsi que le versement différé d'une partie de la rémunération variable au-delà d'un certain seuil, exigences en matière de rémunération qui sont prévues par la réglementation MIFID.

Il est par ailleurs rappelé, qu'indépendamment de la politique de rémunération, Amundi a mis en place une Politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts³.

Il appartient aux entités concernées de s'assurer de la correcte mise en œuvre de ces politiques et de la formalisation adéquate, tout particulièrement pour les « personnes concernées » MIFID qui ne seraient pas par ailleurs considérées comme « personnel identifié » au sens des réglementations sectorielles AIFM-UCITS.

² La réglementation dite Mifid II est issue de la directive Mifid II (2014/65/UE), du Règlement délégué (UE 2017/565) et des orientations de l'ESMA concernant certains aspects relatifs aux exigences de rémunération de la Directive Mifid II émises le 3 avril 2023.

³ La politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts est disponible sur le site internet d'Amundi : [Documentation légale | Le Groupe Amundi](#)

04. Modalités de paiement de la rémunération variable différée

4.1. A partir d'un certain seuil de rémunération variable ⁴, les paiements sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans

Barème de différé applicable à la rémunération variable de la population non-identifiée:

Rémunération variable annuelle attribuée	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%	300k€

Ce barème est également applicable à la 'population identifiée' ayant une rémunération variable annuelle inférieure à 100 k€.

Mise en œuvre pratique :

- **L'application du pourcentage se fait sur la totalité de la rémunération variable annuelle attribuée** (application « au premier euro »).
- L'application de ce barème ne peut donner lieu à un montant différé en numéraire inférieur à 15k€. En deçà de ce montant, le différé est annulé et le bonus est intégralement payée au moment de l'attribution.
- L'application de ce barème ne peut donner lieu à un paiement immédiat inférieur à la partie non-différée garantie.
- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement long-terme :
 - o Les actions de performance attribuées sont prises en compte pour le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - o Les actions de performance seront livrées aux bénéficiaires à l'issue de la période d'acquisition (acquisition en une tranche). La partie différée du bonus sera divisée en trois tranches égales qui seront payées sur une période de trois ans suivant la date d'attribution (acquisition progressive) ;
 - o Dans le cas où l'intéressement long terme est supérieur au montant à différer, en prenant en compte la part non-différée garantie, le bonus sera payé intégralement à la date d'attribution.

Exemple de calcul de la part différée (répartition entre intéressement long terme et bonus) :

Un collaborateur non identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, se répartissant en 40 000 € d'actions de performance et 160 000 € de bonus. La part de rémunération variable à différer est de $40\% \times 200\,000\,€ = 80\,000\,€$, dont 40 000€ correspondent à l'attribution d'actions de performance et les 40 000 € restant à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est payé immédiatement, soit $200\,000\,€ - 80\,000\,€ = 120\,000\,€$.

⁴ Pour mémoire, la rémunération variable inclut à la fois le bonus et l'intéressement long-terme

4.2. Conditions d'acquisition définitive :

Chaque tranche de la rémunération variable différée ne sera définitivement acquise que sous conditions :

- de présence à la date d'acquisition
- de performance collective (au niveau du Groupe),
- d'absence de prise de risque excessive (au niveau individuel)

La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution, voire à une perte définitive du montant à acquérir (Cf. Annexe I).

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 durée du différé.

05. Modalités de paiement de la rémunération variable différée applicables à la 'population identifiée'

Pour les collaborateurs appartenant à la 'population identifiée' (telle que définie en section 3) et ayant une rémunération variable annuelle :

- inférieure à 100 k€, celle-ci est versée selon les modalités précisées à la section 4.
- supérieure ou égale à 100 k€, celle-ci est versée en tenant compte des principes ci-dessous.

5.1. Le paiement de la rémunération variable est en partie différé, étalé sur une période de 3 ans.

Barème de différé applicable à la rémunération variable de la population identifiée (ayant une rémunération variable annuelle > =100 k€) :

Rémunération variable annuelle attribuée	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non-différée garantie
0-600 k€	50%	-
>=600 k€	60%	300 k€
Comité Exécutif	60%	-

Mise en œuvre pratique :

- **L'application du pourcentage se fait sur la totalité de la rémunération variable annuelle attribuée** (application « au premier euro »).
- Dans le cas où le collaborateur bénéficie du plan d'intéressement long-terme :
 - o Les actions de performance attribuées sont prises en compte pour le calcul de la part de la rémunération variable à différer ;
 - o Les actions de performance seront livrées aux bénéficiaires à l'issue de la période d'acquisition (acquisition en une tranche). La partie différée du bonus sera divisée en trois tranches égales qui seront payées sur une période de trois ans suivant la date d'attribution (acquisition progressive) et indexées sur un panier de fonds représentatifs.

Exemple de calcul de la part différée (répartition entre intéressement long terme et bonus) :

Un collaborateur identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, se répartissant en 60 000 € d'actions de performance et 140 000 € de bonus.

La part de rémunération variable à différer est de $50\% \times 200\,000\,€ = 100\,000\,€$, dont 60 000€ correspondent à l'attribution d'actions de performance et les 40 000 € restant à la part différée du bonus.

Le solde de la rémunération variable est payé immédiatement, soit $200\,000\,€ - 100\,000\,€ = 100\,000\,€$.

5.2. Conditions d'acquisition définitive :

Chaque tranche de la rémunération variable différée ne sera définitivement acquise que sous conditions :

- de présence à la date d'acquisition
- de performance collective (au niveau du Groupe),
- d'absence de prise de risque excessive (au niveau individuel)

La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution, voire à une perte définitive du montant différé (Cf. Annexe I).

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 durée du différé.

5.3. Modalités d'indexation de la rémunération variable différée :

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

L'indexation sur chaque panier de fonds (Groupe ou entité) s'effectuera en mesurant la performance absolue ou relative de chaque fonds du panier 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 équipondérée 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 composition des paniers de fonds utilisés pour l'indexation est validée annuellement par le Comité Risques Rémunérations et la performance annuelle calculée pour chaque panier est revue par le Comité des Rémunérations.

5.4. Stratégies de couverture

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, Conformité et Sécurité).

06. Annexe I : Éléments clés 2025-2026 concernant la politique de rémunération

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

6.1. 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 28 avril 2025.

6.2. 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 (2028),
- 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 2025-2026-2027 (pour 80%) et sur le niveau d'atteinte à fin 2027 dans la mise en œuvre d'engagements d'Amundi en matière d'ESG et de RSE (pour 20%).

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

Modalités d'indexation des bonus différés pour 2026

6.4. 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 Énergétique, Amundi RE Italia Sgr)
- et des activités d'Amundi SGR.

Détail des conditions individuelles et collectives d'acquisition des droits

6.5. 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.

6.6. 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.

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

Carried interest

6.8. 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 ».

07. Annexe II: Synthèse des dispositions 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)
Personnel non différé - Rémunération variable < 100.000 €	Aucun	N/A	Néant	Non	Néant	Néant
Personnel différé non identifié AIFM / UCITS - Rem variable >= 100.000 € - Non preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Calculé sur la rémunération variable individuelle totale attribuée [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 en cas de prise de risque excessive. 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 (le cas échéant) : 1 tranche à l'issue des 3 ans	Valeur de l'action Amundi			Réduction ou augmentation automatique du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des KPIs Amundi tels que définis dans les règles du plan.
Personnel différé identifié AIFM/UCITS - Rem variable >= 100.000 € - Preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Calculé sur la rémunération variable individuelle totale attribuée [1] <600 K € = 50% >=600 K € / Comex = 60 % Différé au premier euro	Bonus : 3 tranches égales sur 3 ans	Panier de fonds représentatif : - Un panier représentatif pour Amundi, SGG, BFT, CPR AM et les entités internationales - Paniers spécifiques pour A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi RE, Amundi SGR	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée en cas de prise de risque excessive. 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 (le cas échéant) : 1 tranche à l'issue des 3 ans	Valeur de l'action Amundi			Réduction ou augmentation automatique du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des KPIs Amundi tels que définis dans les règles du plan.

[1] Les actions de performance sont considérées comme étant totalement différées

MENTIONS LÉGALES

Amundi Asset Management

Siège social : 91-93, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France.

Adresse postale : 91-93, boulevard Pasteur CS21564 75730 Paris Cedex 15 - France.

Tél. +33 (0)1 76 33 30 30 - amundi.com

Société par Actions Simplifiée - SAS au capital de 1 143 615 555 euros - Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036.

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

TVA : FR58437574452.