



asset
management

**INNOVER
POUR LA
PERFORMANCE**

90, BOULEVARD PASTEUR
CS 61595
75730 PARIS CEDEX15

T 01 53 15 70 00

W WWW.CPR-AM.COM

CPR Asset Management

Politique de rémunération 2016

Extrait mis à jour en date du 11 février 2016

SOMMAIRE



INNOVER
POUR LA
PERFORMANCE

01 Principales provisions de la politique de rémunération

02 Synthèse des principales provisions applicables

03 Synthèse des provisions applicables aux rémunérations variables individuelles

90, BOULEVARD PASTEUR
CS 61595
75730 PARIS CEDEX 15

T 01 53 15 70 00

W WWW.CPR-AM.COM

Ce document rappelle les principaux éléments de la politique de rémunération de CPR Asset Management (« CPR AM »).

Cette politique de rémunération est en conformité avec celle du groupe Amundi (le « Groupe »), auquel CPR AM appartient, et a fait l'objet d'un agrément par l'AMF en 2014. Elle intègre les principes et obligations réglementaires issues d'AIFM et d'UCITS V.

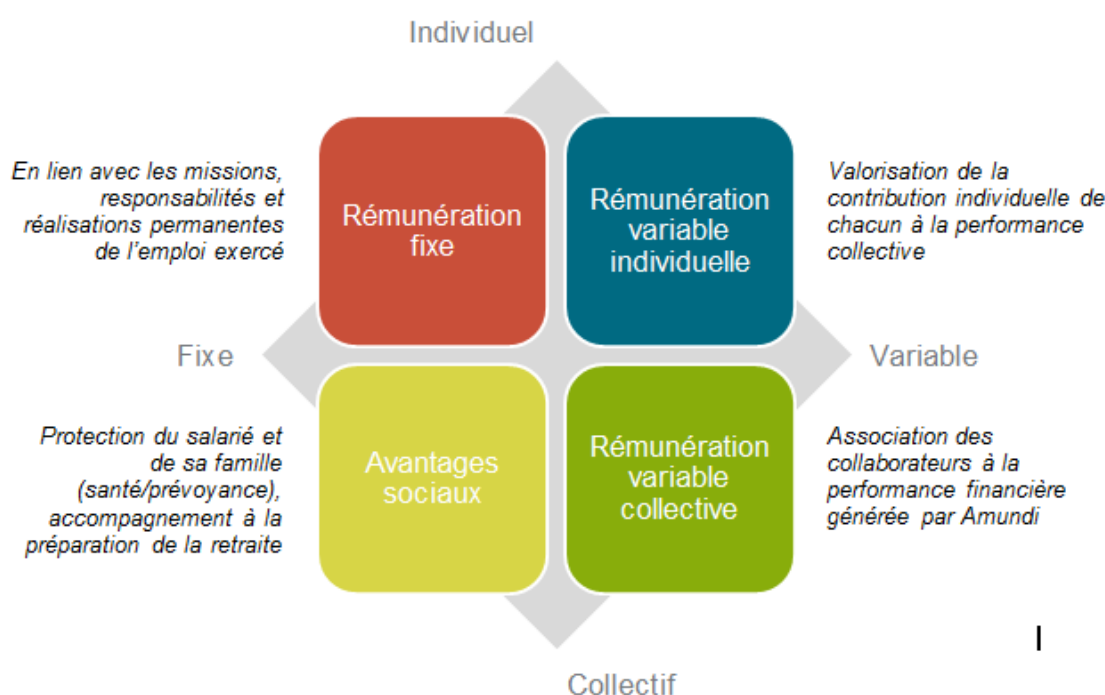
01 Principales provisions de la politique de rémunération

1.1. La politique de rémunération du Groupe est définie par la Direction Générale sur proposition de la Direction des Ressources Humaines. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin de vérifier la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

1.2. Elle est revue annuellement par le Comité des Rémunérations du Conseil d'Administration d'Amundi, présidé par un administrateur indépendant et composée d'administrateurs soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi, et s'applique à l'ensemble des entités de son groupe.

1.3. De manière générale, la politique de rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

1.4. Chaque collaborateur a droit à tout ou partie de ces éléments de rémunération, en fonction des responsabilités exercées et de son lieu d'activité :





asset
management

INNOVER
POUR LA
PERFORMANCE

90, BOULEVARD PASTEUR
CS 61595
75730 PARIS CEDEX 15

T 01 53 15 70 00

W WWW.CPR-AM.COM

1.5. En ce qui concerne la rémunération variable individuelle, celle-ci n'est attribuée (hors cas de recrutement) qu'en fonction de la contribution à la performance appréciée par le manager selon les principes suivants :

- L'enveloppe totale de rémunération variable est déterminée en % du RBE permettant de calibrer les montants distribués en fonction des résultats générés par Amundi. Cette enveloppe est validée par le Comité des rémunérations.
- Les enveloppes des différents secteurs sont déterminées selon un processus Top/Down permettant de déterminer à chaque étape la contribution à la performance collective.
- Les attributions individuelles sont discrétionnaires, fondées sur l'appréciation par le management de la performance sur la base :
 - De critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
 - Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme
 - Et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client

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

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> • RI/Sharpe sur 1 et 3 ans • Performance brute/nette des fonds sur 1 et 3 ans • Classements concurrentiels • Collecte nette / succès appels d'offre, mandats • Performance fees si pertinent 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect des règles de risque, conformité et juridique • Qualité du management • Innovation/développement produit • Transversalité • Engagement commercial
Commercial	Collecte nette & rentabilité, prise en compte des intérêts du client	<ul style="list-style-type: none"> • Collecte nette (réalisation du PAC) ; collecte brute • Rentabilité de la collecte • Parts de marché 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en compte conjointe des intérêts de CPR AM et des intérêts du client • Sécurisation/développement du fonds de commerce • Satisfaction client • Qualité du management • Transversalité et partage des best practices • Esprit d'entreprendre
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction des projets gérés et objectifs fixés • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction des projets gérés et objectifs fixés • Qualité des contrôles • Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client • Qualité du management • Transversalité
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction des projets gérés et objectifs fixés • Gestion/optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> • Fonction des projets gérés et objectifs fixés • Qualité de service client et de support aux opérationnels • Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement • Qualité du management • Transversalité

1.6. La rémunération variable individuelle peut être versée sous forme de bonus ou d'actions de performance.

1.7. Les plus hauts bonus sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans et versés en cas d'atteinte des conditions de performance et de non-prise de risque excessive sur la période.

Le barème de différé dépend de l'appartenance ou non à la 'population identifiée' (AIFM ou UCITS) et conforme à la réglementation applicable.

1.8. Conditions d'acquisition définitive du bonus différé:

Chaque tranche ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution voire à une perte définitive du montant à acquérir.

1.9. Paiement du bonus (applicable à la 'population identifiée' AIFM/ UCITS uniquement) :

La partie différée du bonus sera indexée sur un panier de fonds représentatif de l'activité du Groupe ou de CPR AM. Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

2.0. Modalités d'acquisition des droits des attributions d'actions de performance :

- Condition de présence au cours des 3 ans suivant l'attribution
- Condition d'absence de comportement à risque sur la même période.
- Condition de performance sur le groupe pouvant réduire le nombre d'actions accordé au terme des 3 ans, sans jamais l'augmenter

A ce titre, le montant de l'attribution d'actions de performance sera réputé différé. (période d'acquisition des droits de 3 ans).

2.1. Suivi des comportements à risque (renforcé pour la 'population identifiée' AIFM/UCITS) :

L'ensemble des collaborateurs de la 'population identifiée' fait l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par les fonctions de contrôle. Ce suivi est revu périodiquement par le Comité Risques Rémunération. L'avis du Comité est transmis à la Direction Générale en amont de la campagne de rémunération afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions et l'acquisition des tranches de bonus différé. Ces dispositions s'appliquent également aux attributions et à l'acquisition des droits des actions de performance.



asset
management

INNOVER
POUR LA
PERFORMANCE

90, BOULEVARD PASTEUR
CS 61595
75730 PARIS CEDEX 15

T 01 53 15 70 00

W WWW.CPR-AM.COM

03 Synthèse des provisions applicables aux rémunérations variables individuelles

	Personnel concerné	Différé	Durée de différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'attribution définitive	Conditions collectives d'attribution définitive (Conditions de performance)
Bonus	Personnel non différé Bonus < 100.000 euros	Aucun	Néant	Néant	Non	Néant	Néant
	Personnel différé non identifié AIFM / UCITS - Bonus > 100.000 euros - Non preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Par tranches (calculées sur la rémunération variable individuelle totale ⁽¹⁾) ; <100K € = 0% >100K € = 40 – 60%	3 tiers sur 3 ans	Néant	Oui	Réduction partielle ou totale du nombre d'actions attribuées en cas de comportement à risque. Avis du Comité Risque- Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau Amundi (groupe) ou au niveau des entités. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
Actions de performance	Personnel différé identifié AIFM / UCITS - Bonus > 100.000 euros - Preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Par tranches (calculées sur la rémunération variable individuelle totale ⁽²⁾) ; <100K € = 0% >100K € = 50 – 60% Différé au premier	3 tiers sur 3 ans	Panier de fonds représentatif du groupe ou de CPR AM	Oui	Réduction partielle ou totale du nombre d'actions attribuées en cas de comportement à risque. Avis du Comité Risque- Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau Amundi (groupe) ou au niveau des entités. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué.
	Cadre supérieurs, sur décision individuelle du Conseil	Intégral	3 ans	Valeur de l'action Amundi	Oui	Réduction partielle ou totale du nombre d'actions attribuées en cas de comportement à risque. Avis du Comité Risque- Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction automatique du nombre d'actions attribuées en cas de non-atteinte des KPI Amundi au terme des 3 ans. Aucune possibilité d'augmenter le nombre d'actions attribuées.

⁽¹⁾ Les actions de performance sont considérées comme intégralement différées. Pour le personnel percevant à la fois des actions de performance et un bonus, le différé du bonus est calculé en tenant compte du différé sur les actions de performance.

⁽²⁾ Idem



MENTIONS LEGALES

CPR Asset Management

Société anonyme au capital de 53 445 705 euros

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le n° 399 392 141

Tél. : +33 (0)1 53 15 70 00

www.cpr-am.com

INNOVER
POUR LA
PERFORMANCE

90, BOULEVARD PASTEUR
CS 61595
75730 PARIS CEDEX15

T 01 53 15 70 00

W WWW.CPR-AM.COM

Siège social :

90, boulevard Pasteur

75015 Paris

France

Adresse postale :

90, boulevard Pasteur

CS 61595

75730 Paris Cedex 15

France