

Confidence  
must be earned

**Amundi**  
ASSET MANAGEMENT

---

Janvier 2021  
Groupe Amundi  
Politique de rémunération

## Sommaire

01. Présentation générale et mise en œuvre.....	3
02. Politique de rémunération du Groupe Amundi.....	3
Politique standard .....	3
03. Définition de la ‘population identifiée’ .....	7
04. Modalités de paiement de la rémunération variable différée .....	9
05. Modalités de paiement de la rémunération variable différée applicables à la ‘population identifiée’ .....	11
06. Annexe I : Eléments clés 2020-2021 concernant la politique de rémunération .....	13
07. Annexe II: Synthèse des dispositions applicables aux rémunérations variables individuelles.....	15

## 01. Présentation générale et mise en œuvre

La politique de rémunération du Groupe Amundi décrite dans ce document est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elle fixe le cadre global de la rémunération au sein d'Amundi, et s'applique aux entités françaises ainsi qu'à toutes les entités du Groupe Amundi sur les périmètres Européen et Asiatique, en l'absence de dispositions réglementaires locales plus strictes. En ce qui concerne les Etats-Unis, des règles globalement équivalentes à la politique de rémunération du Groupe s'appliquent

Dans ce contexte, des ajustements locaux peuvent être mis en œuvre au sein des différentes entités à travers l'Union Européenne et à l'International si les réglementations locales les rendent nécessaires.

Cette politique respecte les exigences en matière de rémunération telles que prévues par les Directives UCITS et AIFM. Le but de cette politique est également d'assurer la conformité avec les dispositions portant sur la rémunération des réglementations CRD (concernant les entités spécifiques d'Amundi sujettes à la réglementation bancaire) et MIFID dans la mesure où celles-ci sont applicables

La politique de rémunération Amundi ainsi que sa mise en œuvre ont été soumises à la revue et ont reçu l'avis favorable du Comité des Rémunérations, et ont été par la suite approuvées par le Conseil d'Administration.

Cette politique est établie sur la base des réglementations applicables à date. Tout changement ultérieur, en particulier avec l'entrée en vigueur de CRD V et de IFD, sera intégré à cette politique dans un deuxième temps, après approbation du Conseil d'Administration d'Amundi.

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

## 02. Politique de rémunération du Groupe Amundi

### Politique standard

2.1. Cette section décrit la politique de rémunération générale du Groupe Amundi applicable au sein des entités du Groupe. Elle est définie par la Direction Générale sur proposition de la Direction des Ressources Humaines. Les fonctions de contrôle vérifient également la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

2.2. Elle est revue annuellement par le Comité des Rémunérations du Groupe Amundi, présidé par un administrateur indépendant et composé d'administrateurs soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi.

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

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

- **Rémunération fixe** : en lien avec les responsabilités en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché.
- **Rémunération variable** divisée en 2 parties :
  - **Bonus annuel** applicable à l'ensemble de la population : valorisation de la contribution individuelle / de l'équipe, et défini à la discrétion du manager sur la base du niveau de réalisation d'objectifs de performance préétablis.
  - « **Long Term Incentive** » applicable à une population sélectionnée de cadres clefs : attribution d'actions de performance Amundi, destinées à motiver les managers à la réalisation d'objectifs commerciaux et financiers tels que fixés dans le Business Plan d'Amundi.
- **Rémunération variable collective** : association des collaborateurs à la performance financière générée par Amundi.
- **Avantages sociaux** : protection du salarié et de sa famille (santé/prévoyance), accompagnement à la préparation de la retraite à travers des plans comportant des contributions de l'entreprise et du collaborateur dans un cadre fiscal avantageux.

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

- L'enveloppe totale de rémunération variable est déterminée en % du RBE permettant de calibrer les montants distribués en fonction des résultats générés par Amundi. Cette enveloppe est communiquée au Conseil d'Administration d'Amundi.
- Les enveloppes des différents secteurs sont déterminées selon un processus Top/Down permettant de prendre en compte à chaque étape la contribution de chaque secteur à la performance collective.

Les attributions individuelles sont discrétionnaires, fondées sur l'appréciation par le management de la performance individuelle sur la base :

- De critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
- Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme
- Et de la prise en compte du respect des limites de risque et de l'intérêt du client

2.6. La rémunération variable garantie ne s'applique que dans le cadre de l'embauche d'un nouveau collaborateur et est limitée à la première année.

**Critères pris en compte pour la détermination du bonus selon la nature des métiers**

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
<b>Gestion</b>	<b>Performance ajustée au risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans</li> <li>Performance brute/absolue/relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1,3, 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3,5 ans)</li> <li>Performance en fonction du risque basée sur RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans</li> <li>Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar</li> <li>Collecte nette / demande de soumission, mandats réussis</li> <li>Performance fees</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des règles de risque, de conformité, et de la politique ESG, et des règles légales</li> <li>Qualité du management</li> <li>Innovation/développement produit</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> <li>Engagement commercial</li> </ul>
<b>Commercial</b>	<b>Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collecte nette</li> <li>Recettes</li> <li>Collecte brute</li> <li>Développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client</li> <li>Sécurisation/ développement de l'activité</li> <li>Satisfaction client</li> <li>Qualité du management</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> <li>Esprit d'entreprise</li> </ul>
<b>Contrôle</b>	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Absence d'infraction à la réglementation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Qualité des contrôles</li> <li>Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client</li> <li>Qualité du management</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> </ul>
<b>Support</b>	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres<sup>i</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Gestion/optimisation des charges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Qualité de service client et de support aux opérationnels</li> <li>Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement</li> <li>Qualité du management</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> </ul>

En particulier, les objectifs financiers sont supprimés pour les fonctions de contrôle afin d'assurer un degré d'indépendance adéquat par rapport aux activités faisant l'objet d'un contrôle, et afin d'éviter tout conflit d'intérêts.

## 2.7. Le rôle du Comité Risques Rémunérations

Un Comité dédié, le Comité Risques Rémunérations, réunit la fonction Ressources Humaines et les fonctions de contrôle (Risques et Conformité).

L'ensemble des collaborateurs ayant un impact significatif sur la société de gestion correspondante et/ou les fonds sous gestion, font l'objet d'un suivi individuel des comportements à risque par les fonctions de contrôle. Ce suivi est revu périodiquement par le Comité Risques Rémunération.

L'avis du Comité Risques Rémunérations est transmis à la Direction Générale afin d'être pris en compte à la fois dans les nouvelles attributions et l'acquisition des tranches de bonus différé. Ces dispositions s'appliquent également aux attributions et à l'acquisition des droits à actions de performance, le cas échéant.

Conformément aux termes de référence du Comité Risques Rémunérations et dans le cadre de son activité, le Comité :

- Valide la conformité de la politique de rémunération à l'égard des exigences réglementaires ;
- Valide les différents paniers de fonds utilisés pour le calcul de l'indexation ;
- Réalise le contrôle de 2nd niveau concernant les processus de rémunération, sur la base du rapport décrivant le contrôle de 1er niveau fourni par le département RH ;
- S'assure de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi, eu égard aux exigences réglementaires ;
- Valide la liste du personnel identifié proposée par le département RH ainsi que les entités concernées, en s'assurant de la conformité avec les exigences réglementaires ;
- Revoit l'évaluation des comportements du personnel identifié concernant leurs obligations d'agir de bonne foi et en conformité avec les exigences réglementaires et avec les règles internes à Amundi en termes de risque et de conformité.

En complément des activités susmentionnées, le Comité Risques Rémunérations signale tout comportement notable ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'entité.

De plus, chaque membre du Comité peut à tout moment, informer ce-dernier de toute situation spécifique de nature à mériter une revue par le Comité. Dans pareille situation, un Comité ad-hoc sera convoqué.

## 03. Définition de la ‘population identifiée’

### 3.1. Principe

Sont intégrés à la ‘population identifiée’ au titre des réglementations UCITS et AIFM ; les collaborateurs respectant les 2 conditions suivantes :

- Appartenir à une catégorie de personnel susceptible d’avoir un impact significatif sur le profil de risque de par leurs fonctions exercées

et

- Avoir une rémunération variable supérieure à 100k€ (ou équivalent en devise locale) traduisant le niveau de responsabilités sur le profil de risque.

Si les deux conditions cumulatives mentionnées ci-dessus ne sont PAS remplies, il sera fait application de la politique standard pour les collaborateurs en question, décrite à la section 4 du présent document.

Si les deux conditions mentionnées ci-dessus sont remplies, il sera fait application de la section 5 du présent document.

Cas des collaborateurs percevant une rémunération significative :

En outre, pour tout collaborateur exerçant des activités de “gestion de portefeuille” ou appartenant à la catégorie des “Dirigeants responsables” (exerçant la gestion effective d’une entité), percevant une rémunération variable annuelle totale supérieure à 500k€ et susceptible d’avoir un impact significatif sur le profil de risque dans le cadre de ses fonctions, il sera fait application de la section 5 de cette politique.

### 3.2. Segmentation de la population identifiée

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

### 3.3. Application aux sociétés de gestion

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

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

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

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

En conséquence, Amundi a mis en place des contrôles pour identifier les gestionnaires de fonds au sein d'une autre entité Amundi délégataire en dehors de l'Union Européenne, dont la part de fonds UCITS / AIF représente une part significative du portefeuille géré.



## 04. Modalités de paiement de la rémunération variable différée

4.1. A partir d'un certain seuil de rémunération variable <sup>1</sup>, les paiements sont en partie différés, étalés sur une période de 3 ans

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

Rémunération variable annuelle attribuée	Pourcentage de rémunération variable annuelle à différer	Part non-différée garantie
<100 k€	0%	-
100-400 k€	40%	100 k€
400-600 k€	50%	240 k€
>600 k€	60%	300k€

Mise en œuvre pratique :

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

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

Un collaborateur non identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, se répartissant en 40 000 € d'actions de performance et 160 000 € de bonus. La part de rémunération variable à différer est de

---

<sup>1</sup> Pour mémoire, la rémunération variable inclut à la fois le bonus et l'intéressement long-terme

$40\% * 200\ 000\ € = 80\ 000\ €$ , dont 40 000€ correspondent à l'attribution d'actions de performance et les 40 000 € restant à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est payé immédiatement, soit  $200\ 000\ € - 80\ 000\ € = 120\ 000\ €$ .

#### 4.2. Conditions d'acquisition définitive :

Chaque tranche de la rémunération variable différée ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance collective (au niveau du Groupe), d'absence de prise de risque excessive (au niveau individuel) et de 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.

Les conditions de performance collective propre à chaque plan sont précisées dans le règlement de bonus différé et dans le règlement du plan d'actions de performance. Elles sont alignées avec la durée du différé.

## 05. Modalités de paiement de la rémunération variable différée applicables à la ‘population identifiée’

La rémunération variable de la « population identifiée » (telle que définie en section 3), est versée en tenant compte des principes ci-dessous :

5.1. Le paiement de la rémunération variable est en partie différé, étalé sur une période de 3 ans et n’intervient qu’en cas d’atteinte des conditions de performance et d’absence de prise de risque excessive par le collaborateur sur la période considérée.

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

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

Mise en œuvre pratique :

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

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

Un collaborateur identifié se voit attribuer une rémunération variable annuelle de 200 000 €, se répartissant en 60 000 € d’actions de performance et 140 000 € de bonus. La part de rémunération variable à différer est de  $50\% * 200\ 000\ € = 100\ 000\ €$ , dont 60 000€ correspondent à l’attribution d’actions de performance et les 40 000 € restant à la part différée du bonus. Le solde de la rémunération variable est payé immédiatement, soit  $200\ 000\ € - 100\ 000\ € = 100\ 000\ €$ .

#### 5.2. Conditions d'acquisition définitive :

Chaque tranche de la rémunération variable différée ne sera définitivement acquise que sous conditions de performance collective (au niveau du Groupe), d'absence de prise de risque excessive (au niveau individuel) et de présence à la date d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution, voire à une perte définitive du montant différé.

Les conditions de performance collective propre à chaque plan sont précisées dans le règlement de bonus différé et dans le règlement du plan d'actions de performance. Elles sont alignées avec la durée du différé.

#### 5.3. Paiement de la rémunération variable :

La partie différée du bonus sera indexée sur la performance d'un panier de fonds représentatif.

Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

#### 5.4. Suivi des comportements à risque :

Un suivi du respect des limites de risque et des règles de conformité est mis en œuvre annuellement par les fonctions de contrôle (Risque et Conformité).

## 06. Annexe I : Eléments clés 2020-2021 concernant la politique de rémunération

### Modalités d'indexation des bonus différés

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

6.2. L'indexation sur chaque panier de fonds (Groupe ou entité) s'effectuera en mesurant la performance absolue ou relative de chaque fonds du panier en adéquation avec le type de gestion du fonds (benchmarkée ou non). Pour chaque panier de fonds, la performance (et donc l'indexation) est calculée en établissant la moyenne équipondérée des performances de ses constituants. Ces performances sont mesurées sur la base des années calendaires, dans l'absolu pour les fonds de type total return et par rapport au benchmark du fonds (tel qu'indiqué dans le prospectus) pour les fonds benchmarkés. La performance annuelle de chaque panier de fonds calculée pour l'indexation sera validée par le Comité Risques Rémunérations.

En 2021, les paniers de fonds sont définis au niveau d'Amundi, Amundi Immobilier, Amundi PEF, Amundi Transition Energétique et Amundi SGR.

### Détail des conditions individuelles et collectives d'acquisition des droits

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

6.4. Ensemble, la condition de performance (collective) et la condition d'absence de comportement professionnel à risque (individuelle) constituent la clause dite de « malus » (ajustement au risque à posteriori).

- La condition de performance relative à chaque tranche de différé dépend de l'atteinte de conditions de performance financières mesurées au niveau du groupe Amundi ou de ses entités. Ainsi, en cas de baisse significative de la performance financière, la part différée pourra être diminuée partiellement voire totalement.
- La condition d'absence de comportement professionnel à risque est individuelle par nature et relative à l'analyse par le Comité Risques Rémunérations :
  - de comportements frauduleux ou de non-respect des règles de conformité mises en œuvre par le groupe
  - au non-respect des limites de risques imposés par le Groupe

6.5. Suivi des comportements à risque : se reporter au paragraphe 5.4.

### Carried interest

6.6. En vue d'assurer l'alignement des intérêts des investisseurs apporteurs de capitaux et des sociétés de gestion, Amundi a mis en place une structure de rémunération spécifique prenant la forme d'un carried interest, pour un nombre déterminé de bénéficiaires dans les secteurs « private equity » et « private debt ».

## 07. Annexe II: Synthèse des dispositions applicables aux rémunérations variables individuelles

Personnel concerné	Différé	Durée du Différé	Indexation	Condition de présence	Conditions individuelles d'attribution définitive	Conditions collectives d'attribution définitive (Conditions de performance)
Personnel non différé - Rémunération variable < 100.000 €	Aucun	N/A	Néant	Non	Néant	Néant
Personnel différé non identifié AIFM / UCITS  - Rem variable >= 100.000 € - Non preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Par tranches (Calculées sur la rémunération variable individuelle totale) [1]  <100 K € = 0% 100 – 400 K € = 40 % 400 – 600 K € = 50 % >600 K € = 60 % Différé au premier euro	Bonus :  3 tranches égales sur 3 ans	Néant	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée en cas de prise de risque excessive. Avis du Comité Risque-Rémunération pour décision de la Direction générale	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau Amundi (groupe) ou au niveau des entités. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué
		Actions de performance (le cas échéant) :  1 tranche à l'issue des 3 ans	Valeur de l'action Amundi			Réduction ou augmentation automatique du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des KPIs Amundi tels que définis dans les règles du plan.
Personnel différé identifié AIFM/UCITS  - Rem variable >= 100.000 € - Preneurs de risque (déf. AIFM / UCITS)	Par tranches (Calculées sur la rémunération variable individuelle totale) [1]  <=600 K € = 50% >600 K € / Comex = 60 % Différé au premier euro	Bonus :  3 tranches égales sur 3 ans	Panier de fonds représentatif :  - Un panier représentatif pour Amundi, SGG, ETG, BFT, CPR AM et les entités internationales - Panier spécifique pour A-Immo, A-PEF, ATE, Amundi SGR	Oui	Réduction partielle ou totale de la part différée en cas de prise de risque excessive. Avis du Comité Risque-Rémunération pour décision de la Direction générale.	Réduction automatique partielle ou totale de la part différée en cas de non-atteinte d'indicateurs de performance fixés au niveau Amundi (groupe) ou au niveau des entités. Aucune possibilité d'augmenter le bonus attribué
		Actions de performance (le cas échéant) :  1 tranche à l'issue des 3 ans	Valeur de l'action Amundi			Réduction ou augmentation automatique du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des KPIs Amundi tels que définis dans les règles du plan.

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

---

#### MENTIONS LÉGALES

##### **Amundi Asset Management**

Société Anonyme au capital social de 1 086 262 605 euros

Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF sous le n° GP 04000036

Siège social : 90, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France

Adresse postale : 90, boulevard Pasteur CS21564 - 75730 Paris Cedex 15 - France

Tél. +33 (0)1 76 33 30 30

Siren : 437 574 452 RCS Paris - Siret : 43757445200029 - Code APE : 6630 Z - N° Identification TVA : FR58437574452