

La confianza  
se gana

**Amundi**  
ASSET MANAGEMENT

---

Enero de 2021

# Amundi Group 2021 Política de remuneración

1

Política de remuneración de AMUNDI – enero 2021

**Amundi**  
ASSET MANAGEMENT

---

# Índice

- 1. Descripción general y aplicación**
- 2. Política de remuneración de Amundi**
- 3. Definición del «colectivo identificado»**
- 4. Condiciones estándar de pago**
- 5. Condiciones de pago al colectivo identificado**
- 6. Anexo I: Aplicación de la política de remuneración en 2020-2021**
- 7. Anexo II: Tablas de diferimiento de la remuneración en las divisas locales**
- 8. Anexo III: Resumen de las disposiciones aplicables en materia de retribución variable individual**

---

# 01

## Descripción general y aplicación

---

# 01. Descripción general y aplicación

La política descrita en el presente documento estará en vigor durante el ejercicio fiscal que comienza el 1 de enero de 2021 y se aplicará a todas las entidades de Amundi Group <sup>(1)</sup> situadas fuera de Francia, siempre que no existan disposiciones normativas locales más estrictas al respecto, en cuyo caso se realizarían ajustes locales en las empresas internacionales y de la Unión Europea. Cuando se realicen dichos ajustes locales, se adjuntará al presente un anexo en el que consten las normas concretas aplicables o se recogerán en otro documento de política de remuneración que será validado por el organismo adecuado.

Asimismo, se entiende que las entidades delegadas aplican políticas equivalentes a la política de Amundi.

Esta política cumple los requisitos de remuneración establecidos en la Directiva UCITS y la Directiva AIFMD. Además, el diseño de esta política garantiza el cumplimiento de las disposiciones en materia de remuneración establecidas por las Directivas CRD V (en lo que respecta a las entidades de Amundi sujetas a la regulación bancaria) y MiFID en la medida en la que dichas disposiciones resulten pertinentes. En concreto, se evitan los objetivos financieros en las funciones de control, con el fin de garantizar el grado adecuado de independencia con respecto a la actividad sujeta a actividades de control y a evitar los conflictos de interés (véase apartado 3).

El Consejo de Administración de Amundi ha aprobado la Política de Remuneración y su aplicación, tras la revisión y opinión favorable del Comité de Remuneración de Amundi.

La política de remuneración y los elementos de aplicación de la normativa AIFMD/UCITS se divulgan según proceda.

---

(1) En el presente documento, Amundi hace referencia a Amundi Group

---

# 02

## Política de remuneración de Amundi

---

## 02. Política de remuneración de Amundi

### CONDICIONES GENERALES

**2.1.** Este apartado describe la política general de remuneración de Amundi aplicable al Grupo. Dicha política ha sido definida por la Dirección General de Amundi a propuesta del Departamento de Recursos Humanos. Las funciones de control garantizan que la política cumple con las normas y reglamentos aplicables.

**2.2.** El Comité de Remuneración de Amundi revisa la política de remuneración con carácter anual. Dicho comité está presidido por un Director independiente no ejecutivo y los miembros que lo componen son independientes o no realizan funciones ejecutivas en la entidad. La política de remuneración se aplica a todas las entidades del Grupo.

**2.3.** El diseño de la política de remuneración está en línea con la estrategia económica, los objetivos a largo plazo, los valores y los intereses de la sociedad, los fondos gestionados y los inversores, con una sólida y bien controlada gestión de riesgos.

**2.4.** Todos los empleados pueden optar a la totalidad o a una parte de los siguientes elementos de remuneración, en función de sus responsabilidades y su lugar de trabajo:

- **Remuneración fija**, basada en el nivel de responsabilidad, considerada en el marco de las características locales y las condiciones de mercado.
- **Remuneración variable**, que se divide en dos componentes:
  - **Bonus anual**, dirigido a todos los empleados: recompensa el rendimiento individual o del equipo; su definición corresponde de forma discrecional a la dirección según el nivel de consecución de unos factores de rendimiento predeterminados.
  - **Incentivo a largo plazo**, dirigido a ciertos Empleados Clave: concesión gratuita de acciones de Amundi vinculadas a resultados (*performance shares*), con el fin de motivar a los gestores en la consecución de los objetivos empresariales y financieros establecidos en el Plan de Negocio de Amundi.

- 
- **Remuneración variable colectiva:** participaciones en el rendimiento financiero generado por Amundi.
  - **Prestaciones:** ofrecen apoyo y protección a los empleados y a sus familias y les ayudan a cubrir sus gastos sanitarios y a preparar su jubilación mediante planes que incluyen aportaciones de la empresa y de los empleados en una estructura que ofrece ventajas fiscales.

**2.5.** En lo que respecta a la remuneración variable individual, únicamente se concede (salvo en el caso de una nueva contratación) en función de la contribución al rendimiento según evalúe la dirección de conformidad con los siguientes principios:

- El importe total destinado a remuneración variable constituye un porcentaje del beneficio bruto de explotación, con el objeto de calibrar los importes pagados en función de los resultados obtenidos por Amundi. Dicho importe total es validado por el Comité de Remuneración de Amundi.
- El importe destinado al pago de bonus de los distintos sectores queda establecido tras un proceso descendente destinado a determinar la aportación de cada sector al rendimiento total.

La concesión de la remuneración variable individual es de naturaleza discrecional y se basa en la evaluación del rendimiento individual que realiza la dirección basándose en:

- Criterios objetivos, tanto cuantitativos como cualitativos.
- Según la función, se incorpora una escala temporal apropiada de corto a largo plazo.
- Cumplimiento de los límites de riesgo y de los intereses del cliente.

**2.6.** Con respecto a la remuneración variable garantizada, esta situación solo se produce en la contratación de nuevos empleados y se limita al primer año.



## CONDICIONES GENERALES

### *Criterios que han de tenerse en cuenta a la hora de determinar el bonus en función del puesto*

Puesto		Criterios cuantitativos	Criterios cualitativos
<b>Gestión de inversiones</b>	<b>Rendimiento ajustado al riesgo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio de información / ratio de Sharpe a 1, 3,5 años</li> <li>• Rentabilidad bruta / absoluta/ relativa de las estrategias de inversión (basadas en GIPS compuestos) durante 1,3 y 5 años, perspectiva enfocada principalmente en un 1 año, ajustada con cifras a largo plazo (3, 5 años)</li> <li>• Riesgo de rentabilidad ajustado según IR / Sharpe a 1, 3 y 5 años</li> <li>• Puntuación frente a la competencia</li> <li>• Entradas netas / aceptación de las solicitudes de propuestas, mandatos</li> <li>• Comisiones de rentabilidad, si aplica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de las normas jurídicas, de riesgo y de cumplimiento normativo</li> <li>• Calidad de la gestión</li> <li>• Innovación / desarrollo del producto</li> <li>• Colaboración / intercambio de buenas prácticas</li> <li>• Compromiso comercial</li> <li>• Criterios ESG</li> </ul>
<b>Ventas</b>	<b>Sostenibilidad y desarrollo del negocio con un comportamiento adecuado y teniendo en cuenta los intereses del cliente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entradas netas</li> <li>• Ingresos</li> <li>• Entradas brutas; desarrollo y retención de la base de clientes; cartera de productos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consideración conjunta de los intereses de Amundi y del cliente</li> <li>• Garantía / desarrollo del negocio</li> <li>• Satisfacción del cliente</li> <li>• Calidad de la gestión</li> <li>• Enfoque multifuncional e intercambio de buenas prácticas</li> <li>• Iniciativa</li> </ul>
<b>Control</b>	<b>Gestión de proyectos y consecución de objetivos propios, independientemente de los resultados de la actividad sujeta a control</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</i></li> <li>• Gestión / optimización de los gastos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</i></li> <li>• Calidad de los controles</li> <li>• Cumplimiento de la normativa y consideración de los intereses del cliente</li> <li>• Calidad de la gestión</li> <li>• Colaboración / intercambio de buenas prácticas</li> </ul>

<p><b>Apoyo</b></p>	<p><b>Gestión de proyectos y consecución de objetivos propios</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión / optimización de gastos</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</i></li> <li>• Calidad del servicio al cliente y labores de apoyo a todo el personal</li> <li>• Mejora de la eficiencia de la empresa, contribución a su desarrollo</li> <li>• Calidad de la gestión</li> <li>• Colaboración / intercambio de buenas prácticas</li> </ul>
---------------------	---	---	--

---

En particular, se evitan los objetivos financieros de las funciones de control para asegurar un grado adecuado de independencia con respecto a las empresas sujetas a actividades de control y evitar todo conflicto de intereses (véase la sección 2).

## **2.7. Comité de Riesgos y Remuneración**

El comité denominado "Comité de Riesgos y Remuneración" engloba la función de Recursos Humanos y las funciones de control (Riesgos y Cumplimiento Normativo).

Todos los empleados que puedan tener un impacto significativo en el perfil de riesgo de la respectiva gestora y / o fondos gestionados, son monitorizados individualmente por las funciones de control en términos de comportamiento de riesgos y cumplimiento normativo. El Comité de Riesgo y Remuneración revisa periódicamente dicha supervisión.

El Comité de Riesgo y Remuneración envía su recomendación a la Dirección General para que la tenga en cuenta a la hora de otorgar nuevas remuneraciones y de consolidar los tramos de remuneración diferida. Estas disposiciones también se aplican a la concesión y consolidación de acciones vinculadas a resultados (performance shares), cuando proceda.

De conformidad con los términos de referencia del Comité de Riesgos y Remuneración y en el desempeño de sus funciones, dicho Comité deberá:

- Validar el cumplimiento de la Política de Remuneraciones de conformidad con las disposiciones reglamentarias;
- Validar las diferentes cestas de fondos utilizadas para fines de indexación;
- Realizar el control del 2º nivel en los procesos de compensación de RRHH, basado en un informe que describe el 1º nivel de control reportado por la División de RRHH;
- Verificar la compatibilidad de la Política de Remuneraciones con la situación económica / prudencial de Amundi, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias;
- Validar la lista de Tomadores de Riesgos propuesta por la División de Recursos Humanos y las entidades pertinentes, asegurándose de que se cumplan las disposiciones reglamentarias.

- Revisar la evaluación del comportamiento de los Tomadores de Riesgos con respecto a su obligación de actuar de buena fe y en cumplimiento de todas las reglas y normativas internas y reglamentarias aplicables.

Además de las actividades mencionadas anteriormente, el Comité de Remuneración de Riesgos reportará cualquier comportamiento significativo de cualquier empleado que tenga un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad.

---

# 03

## Definición del «colectivo identificado»

---

## 03. Definición del «colectivo identificado»

### 3.1. Principio

- Los empleados que cumplan las dos condiciones mencionadas a continuación se considerarán «colectivo identificado» según la definición de la normativa AIFMD / UCITS:
- Empleados / personas cuyas actividades profesionales puedan incidir de manera significativa en el perfil de riesgo,  
y
- cuya remuneración variable anual supere los 100.000 euros (o un valor equivalente en la divisa local), lo que refleja su nivel de responsabilidad en el perfil de riesgo.

Los empleados que NO cumplan estas dos condiciones estarán sujetos a la política general y a las condiciones de pago descritas en el apartado 4 del presente documento.

Por el contrario, los empleados que cumplan estas dos condiciones estarán sujetos a las condiciones de pago descritas en el apartado 5 del presente documento.

#### - Otros empleados con un rango de salario alto:

Además de lo anterior, cualquier empleado que realice 'actividades de gestión de cartera' o sea un 'Gestor Senior' (gestión efectiva operativa de una entidad), que obtenga un variable anual total superior a € 500.000, y que tenga un impacto importante en el perfil de riesgo dentro de su posición, se gestionará de acuerdo con la sección 5 de esta Política.

### 3.2. Segmentación del personal identificado

- Dentro de Amundi, el personal identificado estaría, entre otros, compuesto por: representantes legales de la entidad, Gestores de Cartera relevantes, Responsables de líneas de negocios, funciones de control, Miembros del Comité

Ejecutivo y del Comité de Coordinación, y cualquier otra función que debiera estar bajo la categoría de empleado identificado desde un punto de vista local.

### **3.3 Aplicación a las sociedades de gestión**

El proceso de definición del "personal identificado" se realiza y revisa anualmente para cada sociedad de gestión.

### **3.4 Delegación de la actividad de gestión sobre inversiones en entidades de Amundi fuera de la UE**

Cuando las entidades de Amundi delegan funciones de gestión de inversiones (incluida la gestión de riesgos) a otra entidad de Amundi fuera de la UE, Amundi garantiza que:

- a) las entidades en las que se han delegado las actividades de gestión sobre inversiones están sujetas a los requisitos reglamentarios en materia de remuneración que son igualmente eficaces que los aplicables en virtud de las presentes directrices; o
- b) se establezcan acuerdos contractuales adecuados con las entidades en las que se hayan delegado actividades de gestión sobre inversiones significativas, con el fin de garantizar que no se produzca una elusión de las normas de remuneración establecidas en las presentes directrices; estos acuerdos contractuales abarcan cualquier pago realizado al personal identificado de los delegados como compensación por el desempeño de actividades de gestión sobre inversiones por cuenta de la sociedad gestora.

Amundi ha establecido, por lo tanto, un control para identificar a los gestores de inversiones dentro de una empresa delegada fuera de la Unión Europea, cuya actividad de gestión de carteras está representada significativamente por la gestión de UCITS / AIF.

---

# 04

## Condiciones estándar de pago



## 04. Condiciones estándar de pago

### CONDICIONES DE PAGO

4.1. Los bonus de mayor cuantía se diferieren parcialmente durante un periodo de tres años.

#### – Escala de diferimiento del bonus del colectivo «no identificado»

Bonus anual	Porcentaje a diferir del bonus anual	Remuneración garantizada no diferida
< 100.000 EUR	0%	-
100.000-400.000 EUR	40%	100.000 EUR
400.000-600.000 EUR	50%	240.000 EUR
600.000 EUR	60%	300.000 EUR

El porcentaje de diferimiento se aplica al bonus anual total («desde el primer euro concedido») teniendo en cuenta la remuneración garantizada no diferida.

No podrá diferirse el pago de cantidades inferiores a 15.000 euros. Por debajo de dicho importe, el diferimiento no se aplica y la retribución variable se abona íntegramente.

La aplicación de este baremo no puede dar lugar a un pago a corto plazo inferior a la parte no diferida,

- En caso de que el empleado participe en el plan de incentivos a largo plazo,
  - La concesión de acciones de rendimiento se tendrá en cuenta para el cálculo de la parte de la remuneración variable que debe ser diferida;
  - Las acciones de rendimiento se entregarán a los beneficiarios al final del período de aplazamiento (cliff vesting). La parte diferida de la prima se dividirá en tres tramos iguales que se entregarán a lo largo de los 3 años siguientes a la fecha de concesión (devengo gradual);

En caso de que la concesión del incentivo a largo plazo sea superior a la remuneración diferida calculada teniendo en cuenta la parte garantizada no diferida, la totalidad de la prima se pagará por adelantado en la fecha de concesión.

### **Ejemplo de cálculo del reparto de la retribución diferida:**

El empleado no es personal identificado y se le ha concedido una remuneración variable anual de 200.000 euros, de los cuales de los cuales 40.000 € están representados por la concesión de acciones de rendimiento y 160.000 € por la prima de rendimiento.

La retribución variable a diferir es el 40% de 200.000 € = 80.000 €, de los cuales 40.000 € consisten en la concesión de LTI y 40.000 € en la parte diferida del bonus. La parte restante de la retribución variable se paga por adelantado (200.000 € - 80.000 € = 120.000 €).

*Nota: en el anexo II se incluyen las tablas de diferimiento de la remuneración en las correspondientes divisas locales*

### **4.2 Condiciones de consolidación**

Cada tramo de la retribución variable diferida se devenga sólo bajo condiciones de rendimiento colectivo (a nivel del Grupo), ausencia de comportamiento profesional excesivamente arriesgado (a nivel individual) y presencia en la fecha de devengo. El incumplimiento de estas condiciones puede dar lugar a la disminución o pérdida de la retribución diferida. Las condiciones de rendimiento colectivo se definen en el plan de primas diferidas y en el plan basado en acciones y reflejan la duración del aplazamiento y la naturaleza del plan de incentivos.

---

# 05

## Condiciones de pago al «colectivo identificado»

## 05. Condiciones de pago al «colectivo identificado»

La remuneración variable del «colectivo identificado» (véase la definición en el apartado 3) se basa en los siguientes principios:

**5.1.** Los bonus de mayor cuantía se diferencian parcialmente durante un periodo de tres años y exigen que el empleado cumpla las condiciones de rendimiento y no asuma riesgos excesivos durante el periodo.

Escala de aplazamiento de la remuneración variable para el personal "identificado"

Bonus anual	Porcentaje a diferir del bonus anual	Remuneración mínima garantizada no diferida
0-600.000 EUR	50%	-
>600.000 EUR	60%	300.000 EUR
Executive Committee	60%	

*Nota: Las tablas de aplazamiento en moneda local correspondientes están disponibles en el Apéndice II.*

### Aplicaciones prácticas:

El porcentaje de diferimiento se aplica al bonus anual total («desde el primer euro concedido»).

El porcentaje a diferir se aplica al total de la retribución variable anual concedida (se aplica "a partir del primer euro concedido").

- En caso de que el empleado participe en el plan de incentivos a largo plazo

- la concesión de acciones de rendimiento se tendrá en cuenta para el cálculo de la parte de la parte de la remuneración variable que debe ser diferida;

- las acciones de rendimiento se entregarán a los beneficiarios al final del periodo de aplazamiento (cliff vesting). La parte diferida de la prima se dividirá en tres tramos iguales que se entregarán a lo largo de 3 años después de la fecha de concesión (adquisición gradual) e indexada a una cesta de fondos representativa.

### **Ejemplo de cálculo del reparto de la indemnización diferida:**

El empleado es personal identificado y se le ha concedido una remuneración variable anual de 200.000 de los cuales 60.000 € están representados por la concesión de acciones de rendimiento y 140.000 € por la prima de rendimiento.

La retribución variable a diferir es el 50% de 200.000 € = 100.000 €, de los cuales 60.000 € consisten en la concesión de LTI y 40.000 € en la parte diferida de la bonificación. La parte restante de la retribución variable se paga por adelantado (200.000 euros - 100.000 euros = 100.000 euros).

### **5.2. Condiciones definitivas de devengo:**

Cada tramo de la retribución variable diferida sólo se devenga en condiciones de rendimiento colectivo (nivel del Grupo), ausencia de un comportamiento profesional excesivamente arriesgado (nivel individual) y presencia en la fecha de devengo. El incumplimiento de estas condiciones puede suponer la disminución o la pérdida del premio diferido.

Las condiciones colectivas de rendimiento se definen en el plan de primas diferidas y en el plan basado en acciones y reflejan la duración del aplazamiento y la naturaleza del plan de incentivos.

### **5.3. Pago de la remuneración variable:**

La parte diferida del bonus se indexa al rendimiento de una «cartera de fondos» representativa. Los empleados afectados no están autorizados a utilizar estrategias personales de cobertura para compensar el impacto de la alineación de riesgos incorporada en la gestión de la remuneración variable.

5.4 Supervisión del comportamiento de asunción de riesgos: El seguimiento de los límites de riesgo y de las normas de cumplimiento es realizado anualmente por las funciones de control correspondientes (Riesgo y Cumplimiento).

---

# 06

## Anexo I: Aplicación de la política de remuneración en 2020 - 2021

---

## 06. Anexo I: Principales aspectos de la política de remuneración 2020-2021

### Acuerdos en cuanto a la indexación de bonos diferidos

6.1 Para el personal identificado, la totalidad de la bonificación diferida se indexará en función de la rentabilidad de una cartera representativa de fondos validada por el Comité de Remuneración de Riesgos.

6.2. La indexación sobre la cartera de fondos (a nivel de grupo o de entidad) se determinará midiendo el rendimiento relativo o absoluto de cada componente de la cartera, en función del tipo de gestión del fondo (referenciado o no). En el caso de la cartera de fondos, la rentabilidad (y por tanto la indexación) se calcula como la media ponderada de la rentabilidad de sus componentes. Estas rentabilidades se calculan por año natural en términos absolutos para los fondos de tipo rentabilidad total y en relación con el índice de referencia (tal como se describe en su folleto) para los fondos referenciados. La rentabilidad anual a efectos de indexación de cada cartera de fondos es validada por el Comité de Remuneración de Riesgos.

En 2021, las carteras de fondos se definen en Amundi, Amundi Immobilier, Amundi PEF, Amundi Transition Energetique y Amundi SGR.

### Condiciones detalladas de adquisición de derechos individuales y colectivos

6.3. Cada tramo de la indemnización diferida sólo se devenga en condiciones de rendimiento, ausencia de un comportamiento profesional excesivamente arriesgado y presencia en la fecha de devengo.

El incumplimiento de estas condiciones puede dar lugar a la disminución o pérdida del importe diferido.

6.4. El conjunto de la condición (colectiva) de rendimiento y la ausencia (individual) de comportamiento profesional arriesgado forman la cláusula de "malus" (ajuste de riesgo a posteriori).

- La condición de rendimiento relativa a cada tramo de compensación diferida está relacionada con la consecución de los resultados financieros del grupo/entidad. Por ello, en caso de resultados financieros significativamente adversos, la parte diferida de la remuneración variable puede anularse parcial o totalmente.



- La condición relativa a la ausencia de un comportamiento profesional excesivamente arriesgado es de naturaleza individual y será evaluada por el Comité de Remuneración de Riesgos en cuanto a:

- Conductas indebidas o incumplimiento de las normas de cumplimiento aplicadas por Amundi
- Incumplimiento de los procesos y límites de riesgo implementados por Amundi.

## **6.5 Seguimiento de la conducta de asunción de riesgos: véase el apartado 5.4**

### **Intereses Transferidos**

6.6. Con el fin de garantizar la plena armonización de los intereses entre los proveedores de capital y las sociedades de gestión, Amundi ha puesto en marcha una estructura de remuneración específica en forma de "carried interest" para un número seleccionado de beneficiarios en los sectores de capital riesgo y deuda privada.

---

# 07

## Anexo II: Tablas de diferimiento de la remuneración en las divisas locales

## 07.: Tablas de diferimiento de la remuneración en las divisas locales

Tablas estándar de diferimiento en las principales divisas locales

### Remuneración en GBP

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<85.000 GBP	0%
85.000-350.000 GBP	40%, con un mínimo no diferido de 85.000 GBP
350.000-500.000 GBP	50%, con un mínimo no diferido de 210.000 GBP
≥ 500.000 GBP	60%, con un mínimo no diferido de 250.000 GBP

### Remuneración en JPY

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<13 millones JPY	0%
13-50 millones JPY	40%, con un mínimo no diferido de 13 millones JPY
50-75 millones JPY	50%, con un mínimo no diferido de 30 millones JPY
≥ 75 millones JPY	60%, con un mínimo no diferido de 37,5 millones JPY

### Remuneración en HKD

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
< 1 millón HKD	0%
1-4 millones HKD	40%, con un mínimo no diferido de 1 millón HKD
4-6 millones HKD	50%, con un mínimo no diferido de 2,4 millones HKD
≥ 6 millones HKD	60%, con un mínimo no diferido de 3 millones HKD

## Tablas estándar de diferimiento en las principales divisas locales Remuneración en SGD

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<170.000 SGD	0%
170.000-700.000 SGD	40%, con un mínimo no diferido de 170.000 SGD
700.000-1 millón SGD	50%, con un mínimo no diferido de 420.000 SGD
≥ 1 millón SGD	60%, con un mínimo no diferido de 500.000 SGD

## Importe mínimo diferido en las principales divisas locales según las condiciones generales de diferimiento:

EUR	GBP	JPY	USD	HKD	SGD
15.000 EUR	12.000 GBP	2,1 millones JPY	21.000 USD	150.000 HKD	30.000 SGD

## Tablas de diferimiento del colectivo identificado

### Remuneración en GBP

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<85.000 GBP	0%
85.000-500.000 GBP	50%
≥ 500.000 GBP	60%, con un mínimo no diferido de 250.000 GBP

### Remuneración en JPY

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<13 millones JPY	0%
13-75 millones JPY	50%, con un mínimo no diferido de 13 millones JPY
≥ 75 millones JPY	60%, con un mínimo no diferido de 37,5 millones JPY

### Remuneración en HKD

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<1 millón HKD	0%
1-6 millones HKD	50%
≥6 millones HKD	60%, con un mínimo no diferido de 3 millones HKD

### Remuneración en SGD

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<170.000 SGD	0%
170.000 – 1 millón SGD	50%
≥1 millón SGD	60%, con un mínimo no diferido de 500.000

---

# 08

## Anexo III: Resumen de las disposiciones aplicables en materia de retribución variable individual

# 08. Anexo III: Resumen de las disposiciones aplicables en materia de retribución variable individual

Población	Aplazamiento	Calendario de aplazamiento	Indexación	Condición de presencia	Condiciones individuales de adquisición de derechos	Condiciones colectivas de adquisición de derechos
Población no aplazada - Remuneración variable < 100,000 €	Ninguno	N/A	Ninguno	No	No	Ninguno
Población diferida (personal no identificado como GFIA/UCITS) - Rem. Variable >= 100.000 € - No se considera Tomador de Riesgo Material (GFIA/UCITS definición)	<p>Por tramos (Calculado sobre el total de la retribución variable individual) [1]</p> <p>&lt;100 K € = 0% 100 - 400 K € = 40 % 400 - 600 K € = 50 % &gt;600 K € = 60 % Aplazado al primer euro</p>	Bonificación: 3 tramos iguales en 3 años	Ninguno	Sí	<p>Reducción parcial o total de la parte aplazada inicialmente concedida en caso de comportamiento profesional excesivamente arriesgado.</p> <p>Por recomendación del Comité de Remuneración de Riesgos a la Dirección del Grupo.</p>	Disminución basada en la fórmula del importe de la bonificación diferida (parcial o total) en caso de que no se alcancen los KPI a nivel de grupo o de entidad
		LTI (en su caso): 1 tramo al cabo de 3 años	Precio de las acciones de Amundi			Disminución basada en la fórmula o aumento del número de acciones concedidas en función de la consecución del nivel del grupo Los KPIs descritos en el reglas del plan.
Población diferida (personal identificado como GFIA/UCITS) - Bonificación >= 100.000 € - Se considera un tomador de riesgo importante (definición de GFIA/UCITS)	<p>Por tramos (Calculado sobre el total de la retribución variable individual) [1] :</p> <p>&lt;=600 K € = 50% &gt;600 K € / ExCo = 60 % Aplazado al primer euro</p>	Bonificación: 3 tramos iguales en 3 años	<p>Cestas representativas de fondos: - Una cesta representativa de Amundi, SGG, ETG, BFT, CPR AM y entidades internacionales - Cestas específicas para A-Immo, A-PEF, ATE, d</p>	Sí	<p>Reducción parcial o total de la parte diferida inicialmente concedida en caso de comportamiento profesional excesivamente arriesgado</p> <p>Por recomendación del Comité de Remuneración de Riesgos a la Dirección del Grupo</p>	Disminución basada en la fórmula del importe de la bonificación diferida (parcial o total) en caso de que no se alcancen los KPI a nivel de
		LTI (en su caso): 1 tramo al cabo de 3 años	Precio de las acciones de Amundi			Disminución basada en la fórmula o aumento del número de acciones concedidas en función de la consecución del nivel del grupo Los KPIs descritos en el reglas del plan.

[1] Las acciones por resultados se consideran totalmente diferidas

#### **AVISO LEGAL - Amundi Asset Management**

Sociedad por acciones simplificada (*Société par Actions Simplifiée*) con un capital social de 1.086.262.605 EUR.  
Sociedad gestora autorizada por la Autoridad Francesa de Mercados Financieros (*Autorité des Marchés Financiers*) con el número GP 04000036

Domicilio social: 90, boulevard Pasteur, 75015 París (Francia) Dirección postal: 90, boulevard Pasteur, CS 21564, 75730 Paris Cedex 15 – Francia Tel.: +33 (0)1 76 33 30 30 Siren núm.. 437 574 452 RCS Paris - Siret núm. 43757445200029 - Código APE: 6630 Z - Número de identificación fiscal FR58437574452.