

Confidence  
must be earned

**Amundi**  
ASSET MANAGEMENT

---

Enero 2021

Política de Remuneración Grupo Amundi

## Índice

|   |    |
|---|----|
| 2. Política de remuneración de Amundi .....   | 3  |
| 3. Definición del "colectivo identificado" .....  | 7  |
| 4. Condiciones de pago de la política estándar .....  | 9  |
| 5. Condiciones de pago para el "colectivo identificado" .....   | 10 |
| 6. Anexo I: Puntos clave de la política de remuneración para 2020-2021 .....                              | 12 |
| 7. Anexo II: Tablas de diferimiento en divisa local.....  | 13 |
| Tablas de diferimiento estándar en las principales divisas locales .....                                  | 13 |
| Tablas de diferimiento del "colectivo identificado" .....   | 14 |
| 8. Anexo III: Resumen de las disposiciones aplicables en material de retribución variable individual..... | 16 |

## 1. Visión general y aplicación

La política descrita en este documento entra en vigor para el ejercicio que comienza el 1 de enero de 2021. Establece el marco general de remuneración de Amundi y se aplica a Francia y a todas las entidades del Grupo Amundi del perímetro europeo y asiático en ausencia de requisitos normativos locales más estrictos. En el caso de Estados Unidos, se aplican normas específicas que, en líneas generales, son equivalentes a la política de remuneración del Grupo.

En este caso, pueden aplicarse ajustes locales en la Unión Europea y en las empresas internacionales, si así lo exige la normativa local.

Esta política se rige principalmente por los requisitos de remuneración de la Directiva sobre UCITS y la Directiva sobre AIFMD. El diseño de esta política también garantiza el cumplimiento de las disposiciones en materia de remuneración tanto de la CRD (con referencia a entidades específicas de Amundi sujetas a la regulación bancaria) como MiFID en la medida en que sean pertinentes.

La Política de Remuneración y su aplicación son aprobadas por el Consejo de Administración de Amundi, tras la revisión y el dictamen positivo del Comité de Remuneración de Amundi.

Esta política se basa en toda la normativa vigente aplicable. Cualquier otro cambio, en particular con la emisión de CRDV o IFD, se integrará en una fase posterior, tras la aprobación del Consejo de Administración de Amundi.

Por último, la política pretende recompensar la igualdad de rendimiento con independencia de las características de los empleados, como el sexo, la raza o el estado civil, tal y como se define en la normativa local aplicable (es decir, disposiciones no discriminatorias).

## 2. Política de remuneración de Amundi

### Política estándar

2.1. Esta sección describe la política general de remuneración de Amundi aplicable dentro del Grupo. Esta política es definida por la Dirección General de Amundi a propuesta del Departamento de Recursos Humanos. Las funciones de control también garantizan que la política se ajuste a las normas y reglamentos vigentes.

2.2. La política de remuneración es revisada cada año por el Comité de Remuneración de Amundi, presidido por un director no ejecutivo independiente y compuesto por miembros independientes o que no ejercen funciones ejecutivas en Amundi.

2.3. La política de remuneración está diseñada para alinearse con la estrategia económica y los objetivos a largo plazo, los valores e intereses de la empresa y de los fondos gestionados y con los de los inversores, con una gestión de riesgos sólida y bien controlada.

2.4. Cada empleado tiene derecho a la totalidad o a una parte de los siguientes elementos del paquete retributivo en función de sus responsabilidades y de su lugar de trabajo específico:

- **Remuneración fija**, basada en el nivel de responsabilidad, considerada en el marco de las características locales y las condiciones del mercado.
- **Remuneración variable**, dividida en dos componentes:
  - o **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.
  - o **Incentivo a largo plazo**, dirigido a Empleados Clave seleccionados: concesión gratuita de acciones de Amundi vinculadas a resultados (Performance Shares), destinado a motivar a los directivos en la consecución de los objetivos empresariales y financieros establecidos en el Plan de Negocio de Amundi.
  - o **Remuneración Variable Colectiva**: participaciones en el rendimiento financiero generado por Amundi.
- **Beneficios**: 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 cuanto a la remuneración variable individual, ésta sólo se concede (salvo en caso de contratación) en función de la contribución al rendimiento evaluada por la Dirección de acuerdo con los siguientes principios:

- El importe total destinado a remuneración variable se determina como un porcentaje de los ingresos brutos de explotación con el fin de calibrar los importes pagados en función de los resultados obtenidos por Amundi. Este importe se comunica al Consejo de Administración de Amundi.
- El importe destinado al pago de bonus de los distintos sectores se define siguiendo un proceso descendente para tener en cuenta la contribución de cada sector a los resultados globales.

La concesión de la remuneración variable individual es de carácter discrecional y se basan en una evaluación del rendimiento individual por parte de la Dirección en función de:

- 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. En cuanto a la remuneración variable garantizada, sólo se produce en el contexto de la contratación de nuevos empleados y se limita al primer año

**Crterios que se tienen en cuenta para determinar el bonus en función del puesto**

| Puesto                 |  | Crterios cuantitativos  | Crterios cualitativos  |
|------------------------|--|---|--|
| Gestión de inversiones | Rendimiento ajustado al riesgo   | <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, criterio ESG 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> </ul>              |
| Ventas                 | Sostenibilidad y desarrollo del negocio con un comportamiento adecuado y teniendo en cuenta los intereses del cliente.         | <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>        |
| Control                | Gestión de proyectos y consecución de objetivos propios, independientemente de los resultados de la actividad sujeta a control | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</li> <li>• Gestión / optimización de los gastos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</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> |
| Soporte                | Gestión de proyectos y consecución de objetivos propios  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</li> <li>• Gestión / optimización de los gastos</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos</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> |

En particular, se evitan los objetivos financieros para las funciones de control a fin de garantizar un grado adecuado de independencia con respecto a las empresas sujetas a las actividades de control y evitar cualquier conflicto de intereses.

## **2.7. Función del Comité de Riesgos y Remuneración:**

Un comité específico denominado "Comité de Riesgos y Remuneración" reúne a la función de Recursos Humanos y a las funciones de control (Riesgo y Cumplimiento Normativo).

Todos los empleados con un impacto significativo en el perfil de riesgo de la respectiva sociedad gestora y/o de los fondos gestionados son supervisados individualmente por las funciones de control en términos de comportamientos de riesgo y cumplimiento normativo. Este seguimiento es revisado periódicamente por el Comité de Riesgos y Remuneración.

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 acuerdo con el mandato del Comité de Riesgos y Remuneración y en el desempeño de sus actividades, el Comité deberá:

- Validar la conformidad de la Política de Remuneración con los requisitos reglamentarios;
- Validar las diferentes cestas de fondos utilizadas a efectos de indexación;
- Realizar el control de 2º nivel sobre los procesos de compensación de RRHH, a partir de un informe descriptivo del 1º nivel de control reportado por la División de RRHH;
- Comprobar la compatibilidad de la Política de Remuneración con la situación económica/prudencial de Amundi, de acuerdo con los requisitos reglamentarios;
- Validar la lista de Tomadores de Riesgo propuesta por la División de RRHH y las entidades pertinentes, asegurando el cumplimiento de los requisitos reglamentarios.
- Revisar la evaluación del comportamiento de los Tomadores de Riesgo respecto a sus obligaciones de actuar de buena fe y en cumplimiento con todas las normas regulatorias e internas de riesgo y cumplimiento aplicables.

Además de las actividades aquí mencionadas, el Comité de Riesgos y Remuneración informará de cualquier mala conducta significativa del empleado que tenga un impacto significativo en el perfil de riesgo de la entidad.

Cada miembro del comité puede, en cualquier momento, informar al comité sobre cualquier situación concreta que merezca una revisión por parte del comité. En tal caso, se organizaría un comité ad hoc.

## 3. 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.

Si no se cumplen estas 2 condiciones acumulativas, los empleados se regirán por la política y las condiciones de pago estándar descritas en la sección 4 de este documento.

Si se cumplen estas dos condiciones, se aplican las condiciones de pago que figuran en la sección 5 de este 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 "colectivo identificado".

Dentro de Amundi, el "colectivo identificado" estaría compuesto, entre otras cosas, por: Los representantes legales de la entidad, los gestores de cartera relevantes, los responsables de las líneas de negocio, las funciones de control, los miembros del Comité Ejecutivo y del Comité de Dirección General y, cualquier otra función que deba incluirse en la categoría de personal identificada 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 de 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 se asegura de que:

a) las entidades en las que se han delegado las actividades de gestión de inversiones están sujetas a 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 significativas de gestión de inversiones, con el fin de garantizar que no se eludan las normas de remuneración establecidas en las presentes directrices; estos acuerdos contractuales cubren cualquier pago realizado al “colectivo identificado” de los delegados como compensación por la realización de actividades de gestión de inversiones en nombre de la sociedad de gestión.

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.

## 4. Condiciones de pago de la política estándar

4.1. A partir de un determinado nivel de remuneración<sup>1</sup> variable, los pagos se diferencian parcialmente durante un periodo de tres años.

– Escala de diferimiento de la remuneración variable para el colectivo "no identificado".

| Remuneración variable anual | Porcentaje de la remuneración variable anual a diferir | Parte garantizada no diferida |
|-----------------------------|--|-------------------------------|
| < EUR 100k                  | 0%   | -                             |
| EUR 100-400k                | 40%  | EUR 100k                      |
| EUR 400-600k                | 50%  | EUR 240k                      |
| EUR 600k                    | 60%  | EUR 300k                      |

Nota: Las tablas de diferimiento en divisa local correspondientes están disponibles en el Anexo II.

### Aplicaciones prácticas:

- El porcentaje a diferir se aplica sobre el total de la retribución variable anual concedida (se aplica "a partir del primer euro concedido").
- La aplicación de este baremo no puede dar lugar a un importe diferido inferior a 15 mil euros. Por debajo de este importe, el aplazamiento se anula y la retribución variable se abona íntegramente.
- La aplicación de esta escala 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;
  - o La concesión de las acciones de rendimiento se tendrá en cuenta para el cálculo de la parte de la remuneración variable que se debe aplazar;
  - o Las acciones de rendimiento se entregarán a los beneficiarios al final del periodo de diferimiento (cliff vesting). La parte diferida del bonus se dividirá en tres tramos iguales que se entregarán a lo largo de los tres años siguientes a la fecha de concesión (devengo gradual).
  - o En caso de que la concesión del incentivo a largo plazo sea superior a la remuneración diferida calculada, teniendo en cuenta la parte no diferida garantizada, la totalidad del bonus se pagará por adelantado en la fecha de concesión;

### Ejemplo de cálculo del reparto de la compensación diferida:

El empleado no es "colectivo identificado" y se le ha concedido una retribución variable anual de 200.000 €, de los cuales 40.000 € están representados por la concesión de acciones de rendimiento y 160.000 € por el bonus de rendimiento.

<sup>1</sup> A modo de recordatorio, la remuneración variable incluye tanto los bonus como los incentivos a largo plazo.

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 euros - 80.000 euros = 120.000 euros).

#### 4.2. Condiciones definitivas de devengo

Cada tramo de la retribución variable diferida sólo se devenga si se cumplen las condiciones de rendimiento colectivo (a nivel del Grupo), ausencia de comportamiento profesional de riesgo excesivo (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 bonos diferidos y en el plan basado en acciones y reflejan la duración del diferimiento y la naturaleza del plan de incentivos.

### 5. Condiciones de pago para el "colectivo identificado"

Para el "colectivo identificado" (definición en la sección 3), la remuneración variable se paga sobre la base de los siguientes principios:

5.1. Los pagos de la remuneración variable se diferencian parcialmente durante un periodo de 3 años y se realizan únicamente si el empleado cumple las condiciones de rendimiento y no asume riesgos excesivos durante el periodo.

- Escala de diferimiento de la remuneración variable para el "colectivo identificado":

| Remuneración variable anual | Porcentaje de la remuneración variable anual a diferir | Parte garantizada no diferida |
|-----------------------------|--|-------------------------------|
| 0-600 k€                    | 50%  | -                             |
| >600 k€                     | 60%  | 300 k€                        |
| Executive Committee         | 60%  | -                             |

Nota: Las tablas de diferimiento en divisa local correspondientes están disponibles en el Anexo II.

#### Aplicaciones prácticas:

- 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,
  - o la concesión de las acciones de rendimiento se tendrá en cuenta para el cálculo de la parte de la remuneración variable que debe diferirse.

- las acciones de rendimiento se entregarán a los beneficiarios al final del periodo de diferimiento (Cliff Vesting). La parte diferida del bonus se dividirá en tres tramos iguales que se entregarán a lo largo de los 3 años siguientes a la fecha de concesión (devengo gradual) y estarán indexados a una cesta de fondos representativa.

*Ejemplo de cálculo del reparto de la compensación diferida:*

El empleado es "colectivo identificado" y se le ha concedido una retribución variable anual de 200.000 €, de los cuales 60.000 € están representados por la concesión de acciones de rendimiento (performance shares) y 140.000 € por el bonus 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 del bonus. 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 si se cumplen las condiciones de rendimiento colectivo (a nivel del Grupo), ausencia de comportamiento profesional de riesgo excesivo (a nivel individual) y presencia en la fecha de devengo. El incumplimiento de estas condiciones puede suponer la disminución o la pérdida del bonus diferido.

Las condiciones colectivas de rendimiento se definen en el plan de bonos diferidos y en el plan basado en acciones y reflejan la duración del diferimiento y la naturaleza del plan de incentivos.

## 5.3. Pago de la remuneración variable

La parte diferida del bonus está indexada a la rentabilidad de una "cesta 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 diferida.

## 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 Normativo).

## 6. Anexo I: Puntos clave de la política de remuneración para 2020-2021

### **Acuerdos de indexación de bonus diferidos**

6.1. Para el “colectivo identificado”, el importe total del bonus diferida se indexará en función de la rentabilidad de una cesta representativa de fondos validada por el Comité de Riesgos y Remuneración.

6.2. La indexación de la cesta de fondos (a nivel de grupo o de entidad) se determinará midiendo el rendimiento relativo o absoluto de cada componente de la cesta en función del tipo de gestión del fondo (referenciado o no). En el caso de la cesta de fondos, el rendimiento (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 indexados. La rentabilidad anual a efectos de indexación de cada cesta de fondos es validada por el Comité de Riesgos y Remuneración.

En 2021, las cestas de fondos se definen a nivel de 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 compensación diferida sólo se devenga bajo 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 una disminución o pérdida del importe diferido.

6.4. Juntos, la condición de rendimiento (colectivo) y la ausencia (individual) de comportamientos profesionales de riesgo forman la cláusula "malus" (ajuste de riesgo a posteriori).

- La condición de rendimiento relativa a cada tramo de la remuneración diferida está relacionada con la consecución de resultados financieros a nivel de grupo/entidad. Por lo tanto, en caso de resultados financieros significativamente adversos, la parte diferida de la remuneración variable puede ser anulada 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 Riesgos y Remuneración en cuanto a:

- Conductas indebidas o incumplimiento de las normas de cumplimiento implementados 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 intereses transferidos, para un número seleccionado de beneficiarios en los sectores de capital riesgo y deuda privada.

## 7. Anexo II: Tablas de diferimiento en divisa local

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

#### Remuneración en GBP

| Remuneración variable | Porcentaje a diferir de la remuneración variable |
|-----------------------|--|
| <GBP 85 k             | 0%   |
| GBP 85-350 k          | 40%, con un mínimo no diferido de 85.000 GBP     |
| GBP 350-500 k         | 50%, con un mínimo no diferido de 210.000 GBP    |
| ≥ GBP 500 k           | 60%, con un mínimo no diferido de 250.000 GBP    |

#### Remuneración en JPY

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

#### Remuneración en HKD

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

## Remuneración en SGD

| Remuneración variable | Porcentaje a diferir de la remuneración variable |
|-----------------------|--|
| <SGD 170 k            | 0%   |
| SGD 170-700 k         | 40%, con un mínimo no diferido de 170.000 SGD    |
| SGD 700-1000 k        | 50%, con un mínimo no diferido de 420.000 SGD    |
| ≥ SGD 1000 k          | 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      | HKD      | SGD     |
|---------|---------|----------|----------|---------|
| EUR 15k | GBP 12k | JPY 2.1M | HKD 150k | SGD 30k |

## Tablas de diferimiento del “colectivo identificado”

### Remuneración en GBP

| Remuneración variable | Porcentaje a diferir de la remuneración variable |
|-----------------------|--|
| <GBP 85 k             | 0%   |
| GBP 85-500 k          | 50%  |
| ≥ GBP 500 k           | 60% con un mínimo no diferido de 250 k GBP       |

### Remuneración en JPY

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

#### Remuneración en HKD

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

#### Remuneración en SGD

| Remuneración variable | Porcentaje a diferir de la remuneración variable |
|-----------------------|--|
| <SGD 170k             | 0%   |
| SGD 170k – 1000 k     | 50%  |
| ≥ SGD 1000 k          | 60% con un mínimo no diferido de 500 k           |

## 8. Anexo III: Resumen de las disposiciones aplicables en material 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 diferida<br>- Remuneración variable <100,000 €  | Ninguno   | N/A   | Ninguno  | No                     | No  | Ninguno   |
| Población diferida (personal no identificado como GFIA/UCITS)<br>- Rem. Variable >= 100.000 €<br>- No se considera Tomador de Riesgo Material (GFIA/UCITS definición)  | Por tramos<br>(Calculado sobre el total de la retribución variable individual) [1]<br><br><100 K € = 0%<br>100 – 400 K € = 40 %<br>400 – 600 K € = 50 %<br>>600 K € = 60 %<br>Diferido al primer euro | Bonus: 3 tramos iguales en 3 años           | Ninguno  | Sí                     | Reducción parcial o total de la parte aplazada inicialmente concedida en caso de comportamiento profesional excesivamente arriesgado.<br>Por recomendación del Comité de Riesgos y Remuneración a la Dirección del Grupo. | 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<br>Los KPIs descritos en el reglas del plan.                                |
| Población diferida (personal identificado como GFIA/UCITS)<br>- Bonificación >= 100.000 €<br>- Se considera un Tomador de riesgo importante (definición de GFIA/UCITS) | Por tramos<br>(Calculado sobre el total de la retribución variable individual) [1] :<br><br><=600 K € = 50%<br>>600 K € / ExCo = 60 %<br>Diferido al primer euro                                      | Bonus: 3 tramos iguales en 3 años           | Cestas representativas de fondos:<br>- Una cesta representativa de Amundi, SGG, ETG, BFT, CPR AM y entidades internacionales<br>- Cestas específicas para A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi SGR | Sí                     | Reducción parcial o total de la parte diferida inicialmente concedida en caso de comportamiento profesional excesivamente arriesgado.<br>Por recomendación del Comité de Riesgos y Remuneración a la Dirección del Grupo  | 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 del grupo.<br>Sin posibilidad de incrementar el bonus concedido. |
|  |   | 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<br>Los KPIs descritos en las reglas del plan.                               |

[1] Las acciones por resultados se consideran totalmente diferidas