

Confidence
must be earned

Amundi
ASSET MANAGEMENT

Enero 2024

Política de Remuneración Grupo Amundi

Índice

1. Visión general y aplicación	3
2. Política de remuneración de Amundi	4
3. Definición del "colectivo identificado"	10
4. Condiciones de pago de la política estándar	12
5. Condiciones de pago para el "colectivo identificado"	14
6. Anexo I: Puntos clave de la política de remuneración para 2023-2024	16
7. Anexo II: Tablas de diferimiento en divisa local	18
Tablas de diferimiento estándar en las principales divisas locales	18
Tablas de diferimiento del "colectivo identificado"	19
8. Anexo III: Resumen de las disposiciones aplicables en materia de retribución variable individual.	21

1. Visión general y aplicación

La política descrita en este documento entra en vigor para el ejercicio que comienza el *1 de enero de 2024*. Establece el marco general de remuneración de Amundi y se aplica a todas las entidades del Grupo Amundi, con las adaptaciones locales que se consideren necesarias en caso de requisitos regulatorios locales más estrictos o específicos. En el caso de Estados Unidos, se aplican normas específicas que, en líneas generales, son equivalentes a la política de remuneración del Grupo.

Esta política se rige principalmente por los requisitos de remuneración establecidos en las Directivas UCITS y AIFM. Además, el diseño de esta política también asegura el cumplimiento de las disposiciones sobre remuneración de la normativa MiFID y SFDR. *Das adendas, específicas del sector, complementan esta política para describir posiciones específicas aplicables a las entidades de crédito y las empresas de inversión de Amundi, las cuales están sujetas a la normativa de la CRD V e IRF/IFD para cumplir con la normativa aplicable.*

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.

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 y los clientes. Promueve una gestión de riesgos sólida y bien controlada e incluye medidas destinadas a evitar conflictos de intereses.

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 a medio plazo, *así como* en la implementación de los objetivos de la trayectoria ESG de Amundi.
- **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.

Se busca un equilibrio adecuado entre la remuneración fija y la variable. Así, la remuneración fija debe representar una proporción suficientemente alta de la remuneración total para favorecer la flexibilidad de la remuneración variable.

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 por naturaleza y se basa en una evaluación del rendimiento individual por parte de la Dirección, formalizada en la evaluación anual en base a:

- 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 (incluyendo riesgos de sostenibilidad) 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.

2.7. Los pagos relacionados con la rescisión anticipada de un contrato reflejan el rendimiento alcanzado a lo largo del tiempo y están diseñados de manera que no recompensen el fracaso.

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

Puesto		Criterios cuantitativos	Criterios cualitativos
Gestión de inversiones	Rendimiento ajustado al riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilidad bruta/ absoluta/ relativa de las estrategias de inversión (basadas en GIPS) a 1,3 y 5 años, basada principalmente en el plazo de un 1 año, ajustada con cifras a largo plazo (3, 5 años) • Rentabilidad ajustada por Riesgo en base a IR/ Sharpe a 1, 3 y 5 años • Posicionamiento frente a la competencia según los rankings de Morningstar • Flujos de Entrada netos/ propuestas, mandatos ganados • Generación de comisiones de éxito, si aplica • Inversión Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Respetar el criterio de Inversión Responsable "Beat the Benchmark" (BtB) - Generar Alfa respetando los objetivos de Inversión Responsable del fondo (en base a los ratings ESG de Amundi) - En el contexto de las nuevas políticas de exclusión, desinvertir dentro de los plazos estipulados, cuando proceda - Contribuir al desarrollo de la oferta "Net Zero" (NZ) de Amundi con el objetivo de 1 producto/clase de activo NZ - Contribuir al compromiso objetivo del "2025 Ambition Plan" 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las políticas de riesgos y de las normas de Cumplimiento Normativo y legales • Calidad de la gestión • Innovación / desarrollo de productos • Colaboración / intercambio de buenas prácticas • Compromiso comercial – incluyendo el componente de Inversión Responsable en el esfuerzo e intercambios comerciales. • Inversión Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con la política de Inversión Responsable - Cumplir con los procesos de inversión responsable, más allá de BtB cuando sea pertinente (por ejemplo, integración de PAI, on boarding del análisis de bonos GSS, etc.) - Demostrar la capacidad de gestionar bien la combinación de rentabilidad / riesgo e Inversión Responsable (rentabilidad ajustada al riesgo y a la inversión responsable) - Contribuir a la consecución del "Plan Amundi 2025" (objetivos de 2025 e intermedios) incorporando la dimensión de la oferta de soluciones de inversión - Formarse en Inversión Responsable, promover y proyectar el conocimiento sobre Inversión Responsable, tanto interna como externamente - Incluir el componente de Inversión Responsable en la relación con el cliente
Ventas	Sostenibilidad y desarrollo del negocio con un comportamiento adecuado y teniendo en cuenta los intereses del cliente.	<ul style="list-style-type: none"> • Entradas netas, especialmente en inversión responsable (incluyendo los productos de impacto y NZ) • Ingresos • Entradas brutas • Desarrollo y retención de la base de clientes; cartera de productos • Inversión Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Número de actividades comerciales al año y capacidad para presentar nuestra oferta de Inversión Responsable (incluyendo productos de impacto y NZ) - Número de clientes contactados en referencia a su estrategia net zero 	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las políticas de riesgos y de las normas de Cumplimiento Normativo y legales • Consideración conjunta de los intereses de Amundi y del cliente • Mantenimiento / desarrollo del negocio • Satisfacción del cliente • Calidad de la gestión • Enfoque multifuncional e intercambio de buenas prácticas • Espíritu emprendedor • Inversión Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para explicar y promover las políticas y capacidades sobre la Inversión Responsable, así como las soluciones de la empresa - Formarse en Inversión Responsable, promover y proyectar el conocimiento en Inversión Responsable tanto interna como externamente (completar las formaciones sobre Inversión Responsable obligatorias y altamente recomendadas) - Acompañar a los clientes en el nuevo contexto SFDR

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"> • En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos • Ausencia de incumplimiento normativo 	<ul style="list-style-type: none"> • En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos • Calidad de los controles • Cumplimiento de la normativa y consideración de los intereses del cliente • Calidad de la gestión • Colaboración/intercambio de buenas prácticas
Soporte	Gestión de proyectos y consecución de objetivos propios	<ul style="list-style-type: none"> • En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos • Gestión / optimización de los gastos 	<ul style="list-style-type: none"> • En función de los proyectos gestionados y objetivos establecidos • Calidad del client servicing y apoyo a todo el personal • Mejora de la eficiencia de la empresa y contribución a su desarrollo • Calidad de la gestión • Colaboración/intercambio de buenas prácticas

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.

Los equipos de marketing también tienen objetivos de inversión sostenible definidos para apoyar al equipo de ventas (por ejemplo, dirigir el pipeline de innovación para los productos de Impacto y NZ, garantizar la integridad de la comunicación de inversión responsable, integrar la inversión responsable en el proceso de gestión de productos, formarse en inversión responsable).

2.8. Criterios ESG y riesgo de sostenibilidad como parte del marco de remuneración de Amundi

Desde su creación en 2010, Amundi ha hecho de la inversión responsable uno de sus pilares fundamentales. En 2018, Amundi estableció un plan de acción a tres años con el objetivo de adoptar un enfoque 100% responsable. Con la ambición de fortalecer aún más sus compromisos, el 8 de diciembre de 2021, Amundi lanzó un nuevo plan estratégico ESG para 2022-2025, el Plan “Ambitions ESG 2025”. La política de remuneración del grupo Amundi está alineada con su política de Inversión Responsable y su Plan “Ambitions ESG 2025”.

El respeto de la política de inversión responsable de Amundi está integrado en el marco de control de Amundi. Las responsabilidades están distribuidas entre el primer nivel de control realizado por los propios equipos de Inversión y el segundo nivel de control realizado por los equipos de Riesgos, que pueden verificar el cumplimiento de los objetivos de Inversión Responsable de un fondo en todo momento. Los equipos de Riesgos supervisan las reglas de Inversión Responsable de la misma manera que supervisan cualquier regla que recaiga en su perímetro de control, apoyándose en las mismas herramientas y procedimientos.

Además, de acuerdo con el compromiso número 8 del plan “Ambitions ESG 2025”, Amundi ha incluido criterios ESG en la determinación de la remuneración. En concreto:

- la implantación del plan “Ambitions ESG 2025” representa el 20 % de los KPIs que soportan el Plan de acciones de Amundi vinculadas a resultados (Performance Shares) para más de 200 ejecutivos senior de Amundi,
- También se establecen objetivos de inversión responsable para todos los gestores de carteras, equipos de ventas y marketing.

2.9. 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, Cumplimiento Normativo, Auditoría, Seguridad).

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, con periodicidad anual, 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, de riesgo interno, de cumplimiento normativo y de seguridad aplicables. Cuando es necesario, se facilita información a los managers para que las medidas adecuadas puedan ser aplicadas.

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"

El proceso de definición del "colectivo identificado" se realiza y revisa anualmente para cada entidad del Grupo Amundi.

3.1. Definición del "colectivo identificado"

Los empleados considerados como "colectivo identificado" en el sentido de la normativa AIFMD / UCITS son los empleados / personas que pueden tener un impacto material en el perfil de riesgo de la empresa debido a su cargo.

Por lo tanto, dentro de Amundi, la población "colectivo identificado" estaría compuesta, entre otros, por: Representantes legales de la Entidad, Portfolio Managers relevantes, Responsables de business lines, Responsables de las funciones de control, miembros del Executive Committee y del General Management Committee, así como cualquier otra función que deba incluirse en la categoría de colectivo identificado desde el punto de vista local.

Además de lo anterior, cualquier empleado cuyo variable anual total sea superior a 500.000 euros, y que sea probable que tenga un impacto material en el perfil de riesgo de su puesto, también se considerará "colectivo identificado".

3.2. Impacto en remuneración

Si el empleado tiene una remuneración variable anual inferior a €100k (o su equivalente en moneda local) que refleje su nivel de responsabilidad en el perfil de riesgo, será gestionado por la política estándar y las condiciones de pago descritas en la sección 4 de este documento.

Si el empleado tiene una remuneración variable anual superior a €100k euros (o su equivalente en moneda local¹) que refleje su nivel de responsabilidad en el perfil de riesgo, se aplicarán las condiciones de pago de la sección 5 de este documento.

3.3. 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

¹ Las correspondientes tablas de aplazamiento en moneda local están disponibles en el Anexo II

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 (importe medio de los fondos europeos gestionados y proporción de fondos europeos en el total de AUM gestionados). Los umbrales son fijados por el Comité de Riesgos y Remuneración.

4. Condiciones de pago de la política estándar

4.1. A partir de un determinado nivel de remuneración variable², los pagos se diferirán 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 correspondientes en divisa local están disponibles en el Anexo II.

Esta escala se aplica también al "colectivo identificado" cuya remuneración variable anual es inferior a 100.000 euros (o su equivalente en moneda local).

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 monetario diferido inferior a 15 mil euros. Por debajo de este importe, el diferimiento se anula y el bonus se abona íntegramente en el momento de ser otorgado.
- 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;

² A modo de recordatorio, la remuneración variable incluye tanto el bonus como el incentivo a largo plazo

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.

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 solamente si se cumplen determinadas condiciones:

- presencia en la fecha de devengo
- rendimiento colectivo (a nivel del Grupo)
- ausencia de comportamiento profesional de riesgo excesivo (a nivel individual)

El incumplimiento de estas condiciones puede dar lugar a la disminución o pérdida de la retribución diferida (cf. Appendix I).

Las condiciones de rendimiento colectivo son específicas para cada plan. Se definen en las reglas del plan de bonos diferidos y en las reglas del 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 empleados que pertenecen al "colectivo identificado" (definición en la sección 3) y cuya remuneración variable anual es:

- inferior a 100.000 euros (o su equivalente en moneda local), la remuneración variable se paga según lo descrito en la sección 4.
- superior o igual a 100.000 euros (o su equivalente en moneda local), la remuneración variable se paga sobre la base de los siguientes principios:

5.1. Los pagos de la remuneración variable se difieren parcialmente durante un periodo de 3 años.

- Escala de diferimiento de la remuneración variable para el "colectivo identificado" con remuneración variable anual \geq 100k (o su equivalente en moneda local):

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

Nota: Las tablas de diferimiento correspondientes en divisa local 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.
- 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 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 determinadas condiciones:

- presencia en la fecha de devengo
- rendimiento colectivo (a nivel del Grupo)
- ausencia de comportamiento profesional de riesgo excesivo (a nivel individual)

El incumplimiento de estas condiciones puede suponer la disminución o la pérdida del bonus diferido (cf. Anexo I).

Las condiciones colectivas de rendimiento son específicas para cada plan. Se definen en las reglas del plan de bonos diferidos y en las reglas del plan basado en acciones, y reflejan la duración del diferimiento y la naturaleza del plan de incentivos.

5.3. Condiciones de indexación de la remuneración variable diferida:

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

La indexación sobre 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 (benchmarked o no). Para cada cesta de fondos, el rendimiento (y, por tanto, la indexación) se calcula entonces como el rendimiento medio ponderado de sus componentes. Estos rendimientos se calculan por año natural en términos absolutos para los fondos de tipo rendimiento total y en relación con el índice de referencia (tal como se describe en su folleto) para los fondos indexados. La composición de la cesta de fondos utilizada a efectos de indexación es validada cada año por el Comité de Riesgos y Remuneración y el rendimiento anual calculado para cada cesta de fondos es revisado por el Comité de Remuneración.

5.4. Estrategias de Hedging

Los empleados afectados no están autorizados a utilizar estrategias personales de cobertura con el fin de compensar el impacto de la alineación de riesgos incorporada en la gestión de la remuneración variable diferida.

5.5. Supervisión del comportamiento de asunción de riesgos:

La supervisión de los límites de riesgo y de las normas de cumplimiento es realizado anualmente por las funciones de control correspondientes (Riesgo, Cumplimiento Normativo y Seguridad).

6. Anexo I: Puntos clave de la política de remuneración para 2023-2024

Implantación de un plan de incentivos a largo plazo (LTI)

6.1. Tras la Asamblea General del Grupo Amundi del 10 de mayo de 2021, se estableció la concesión de un plan de incentivos a largo plazo (LTI) mediante acciones de rendimiento de Amundi (Performance Shares) para sus ejecutivos clave, y se ha validado por el Consejo de Administración de Amundi del 27 de abril de 2023.

6.2. Todas las acciones de rendimiento (Performance Shares) están sujetas a las siguientes condiciones de devengo:

- Un único devengo 3 años más tarde de la fecha en que se otorguen (2026),
- Condición de Presencia
- Ausencia de comportamiento profesional de riesgo excesivo
- Condiciones de rendimiento a nivel de Grupo basadas en el logro de los objetivos presupuestarios anuales medios de Amundi para el período 2023-2024-2025 (peso 80 %) y de la implantación del plan “Ambitions ESG 2025” (peso 20 %).

6.3. La cuantía global se considera diferida por naturaleza y se entiende que forma parte de la remuneración variable.

Acuerdos de indexación de Bonus Diferidos para 2024

6.4. En 2024, se definen cestas de fondos para:

- Amundi
- entidades jurídicas de Amundi Real Assets (Amundi Immobilier, Amundi PEF, Amundi Transition Energetique, Amundi RE Italia SGR)
- y actividades de Amundi SGR.

Condiciones detalladas de adquisición de derechos individuales y colectivos

6.5. Cada tramo de la compensación diferida sólo se devenga bajo condiciones de rendimiento, ausencia de un comportamiento profesional de riesgo excesivo y presencia en la fecha de devengo. El incumplimiento de estas condiciones puede dar lugar a una disminución o pérdida del importe diferido.

6.6. Juntos, la condición de rendimiento (colectivo) y la ausencia (individual) de comportamientos profesionales de riesgo forman la cláusula “malus” (ajuste de riesgo ex – post).

- La condición de rendimiento relativa a cada tramo de la remuneración diferida está ligada con la consecución de resultados financieros a nivel de grupo/entidad. Como tal, en caso de resultados financieros significativamente adversos, la parte diferida de la remuneración variable puede ser anulada parcial o totalmente.

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

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

6.7. Supervisión de la conducta de asunción de riesgos: véase el apartado 5.5.

Carried interest

6.8. Con el fin de garantizar la plena armonización de intereses entre los proveedores de capital y las sociedades de gestión, se ofrece la posibilidad de invertir en clases especiales con *carried interest* a un número seleccionado de beneficiarios en los sectores de "private equity", "private debt" e "infraestructuras".

7. Anexo II: Tablas de diferimiento en divisa local

Se recuerda que, en todas las tablas siguientes, el porcentaje a diferir se aplica sobre el total de la retribución variable anual concedida (aplicado "a partir del primer euro concedido").

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

Remuneración en USD

Remuneración variable	Porcentaje a diferir de la remuneración variable
<USD 135 k	0%
USD 135-550 k	40%, con un mínimo no diferido de 135.000 USD
USD 550-800 k	50%, con un mínimo no diferido de 330.000 USD
≥ USD 800 k	60%, con un mínimo no diferido de 400.000 USD

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

EUR	GBP	JPY	HKD	SGD	USD
EUR 15k	GBP 12k	JPY 2.1M	HKD 150k	SGD 30k	USD 21k

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 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 diferida - Remuneración variable <100,000 €	Ninguno	N/A	Ninguno	No	No	Ninguno
Población diferida (personal no identificado como AIFM/UCITS) - Rem. Variable >= 100.000 € - No se considera Tomador de Riesgo Material (AIFM/UCITS definición)	Calculado sobre el total de la remuneración variable individual otorgada [1] <100 K € = 0% 100 – 400 K € = 40 % 400 – 600 K € = 50 % >= 600 K € = 60 % 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. Por recomendación del Comité de Riesgos y Remuneración a la Dirección del Grupo.	Disminución formulaica 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. Sin posibilidad de incrementar el bonus concedido.
		LTI (si aplica): 1 tramo al cabo de 3 años	Precio de las acciones de Amundi			Disminución o aumento formulaico del número de acciones concedidas en función de la consecución del nivel del grupo Los KPIs descritos en las reglas del plan.
Población diferida (personal identificado como AIFM/UCITS) - Bonificación >= 100.000 € - Se considera un Tomador de riesgo importante (definición de AIFM/UCITS)	Calculado sobre el total de la remuneración variable individual otorgada [1] : <=600 K € = 50% >= 600 K € / ExCo = 60 % Diferido al primer euro	Bonus: 3 tramos iguales en 3 años	Cestas de fondos representativas: - Una cesta representativa de Amundi, SGG, BFT, CPR AM y entidades internacionales - Cestas específicas para A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi RE, Amundi SGR	Sí	Reducción parcial o total de la parte diferida inicialmente concedida en caso de comportamiento profesional excesivamente arriesgado. Por recomendación del Comité de Riesgos y Remuneración a la Dirección del Grupo	Disminución formulaica del importe de la bonificación diferida (parcial o total) en caso de que no se alcancen los KPI a nivel del grupo. Sin posibilidad de incrementar el bonus concedido.
		LTI (si aplica): 1 tramo al cabo de 3 años	Precio de las acciones de Amundi			Disminución o aumento formulaico del número de acciones concedidas en función de la consecución del nivel del grupo Los KPIs descritos en las reglas del plan.

[1] Las acciones de rendimiento se consideran totalmente diferidas