

La confiance
ça se mérite

Amundi

Rapport de responsabilité sociale d'entreprise

2017



SOMMAIRE

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

02

1

LA DÉMARCHE RSE D'AMUNDI

12

- 1.1 Les engagements RSE d'Amundi 12
- 1.2 La démarche FReD du groupe Crédit Agricole 12
- 1.3 Les chartes et actions de place qui nous engagent 13

2

AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

15

- 2.1 Œuvrer en faveur d'une finance responsable 15
- 2.2 Respecter la promesse faite aux clients 22

3

PLACER LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF AU CŒUR DE NOTRE RESPONSABILITÉ D'EMPLOYEUR

26

- 3.1 Les politiques RH 26
- 3.2 Dialogue social, prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail 31
- 3.3 Mesure de l'engagement des salariés 32
- 3.4 Implication sociétale 32

4

AGIR EN ACTEUR CITOYEN, SOLIDAIRE ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

34

- 4.1 Mécénat 34
- 4.2 Achats responsables 34
- 4.3 Empreinte environnementale directe 35

5

MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

38

- 5.1 Note méthodologique 38
- 5.2 Tableau d'indicateurs 39
- 5.3 Table de correspondance avec les informations requises par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (mise à jour par le décret du 19 août 2016) 45

Xavier Musca “ **Amundi a une nouvelle fois démontré sa capacité à tenir ses engagements en matière de développement et de rentabilité, en dépassant, en deux ans, tous les objectifs fixés lors de sa cotation.** ”



Président du Conseil
d'Administration d'Amundi,
Directeur Général Délégué
- Crédit Agricole S.A.

Xavier Musca _ Amundi réalise à nouveau une belle année 2017, marquée tout d'abord par de très bons résultats tant en termes de développement que de rentabilité. Cette dynamique de développement est très significativement créatrice de valeur pour ses actionnaires. Les revenus nets combinés⁽¹⁾ et ajustés⁽²⁾ du Groupe sont en forte hausse, le résultat net part du Groupe combiné et ajusté progresse, ce qui permet d'envisager le versement d'un dividende en croissance de 13,6%. **Amundi a une nouvelle fois démontré sa capacité à tenir ses engagements en matière de développement et de rentabilité**, en dépassant, en deux ans, tous les objectifs fixés lors de sa cotation.

2017 est également l'année de l'acquisition de Pioneer Investments. Elle porte **Amundi dans le top 10 des gestionnaires d'actifs mondiaux et au premier rang en Europe**, avec des positions de premier plan en France, en Italie, en Autriche et en Allemagne. Et le partenariat stratégique de long terme engagé avec UniCredit est une opportunité majeure qui renforce son expertise produit, élargit ses canaux et réseaux de distribution, et accroît sa présence internationale. Cette acquisition renforce le modèle d'Amundi et projette l'entreprise sur de nouvelles ambitions à trois ans. Celles-ci reposent sur la qualité des expertises et des services offerts à ses clients, une dynamique de développement et de rentabilité et un engagement renforcé en tant qu'acteur financier responsable.

La croissance d'Amundi s'inscrit de nouveau pleinement dans le Plan à Moyen Terme « **Ambition Stratégique 2020** » du Groupe Crédit Agricole, qui a fait de la gestion d'actifs un axe de développement majeur et qui vise à favoriser toujours plus la qualité des produits et services offerts à ses clients. Amundi joue aussi un rôle de premier plan au sein du pôle Épargne, Assurance et Immobilier. Le lancement du **projet « Épargne »** qui ambitionne de **repenser les relations entre la banque et ses clients** est une thématique phare de l'année 2018 à laquelle Amundi participera très activement.

Yves Perrier _ L'exercice 2017 marque une étape importante dans la mise en œuvre de la stratégie de développement d'Amundi. En premier lieu, **tous les objectifs annoncés lors de la cotation d'Amundi, fin 2015, ont été dépassés**, que ce soit en termes d'activité ou de profitabilité. La collecte nette⁽¹⁾ s'établit à 71 milliards d'euros, portée par l'ensemble des segments de clientèle, des expertises de gestion et des zones géographiques. En deux ans, Amundi a enregistré une collecte nette⁽¹⁾ de 130 milliards, c'est-à-dire un montant supérieur à l'objectif fixé pour la période 2016 - 2018. Le **résultat combiné⁽²⁾** est **en progression de 14,1%** à comparer à un objectif de croissance moyenne de 5%. Le coefficient d'exploitation⁽¹⁾⁽²⁾ s'élève quant à lui à 52,4% en amélioration de quasiment trois points par rapport à l'année précédente (en données comparables). Ces chiffres traduisent la solidité du *business model* d'Amundi et la pertinence de sa stratégie de développement. Ces bons résultats se reflètent également dans la capitalisation boursière d'Amundi qui a quasiment doublé⁽³⁾ depuis son entrée en Bourse, attestant de sa capacité à créer de la valeur pour ses actionnaires. 2017 est également marquée par **l'intégration de Pioneer Investments** - effective le 3 juillet 2017. Cette acquisition renforce Amundi dans trois domaines clés : les capacités de distribution, les expertises et les talents. Le Groupe **accroît notamment son potentiel de distribution en Europe**. Déjà numéro un en France, il est dorénavant numéro deux en Italie, en Autriche, en République Tchèque, et devient le deuxième gestionnaire d'actifs étranger en Allemagne. Amundi **fortifie aussi ses expertises de gestion**, avec, en particulier, de nouvelles expertises de grande qualité en dollars, et l'élargissement de ses savoir-faire en actions européennes, en actifs émergents et en multigestion. Amundi, enfin, et c'est un point important, **renforce ses talents** en intégrant au sein de l'entreprise **2000 nouveaux collaborateurs** au professionnalisme avéré.

Dans ce contexte, les ambitions fixées pour la période 2018-2020 ont pour objectif d'**amplifier le développement** de l'entreprise tout en s'inscrivant dans la **continuité de notre modèle de croissance et d'organisation**. Notre ambition stratégique est de figurer parmi les leaders de l'industrie de la gestion d'actifs au plan mondial par référence à trois critères : la qualité des expertises et services offerts à nos clients; la dynamique de développement et de profitabilité; et un engagement renforcé en tant qu'acteur financier responsable.

Directeur Général d'Amundi



“Les très bons résultats 2017 confirment la puissance du *business model* d'Amundi. Celui-ci sera encore renforcé par l'intégration de Pioneer Investments. Notre ambition, pour les trois ans qui viennent, est de figurer parmi les leaders mondiaux en amplifiant notre développement.” Yves Perrier

(1) Les données combinées visent à présenter les évolutions économiques d'Amundi après l'intégration de Pioneer Investments, en année pleine, pour les exercices 2016 et 2017. Les données combinées intègrent donc 12 mois d'activité et de résultat d'Amundi et de Pioneer Investments pour ces deux années.

(2) Les données ajustées visent à présenter des comptes les plus proches de la réalité économique hors amortissement des contrats de distribution et hors coûts d'intégration de Pioneer Investments.

(3) Y compris augmentation de capital.



LE LEADER FRANÇAIS & EUROPÉEN À VOCATION MONDIALE

Le succès d'Amundi repose sur les compétences de près de 5 000 collaborateurs et experts des marchés basés dans 37 pays. Cet ancrage local permet à Amundi d'être au plus proche de ses clients afin de les accompagner au mieux dans leurs décisions d'investissement. Présent en Europe, Asie-Pacifique, Moyen-Orient et Amériques, le Groupe compte 6 centres d'investissement principaux à Boston, Dublin, Londres, Milan, Paris et Tokyo, et 10 centres d'investissement locaux.

Amundi est le premier *asset manager* européen et se classe dans le top 10 mondial avec 1 426 milliards d'euros d'encours gérés. Le Groupe offre à ses clients une large gamme d'expertises et de solutions d'investissement en gestion active, passive et en actifs réels et alternatifs. Grâce à ses capacités de recherche et à un savoir-faire uniques, Amundi fournit à ses 100 millions de clients – particuliers, institutionnels ou *corporates* – des solutions d'épargne et d'investissement innovantes pour répondre à leurs besoins, objectifs de rendement et profils de risque spécifiques.

Périmètre Amundi au 31 décembre 2017 y compris joint-ventures – N°1 et top 10 : source IPE
« Top 400 asset managers » publié en juin 2017 sur la base des encours sous gestion à décembre 2016.



- / CENTRES D'INVESTISSEMENT PRINCIPAUX
- / CENTRES D'INVESTISSEMENT LOCAUX
- / AUTRES ENTITÉS AMUNDI
- / JOINT-VENTURES

- Amsterdam
- Bangkok
- Beijing
- **Boston**
- Bratislava
- Bruxelles
- Bucarest
- Budapest
- Buenos Aires
- Casablanca
- Dubaï
- **Dublin**
- Durham
- Erevan
- Francfort
- Genève
- Helsinki
- Hong Kong
- Kuala Lumpur
- **Londres**
- Luxembourg
- Madrid
- Mexico
- Miami
- **Milan**
- Montréal
- Mumbaï
- Munich
- New York
- **Paris**
- Prague
- Santiago du Chili
- Séoul
- Shanghai
- Singapour
- Sofia
- Stockholm
- Sydney
- Taipei
- **Tokyo**
- Varsovie
- Vienne
- Zurich

N°1
en Europe

TOP 10
mondial

100M
de clients

37
pays

5000
collaborateurs*

* Y compris joint-ventures et entités non consolidées.

AMUNDI EN CHIFFRES EN 2017

Avec 1426 milliards d'euros d'encours sous gestion à fin 2017, Amundi est le premier gestionnaire d'actifs européen et se classe dans le top 10 mondial⁽¹⁾.

+70,6 Mds€
de collecte nette⁽²⁾

1426 Mds€
d'encours sous gestion⁽²⁾

168 Mds€
d'actifs Investissement Socialement
Responsable sous gestion

Numéro 1
en Europe⁽¹⁾

TOP 10
mondial⁽¹⁾

Résultats financiers

2722 M€
Revenus nets⁽³⁾

2017

52,4%
Coefficient
d'exploitation⁽³⁾



1295 M€
Résultat brut
d'exploitation⁽³⁾

2017

918 M€

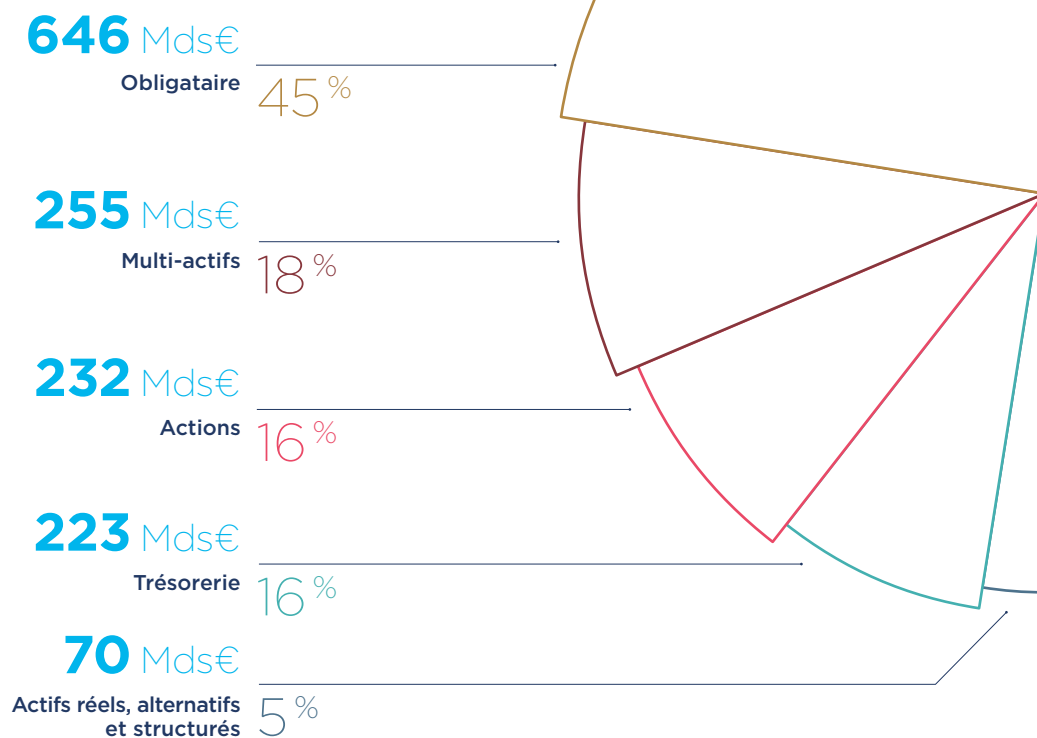
Résultat net part
du Groupe (ajusté)⁽³⁾

2017

Répartition des encours

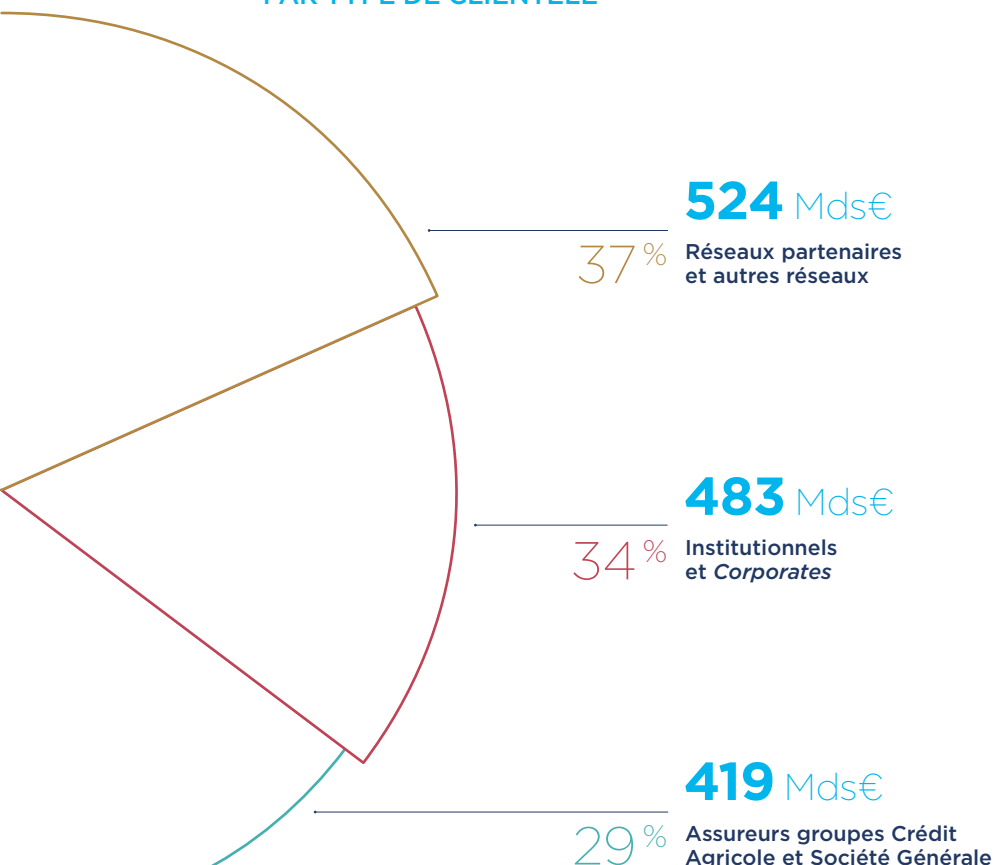
AU 31 DÉCEMBRE 2017 ⁽²⁾

PAR CLASSE D'ACTIFS



AU 31 DÉCEMBRE 2017 ⁽²⁾

PAR TYPE DE CLIENTÈLE



(1) Source IPE « Top 400 asset managers » - juin 2017 sur la base des encours sous gestion à fin décembre 2016.

(2) Encours & collecte combinés au 31/12/2017 : 12 mois Amundi (incluant les joint-ventures asiatiques) et Pioneer Investments ; pour Wafa au Maroc, les encours sont repris pour leur quote-part.

(3) Données ajustées et combinées (12 mois Amundi + 12 mois Pioneer Investments), hors amortissement des contrats de distribution et hors coûts d'intégration de Pioneer Investments.

AMUNDI – PIONEER INVESTMENTS : LES GRANDES ÉTAPES DU RAPPROCHEMENT

Dès l'annonce du projet de fusion, les équipes d'Amundi et de Pioneer Investments se sont mises en ordre de marche pour dessiner le positionnement stratégique du nouveau Groupe et préparer les différentes phases de l'intégration. La mise en œuvre du rapprochement et des synergies attendues a ainsi pu débuter dès la signature du « *closing* », en juillet 2017.

— L'ambition : construire un leader mondial de la gestion d'actifs

Amundi annonce le 12 décembre 2016 la signature d'un accord ferme avec UniCredit en vue d'acquérir Pioneer Investments pour un montant de 3 545 millions d'euros. C'est un réel projet de développement pour Amundi : la complémentarité des expertises, des implantations géographiques et des bases de clientèles entre les deux Groupes est porteuse d'une nouvelle dynamique de croissance organique, et génératrice d'importantes synergies. Elles sont estimées à **180 millions d'euros à horizon 2020**. L'augmentation de capital, lancée le 14 mars en vue de financer l'opération, est finalisée dès le 5 avril et s'élève à 1,4 milliard d'euros⁽¹⁾. Amundi devient ainsi **le premier gestionnaire d'actifs en termes de capitalisation boursière en Europe**, et le **5° au niveau mondial**⁽²⁾.

— Les travaux préparatoires, en amont du *closing*

Dès l'annonce du rapprochement envisagé, des groupes de travail sont mis en place afin de définir **la stratégie de la future nouvelle entité et les contours de son organisation**. Une vingtaine de groupes de travail thématiques sont constitués. Un comité de pilotage se réunit chaque semaine, examine les travaux, arbitre et synthétise. **Des équipes sont dédiées à la préparation réglementaire et financière de l'opération**. Un séminaire, début février, officialise le lancement de ces différents travaux de planification qui mobiliseront, directement et indirectement, plus de 500 collaborateurs, soit 10% de l'effectif du nouveau Groupe. Dès le 22 juin, l'organisation cible du nouvel ensemble, structurée autour de cinq piliers opérationnels, est annoncée. Les travaux menés au cours des six mois entre la signature et le *closing* ont permis de légitimer les axes

Lancement officiel

DES TRAVAUX DE PLANIFICATION

12 déc.
2016

Annonce
DU RAPPROCHEMENT

2 fév.
2017

5 avril
2017

Succès
DE L'AUGMENTATION DE CAPITAL

Annonce

DE L'ORGANISATION CIBLE

22 juin
2017

de développement du nouveau Groupe, de définir les priorités de ses métiers et d'élaborer le plan de mise en œuvre de l'intégration. Le projet financier de l'entreprise est formalisé et décliné par pays, expertise et clientèle. Les responsables des différentes divisions, pôles fonctionnels, plateformes de gestion et des entités locales sont désignés. Parallèlement, les divers chantiers réglementaires (*due diligences*, obtention des autorisations des autorités de tutelles nationales...) sont finalisés, la fin des procédures d'habilitation auprès des porteurs de parts des fonds américains intervenant courant juin.

— La phase d'intégration est lancée

Amundi annonce, le 3 juillet, l'acquisition effective de Pioneer Investments. Le plan d'intégration préalablement défini est mis en œuvre immédiatement. Il s'articule autour de trois grands chantiers : **la déclinaison de l'organisation cible**, par pays et par ligne métier ; **la gestion des projets d'harmonisation et d'intégration** – plus d'une centaine de projets, coordonnés par un comité de pilotage *ad hoc* – ; et **la mise en œuvre des synergies**. Leur état d'avancement, à fin 2017, varie en fonction de la complexité des opérations à mener et des diverses contraintes – juridiques, sociales, ou purement opérationnelles – qui conditionnent leur mise en œuvre.

1,4 Md€

c'est le montant de l'augmentation de capital destinée à financer l'opération

Des étapes décisives sont déjà finalisées au second semestre 2017. Ainsi, le 6 novembre, **l'Allemagne est le premier pays à basculer sur la plateforme opérationnelle Amundi**. Ce plan de migration informatique se poursuivra en 2018, avec des bascules des entités européennes chaque trimestre, pour s'achever, en 2019, avec la bascule de l'entité nord-américaine. Le regroupement des équipes sur un site commun dans chaque pays est largement avancé : **dix sites sont regroupés** à fin 2017. D'autres chantiers, également entamés, ne seront finalisés qu'en 2018, tels que les fusions juridiques des entités locales (dont beaucoup ont lieu avec effet au 1^{er} janvier 2018), la rationalisation des *process* de gestion ou l'harmonisation des gammes de produits. Les synergies de revenus sont, quant à elles, déjà bien enclenchées. Le partenariat avec le réseau UniCredit en Italie a ainsi collecté, à fin 2017, **6,5 milliards d'euros d'encours supplémentaires** pour les produits Amundi.

Succès

DE LA PREMIÈRE
BASCOULE INFORMATIQUE

3 juill.
2017

Finalisation

DE L'ACQUISITION
ET LANCEMENT
DE L'INTÉGRATION

6 nov.
2017

(1) Montant brut, prime d'émission incluse.
(2) Au 05/04/2017.

AMBITIONS STRATÉGIQUES 2018 – 2020

L'histoire d'Amundi, c'est d'abord une histoire de développement. Depuis sa création, en 2010, le Groupe a plus que doublé ses encours sous gestion. Le modèle et la stratégie qui placent le client au centre de l'organisation, aujourd'hui renforcés par l'intégration de Pioneer Investments, restent le socle d'Amundi qui ambitionne de figurer, à l'horizon 2020, parmi les leaders mondiaux de l'industrie de la gestion d'actifs.

Avec 3 moteurs de développement que sont :

- la qualité des expertises et services offerts à ses clients,
- sa dynamique de développement et de profitabilité,
- son positionnement d'acteur financier engagé

Et leur déclinaison opérationnelle :

Consolider sa position de partenaire de référence dans le *Retail*

Amundi compte capitaliser sur l'originalité et le succès commercial de son approche globale auprès de ses réseaux partenaires : concevoir et gérer des solutions d'investissement associées à un ensemble de services, conseils et outils digitaux qui en facilitent la commercialisation. Elle bénéficie de nombreux leviers de croissance : une dynamique renouvelée des marchés français, le nouveau partenariat avec les réseaux UniCredit, l'appétence croissante des distributeurs tiers et des *joint-ventures* asiatiques pour les nouvelles expertises du Groupe et une démarche d'innovation digitale.

Accélérer son développement sur le segment des Institutionnels

Le renforcement du taux de pénétration des métiers institutionnels et leur expansion géographique constituent un autre axe de développement prioritaire. S'appuyant sur sa capacité à développer des solutions innovantes et adaptables aux besoins spécifiques de ses différents segments de clientèle, le Groupe entend se déployer sur l'ensemble de ses zones géographiques (Europe, Asie, États-Unis) grâce à une gamme complète d'expertises, notamment dans les actions et les obligations américaines, et les actifs des pays émergents. Une approche globale et objective associée à un ensemble de services et d'*advisory* qui permet d'accompagner les enjeux auxquels sont confrontés les institutionnels.

Capitaliser sur une gamme complète d'expertises et de services

Amundi entend également s'appuyer sur la qualité et l'étendue de ses expertises de gestion. Elle compte notamment renforcer ses parts de marché sur les solutions de trésorerie et de gestions passives – deux segments sur lesquels elle occupe déjà une position de leader en Europe –, tout en continuant à monter en puissance sur les classes d'actifs réels et alternatifs. Elle va par ailleurs, au travers d'Amundi Services, poursuivre le développement de son positionnement de prestataire de services, afin de couvrir l'ensemble de la chaîne de valeur de l'industrie de la gestion d'actifs.

Poursuivre sa politique d'engagement sociétal

Amundi a fait de l'engagement sociétal l'un de ses piliers fondateurs. Cette politique sera poursuivie dans trois directions : la généralisation de l'intégration des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans ses politiques d'investissement ; le renforcement de sa politique d'investisseur solidaire ; et la poursuite de sa politique d'engagement et de ses initiatives liées au changement climatique.

Les objectifs financiers pour 2020

Activité

Collecte nette cumulée
≥ 150 Mds€
sur 3 ans :

60 Mds€ pour le *Retail*
60 Mds€ pour les Institutionnels
30 Mds€ pour les *Joint-Ventures*

Efficacité opérationnelle

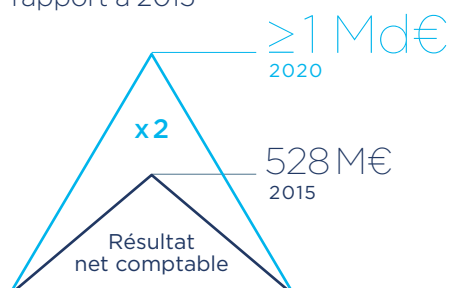
Coefficient d'exploitation⁽¹⁾
≤ 53%

Dividende

Taux de distribution
65% du résultat net⁽²⁾

Rentabilité

Résultat net comptable **x2**
par rapport à 2015



Résultat net ajusté **+7%** de croissance annuelle moyenne entre 2017⁽³⁾ et 2020

≥ 1,05 Md€ en 2020



Yves Perrier

Directeur Général d'Amundi

“ Amundi a dépassé les objectifs fixés lors de sa cotation. Ces résultats confirment la puissance du *business model* d'Amundi, renforcé par l'intégration de Pioneer Investments. Les nouveaux objectifs fixés pour la période 2018 - 2020 reflètent une amplification du développement et de la profitabilité avec le doublement du résultat net par rapport à son niveau au moment de son introduction en bourse. ”

Ces objectifs tiennent compte des hypothèses suivantes : pas d'effet marché et marge moyenne stable

(1) Hors amortissement des contrats de distribution.

(2) Hors coûts d'intégration.

(3) Résultat net 2017 combiné et ajusté, incluant un niveau de produits financiers normalisé.

Agir en acteur financier responsable est un engagement d'Amundi au cœur de sa stratégie de développement. Cet engagement prend forme au travers de notre gestion responsable et de l'offre de solutions d'investissement responsable adaptées à la demande de nos clients. Notre engagement s'exerce aussi au travers de la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise (RSE). L'objectif de ce rapport est de donner une vision claire des impacts directs et indirects que l'activité d'Amundi peut avoir sur l'environnement et sur la Société, et de rendre compte de la façon dont l'entreprise prend en compte et répond aux attentes de ses parties prenantes. L'année 2017 est une année de transition pour Amundi, marquée par le rapprochement en milieu d'année avec Pioneer Investments. Pour cet exercice, le rapport RSE d'Amundi intègre les entités Pioneer à compter du 2^e semestre. La politique RSE et les plans d'actions déployés s'appliquent désormais à l'ensemble du Groupe Amundi.

1 LA DÉMARCHE RSE D'AMUNDI

Avec près de 1 426 milliards d'euros d'actifs sous gestion, Amundi est le 1^{er} acteur européen et se classe dans le Top 10 mondial de l'industrie de la gestion d'actifs. Amundi se doit d'agir en acteur responsable pour assurer la prise en compte de l'intérêt général dans l'exercice de son métier. C'est pourquoi, Amundi a fait de la prise en compte des critères de développement durable et d'utilité sociale dans ses politiques d'investissement, - en complément des critères financiers -, son 4^e pilier fondateur lors de sa création en 2010.

Aujourd'hui, avec plus de 168 milliards d'euros en investissement socialement responsable (ISR) et près de 11 milliards d'investissements soutenant la transition énergétique, Amundi se positionne en acteur engagé. Notre objectif est la généralisation de la prise en compte des critères d'intérêt général que sont les critères Environnementaux, Sociaux, de Gouvernance (ESG) dans l'ensemble des gestions du

Groupe. L'évaluation de l'impact potentiel des risques climatiques sur les investissements de nos clients fait également partie de notre responsabilité. Notre engagement est aussi d'apporter à nos clients des solutions d'épargne et d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable et de confiance.

Enfin, la responsabilité d'Amundi est d'appliquer les principes du développement durable à son propre fonctionnement. Réduire et maîtriser son empreinte écologique, lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité des chances, assurer la transparence et l'intégrité dans ses pratiques de gouvernance, développer une politique de mécénat dans une logique de long terme et favoriser l'engagement de ses collaborateurs, sont les objectifs d'Amundi en matière de RSE. Cette politique est conduite en France comme à l'international.

1.1 Les engagements RSE d'Amundi

Amundi s'attache à concrétiser sa responsabilité sociétale dans son métier, dans son fonctionnement d'entreprise et dans son environnement. Aussi, au regard des enjeux globaux du métier d'asset manager, des enjeux spécifiques d'Amundi et de l'analyse des impacts directs et indirects de son activité, trois engagements principaux ont été pris :

- l'engagement envers nos clients : agir en acteur financier responsable ;
- l'engagement envers nos collaborateurs : placer le développement individuel et collectif au cœur de notre responsabilité d'employeur ;
- l'engagement envers la Société et le monde qui nous entoure : agir en acteur citoyen et solidaire, soucieux de limiter notre empreinte environnementale directe.

1.2 La démarche FReD du groupe Crédit Agricole

Avec pour objectif de mieux coordonner et piloter sa politique RSE, le groupe Crédit Agricole a déployé dans ses différentes entités, dont Amundi, la démarche FReD⁽¹⁾. Cet outil de pilotage et de mesure de progrès en matière de RSE a pour vocation de donner un cadre

commun à toutes les entités. Cette démarche est mise en œuvre chez Amundi depuis 2012 et intégrée dans la politique RSE de l'entreprise. En 2017, 12 plans d'action⁽²⁾ ont été conduits dans les 3 dimensions de la RSE : économique, sociétale et environnementale.

(1) FReD est l'acronyme de FIDES (volet économique), RESPECT (engagements sociaux et sociétaux) et Demeter, (actions environnementales). Plus d'informations sur la démarche FReD : <https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/la-rse-facteur-de-performance-durable-pour-le-groupe-credit-agricole/fred-la-demarche-rse-du-groupe-credit-agricole-s.a>.

(2) Les plans d'action d'Amundi et leur progression sont détaillés sur : <https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/la-rse-facteur-de-performance-durable-pour-le-groupe-credit-agricole/fred-la-demarche-rse-du-groupe-credit-agricole-s.a/les-resultats-fred>.

1.3 Les chartes et actions de place qui nous engagent

LES CHARTES QUI NOUS ENGAGENT

Dans une démarche volontaire, Amundi adhère et conduit sa stratégie RSE dans le respect des valeurs et principes énoncés dans les chartes suivantes :

- 2003 : signataire du Pacte Mondial des Nations Unies ;
- 2006 : adhésion aux Principes pour l'Investissement Responsable ;
- 2008 : signataire de la charte de la Diversité ;
- 2015 : signataire de la charte de la Parentalité.

LES ACTIONS DE PLACE

Amundi participe activement aux groupes de travail pilotés par des organismes de place visant à faire évoluer la finance responsable, le développement durable et la gouvernance d'entreprise. Amundi est notamment membre de l'Association française de gestion financière (AFG), de l'Association européenne de la gestion d'actifs (EFAMA) dont elle préside désormais le groupe Investissement Responsable, de l'Institut français des administrateurs (IFA), de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), de la société française des analystes financiers (SFAF), des *Sustainable Investment Forums* (SIF) français, espagnol, italien, suédois, canadien, japonais et australien, et de l'association française « Entreprises pour l'Environnement ». Amundi est également membre et administrateur de Finansol.

En tant qu'acteur majeur de la gestion d'actifs, Amundi participe activement aux projets touchant à la réglementation de cette activité. De fait, il est de pratique courante que les régulateurs, au niveau européen comme au niveau national, consultent les acteurs concernés, soit directement, soit au travers des associations professionnelles.

S'agissant des instances qui concourent à l'élaboration ou à l'évolution de la réglementation des activités de gestion et des marchés financiers, Amundi contribue en particulier aux travaux de l'AFG, notamment en tant que membre de son « Comité Investissement Responsable », mais aussi aux travaux de l'AFIC, l'ASPIM, l'AF2i, l'AMAFI et Paris Europlace pour la France, l'EFAMA et l'EACB à Bruxelles, ainsi que l'AFME, ICMA et ISLA ⁽¹⁾ à Londres. Enfin, les filiales d'Amundi en Europe adhèrent aux associations professionnelles de leurs pays respectifs.

Amundi cherche à concilier le fonctionnement efficace des marchés et du métier de la gestion d'actifs avec la promotion d'une finance plus responsable et plus orientée vers le service de l'économie. Cette année, Amundi poursuit ses engagements en faveur de la prise en compte des critères ESG par les investisseurs et en particulier des critères relevant de la COP 21 et de la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte.

En 2017, Amundi a répondu à plus de trente consultations portant sur des réglementations européennes ou françaises en cours d'élaboration ou de révision, ainsi qu'à des consultations de l'IOSCO (*International Organization of Securities Commission*) au niveau international. En particulier, Amundi a activement contribué à la consultation européenne du HLEG (*High-Level Expert Group on Sustainable Finance*), formulant plusieurs commentaires sur les recommandations émises par le groupe d'experts relatives à l'intégration du développement durable dans le cadre réglementaire européen en matière financière. Entre autres, Amundi a également répondu, au cours de l'année, à la consultation du TCFD (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures*), au questionnaire « ISR – Finance verte » de l'AMF pour fournir un état des lieux de sa politique d'investissement responsable et a fourni à l'AFG des données statistiques sur l'ensemble de sa gestion responsable. En tant que membre du Comité du label ISR, Amundi continue également à prendre part aux réflexions relatives à l'évolution du label ISR.

(1) AFG (Association Française de la Gestion financière) ; AFIC (Association Française des Investisseurs pour la Croissance) ; ASPIM (Association française des Sociétés de Placement Immobilier) ; AF2i (Association Française des Investisseurs Institutionnels) ; AMAFI (Association française des Marchés Financiers) ; EFAMA (European Fund and Asset Management Association) ; EACB (European Association of Cooperative Banks) ; AFME (Association for Financial Markets in Europe) ; ICMA (International Capital Market Association) ; ISLA (International Securities Lending Association).

LA PARTICIPATION D'AMUNDI À DES COALITIONS D'INVESTISSEURS

Coordonnées au niveau international, les coalitions d'investisseurs ont pour but d'inciter les pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et les entreprises à améliorer leurs pratiques. Les domaines concernés sont la lutte contre le changement climatique, l'eau, la déforestation, les problèmes de santé dans les pays en voie de développement. Les coalitions visent également à faire adopter par les industries pétrolières et minières une plus grande transparence dans leurs relations avec les pays dans lesquels elles opèrent.

Initiatives	Thématiques	Soutenues par Amundi depuis
<i>Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)</i>	Changement climatique	2003
<i>Carbon Disclosure Project (CDP)</i>	Émissions de CO ₂ , transparence des données ESG	2004
<i>Forest Footprint Disclosure Project (FFD)</i>	Déforestation	2009
<i>Water Disclosure Project</i>	Utilisation des ressources en eau	2010
<i>Access to Medicine Index</i>	Accès aux médicaments	2010
<i>Access to Nutrition Index</i>	Accès à la nutrition	2013
<i>UN Global Compact Engagement on Leaders & Laggards</i>	Reporting ESG	2008
<i>Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)</i>	Gestion responsable des ressources naturelles	2006
<i>Clinical Trials Transparency</i>	Essais cliniques	2014
<i>Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI)</i>	Droits de l'homme	2014
<i>Portfolio Decarbonization Coalition</i>	Changement climatique	2014 (co-fondateur)
<i>Asia Corporate Governance Association (ACGA)</i>	Gouvernance	2014
<i>UNPRI Letter Calling Stock Exchanges to put in place voluntary guidance for issuers on reporting ESG information by the end of 2016</i>	Reporting ESG	2015
<i>IGCC Letter to 77 EU companies on their positions and lobbying activities on EU Climate and Energy Policy</i>	Changement climatique	2015
<i>PRI Human Rights Engagement</i>	Droits de l'homme – Reporting ESG	2015
<i>Paris Green Bonds Statement de la Climate Bonds Initiative</i>	Changement climatique	2015
<i>Montreal Carbon Pledge</i>	Changement climatique	2015
<i>Green Bonds Principles</i>	Changement climatique	2015
<i>Finance for tomorrow</i>	Finance durable	2017
<i>Workforce Disclosure Initiative Letter</i>	Conditions de travail – Reportings corporate	2017
<i>Climate 100+</i>	Changement climatique	2017

LE SOUTIEN À LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

Acteur engagé, Amundi fait progresser l'industrie de la gestion d'actifs et soutient les initiatives qui y contribuent. Amundi soutient activement la recherche académique et a noué plusieurs partenariats avec des chaires universitaires, comme la Chaire Finance Durable et Investissement Responsable avec Toulouse School of Economics et Polytechnique, et la Chaire Economie du Climat avec Paris-Dauphine.

Amundi parraine notamment le prix de la recherche Finance et développement durable et celui de la recherche Prix et Marchés du Carbone de l'Université Paris-Dauphine.

2 AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

Parce que la confiance repose sur des responsabilités assumées, Amundi s'engage à agir en acteur financier responsable. Cet engagement repose sur deux axes : la promotion d'une finance responsable, intégrant des critères humains et environnementaux d'une part et le respect des intérêts de ses clients d'autre part.

2.1 Œuvrer en faveur d'une finance responsable

Amundi se veut un acteur engagé dans la promotion d'une finance responsable, intégrant la prise en compte des critères ESG et des enjeux climatiques.

Nos convictions se retrouvent dans les 17 objectifs de développement durable (ODD) établis par les Nations Unies, à travers 3 grands axes, nos critères d'analyse ESG, nos solutions ESG et notre politique d'engagement.

L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE

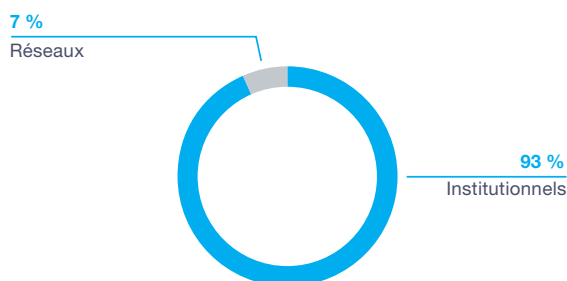
Amundi figure parmi les pionniers de l'ISR et a fortement développé, ces dernières années, la prise en compte des critères ESG dans ses décisions d'investissement. Amundi se place aujourd'hui parmi les leaders mondiaux avec 168,4 milliards d'euros d'encours sous gestion ISR.

Dans sa gestion ISR, Amundi applique des règles strictes de prise en compte des critères ESG, en complément des critères financiers. Amundi est convaincue que cette approche, qui permet une vision à 360° des entreprises, consolide la création de valeur.

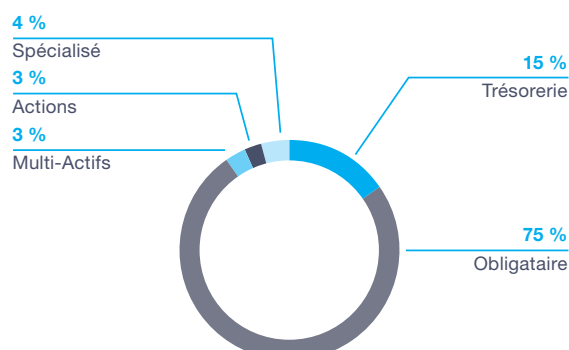
Évolution des encours ISR (au 31 décembre)	2013	2014	2015	2016	2017
Encours sous gestion	68,4 Mds€	71,6 Mds€	159,1 Mds€	167,7 Mds€	168,4 Mds€
En % des encours totaux d'Amundi	8,8 %	8,3 %	16,1 %	15,5 %	11,8 %

Répartition des encours ISR au 31 décembre 2017

Par type de clientèle



Par classe d'actif



L'approche Best in Class

Amundi a choisi l'approche *Best in Class* comme fondement de sa stratégie ISR. Cette approche consiste à comparer entre eux les acteurs d'un même secteur pour faire émerger les meilleures pratiques et inscrire l'ensemble des émetteurs dans une démarche de progrès. En effet, Amundi est convaincue que l'ISR doit être large, incitatif, et encourager tous les secteurs à progresser sur l'intégration de critères ESG dans leurs activités. Cette approche permet également de ne pas opposer l'objectif de performance financière et la prise en compte des critères extra-financiers, mais au contraire de les conjuguer pour consolider la création de valeur.

L'intégration ESG

Amundi a signé les Principes de l'Investissement Responsable (PRI) dès leur lancement en 2006. Ils prônent l'intégration des questions ESG dans les processus d'analyse et les décisions d'investissement des acteurs financiers.

La mise en place de ces principes ⁽¹⁾ se décline notamment chez Amundi par :

■ Une politique d'exclusion stricte

Amundi ne pratique pas d'une façon générale de politique d'exclusion sectorielle et préfère pratiquer le *Best in Class* au sein de chaque secteur d'activité. Sont toutefois exclues de l'ensemble de sa gestion active les entreprises qui interviennent dans les armements controversés au-delà des obligations réglementaires : entreprises impliquées dans la fabrication ou le commerce des mines antipersonnel et des bombes à sous-munitions, armes chimiques, armes biologiques et armes à l'uranium appauvri. En complément, sont exclues les entreprises contrevenant gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte Mondial. Sont également exclus les États qui violent systématiquement et volontairement les droits de l'homme (crimes de guerre et crimes contre l'humanité).

(1) Le Responsible Transparency Investment Report 2017 d'Amundi est en ligne sur le site Internet d'Amundi (www.amundi.com).

En 2016, Amundi a pris la décision de se désengager des émetteurs qui réalisent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon. En 2017, Amundi a poursuivi sa démarche volontariste en faisant évoluer sa politique de désinvestissement dans le secteur du charbon. Sont désormais exclues des portefeuilles les sociétés réalisant plus de 30 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon ou suite à une analyse qualitative et prospective, les sociétés produisant 100 millions de tonnes et plus de charbon par an.

Ces décisions reflètent les engagements du groupe Crédit Agricole en matière de lutte contre le changement climatique et de gestion de la transition énergétique. La même année, Amundi a élargi sa politique d'exclusion en excluant de ses fonds ouverts ISR, les entreprises productrices de tabac.

En 2017, 256 émetteurs (*Corporates* et États) sont exclus des portefeuilles de gestion ⁽¹⁾.

■ L'analyse ESG

L'analyse ESG permet de mieux identifier les risques et opportunités. C'est pour l'investisseur une façon de se prémunir des risques de long terme - risques financiers, réglementaires, opérationnels, de réputation - et d'exercer pleinement sa responsabilité.

- L'analyse ESG des entreprises s'appuie sur des textes à portée universelle comme le Pacte Mondial des Nations Unies, les Principes Directeurs de l'OCDE sur la gouvernance d'entreprise, ceux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), etc.. Elle examine le comportement des entreprises dans les trois domaines : Environnement, Social et Gouvernance.
- L'analyse ESG des États a pour but d'évaluer et comparer les niveaux d'intégration des critères ESG dans les systèmes institutionnels et les politiques publiques. Elle repose sur une centaine d'indicateurs répartis en 3 dimensions : Conformité (par exemple, ratification des traités internationaux), Actions (dépenses publiques en matière de politiques ESG) et Résultats (quantifiables et mesurables).

■ La diffusion des notes ESG à tous les gérants

Les notes extra-financières des émetteurs sont diffusées en temps réel à l'ensemble des équipes de gestion et d'analystes financiers. À tout moment, un gérant connaît les notes financières et extra-financières des valeurs qui composent son portefeuille et son indice de référence. Il connaît également son empreinte ESG, qui correspond à la note ESG moyenne de son portefeuille.

En complément des revues sectorielles, les analystes produisent des études approfondies sur des thématiques liées aux grands enjeux du développement durable. En 2017, ces thématiques ont été les suivantes : optimisation fiscale agressive, droits de l'homme et entreprises, huile de palme, opportunités de l'extraction minière en eaux profondes et la transparence dans le secteur alimentaire. Ces études permettent de nous positionner sur des activités sujettes à controverses. Certaines d'entre elles font l'objet de Discussion Papers ESG et sont disponibles sur le site Internet d'Amundi dédié à ses publications de recherche (*Research center*).

■ Des solutions pour tous les types de clientèle

En tant qu'asset manager européen de référence, engagé sur le développement de la finance responsable, Amundi a la capacité de répondre aux demandes les plus variées tenant compte de critères extra-financiers. Amundi propose ainsi une large gamme de fonds ISR ouverts, une offre ISR complète d'épargne salariale et retraite et des solutions ESG sur-mesure dans toutes les classes d'actifs et selon différentes approches répondant aux exigences des institutionnels.

Label ISR

Amundi a été la première société de gestion à obtenir le Label ISR pour plusieurs de ses fonds. Créé début 2016 par le Ministère des Finances et des Comptes publics français avec l'appui des professionnels de la Gestion d'Actifs, le Label ISR vise à contribuer à une meilleure visibilité de l'offre de fonds ISR auprès des investisseurs, notamment les particuliers qui montrent un intérêt croissant pour l'investissement socialement responsable.

Une démarche ISR certifiée

Gage de confiance à destination de nos clients, Amundi ⁽²⁾ est la première société de gestion dont la démarche ISR a été certifiée par l'AFNOR. Cette certification est renouvelée chaque année. Elle est délivrée par un organisme indépendant reconnu, qui garantit la qualité et la transparence des démarches ISR à travers 7 engagements de service (expertise, traçabilité des données, information, réactivité...).

Une gouvernance spécifique à la finance responsable

La gouvernance de l'ESG au sein d'Amundi Group s'articule autour de 2 comités, garants de la robustesse de l'analyse ESG et de l'engagement sociétal du Groupe :

- le Comité ESG, comité interne présidé par un membre de la Direction Générale d'Amundi, valide et diffuse les notes ESG ;
- le Comité Consultatif, dont la vocation est d'alerter et de conseiller, est présidé par une personnalité externe. Il est composé majoritairement d'experts externes aux compétences reconnues, et de praticiens d'Amundi.

Amundi anime également le Comité Médicis, think tank dédié à la finance responsable, qui réunit sous la présidence du Directeur Général d'Amundi des personnalités reconnues de nationalités et d'horizons différents. Le comité a pour mission d'étudier les grandes questions économiques, sociales ou environnementales et d'en examiner la traduction concrète en matière de finance responsable. Après la clôture d'un cycle consacré à l'étude des critères ESG et à l'évolution de l'ISR, de nouvelles orientations ont été définies en 2017. Les nouveaux travaux s'articulent autour de la question des valeurs, dans le monde et dans les entreprises, et du rôle des acteurs responsables - entreprises et acteurs financiers entre autres - face à ces évolutions. Le premier angle est celui de la compréhension du monde au sens géopolitique, où s'opposent mondialisation et retour des nationalismes. Le deuxième axe concerne la nouvelle question sociale et sa place dans la politique d'exercice des responsabilités d'entreprise.

Des équipes dédiées

Amundi a mobilisé de nombreux moyens pour déployer la gestion ISR :

- un département dédié à l'investissement responsable et à impact, qui assure l'analyse ESG de plus de 5 000 émetteurs, la mise en œuvre d'une politique d'engagement formalisée, la relation avec les groupes de place et la promotion de ces sujets ;
- l'équipe de Corporate Governance et la recherche quantitative d'Amundi sont mobilisées sur les sujets ESG. Elles contribuent à définir la politique de vote en assemblées générales, engagent le dialogue avec les entreprises et établissent des protocoles de recherche afin d'analyser l'impact des critères ESG sur la performance des fonds ;
- des prestataires externes fournissent les données extra-financières. Afin de disposer d'une analyse quantitative de qualité, il est nécessaire d'assurer la couverture du plus grand nombre d'émetteurs par les meilleures agences pour confronter les analyses. Amundi s'appuie sur les analyses de ses partenaires de renom, notamment Vigeo-Eiris, MSCI, Sustainalytics ou encore Oekom et sur celles d'entités spécialisées sur certaines thématiques (armements, controverses...).

(1) Hors fonds indiciaires et ETF contraints par leur indice de référence.

(2) La certification couvre également la gestion ISR de BFT Investment Managers et de CPR Asset Management, sociétés de gestion filiales d'Amundi.

Récompenses

À nouveau en 2017, Amundi a été récompensée pour la qualité de son analyse ESG et sa capacité à intégrer les critères ESG dans ses différentes gestions :

- pour la 3^e année consécutive, Amundi a obtenu le score A+ attribué par les PRI pour son approche ESG, pour sa politique d'engagement et de vote, et pour sa capacité à mettre en œuvre une approche responsable au sein de ses différentes gestions ;
- Amundi s'est positionnée à la 1^{re} place de l'étude *SRI & Sustainability* publiée par Extel et le UK SIF, dans la catégorie *Asset management firms best for SRI/ ESG* en 2015, 2016 et 2017 ;
- Amundi a remporté, parmi 40 sociétés de gestion en lice, le prix de l'ISR des Investor Awards organisés par Boursorama, pour la qualité de sa démarche responsable ;
- le classement IRRI (*Independent Research in Responsible Investment*) a récompensé Amundi au titre de ses meilleurs analystes gouvernance et ISR (2 analystes Corporate Gouvernance occupent la 1^{re} et la 3^e place du classement).

Actions de promotion en faveur de l'ISR

En 2017, Amundi a organisé plusieurs événements et actions de promotion de l'ISR auprès des réseaux distributeurs et de sa clientèle Corporate et Institutionnelle. Sur l'année, près de 200 actions de sensibilisation (*road show*, web conférence, événements, formations internes etc.) ont été réalisées auprès des clients, des équipes commerciales et marketing d'Amundi et de ses réseaux partenaires.

Dans le cadre de la certification Afnor de sa démarche ISR, Amundi est tenue d'informer et former ses collaborateurs. Ces sessions de sensibilisation sont animées par l'équipe ISR. En 2017, 88 personnes ont été formées, portant le nombre de collaborateurs formés à 445 depuis 2013.

Au cours de l'année, Amundi a également participé à une trentaine de conférences sur le thème de l'investissement responsable, par exemple :

- mars : Amundi accueille dans ses locaux le Workshop CDP qui a réuni plus de 200 personnes et contribue au rapport CDP (*ex-Carbon Disclosure Project*) sur la thématique de l'eau ;
- juin : Amundi est partenaire de la Conférence RI Europe 2017 qui s'est tenue à Londres et participe à l'une de ses tables rondes ;
- septembre : Amundi sponsorise et participe à la Conférence annuelle des PRI in Person (Principes pour l'Investissement Responsable) ;
- octobre : Amundi accueille le séminaire annuel du RAIR (réseau qui rassemble des administrateurs d'institutions de retraite complémentaire, publiques et privées) autour de la notion d'impact ;
- novembre : Amundi organise la 5^e édition de son Club des Partenaires qui réunit les principaux acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), et auquel Amundi apporte son soutien.

En 2017, Amundi a organisé plusieurs événements et actions de promotion de l'ISR auprès des réseaux distributeurs et à destination des clients particuliers.

Parmi ces actions de sensibilisation de l'année 2017 :

- 3 web conférences sur l'Investissement Responsable ont été organisées pour sensibiliser l'ensemble des équipes commerciales d'Amundi ;
- des formations à l'ISR auprès d'une vingtaine de conseillers Banque Privée LCL ont été organisées ;

- une vidéo présentant les différentes approches ISR pour la clientèle Banque Privée a été conçue et présentée à la clientèle Banque Privée de LCL à l'occasion de la semaine de la Finance Solidaire ;
- une vidéo sur l'ISR a été diffusée auprès des différents réseaux partenaires d'Amundi ;
- une journée de formation à l'ISR auprès de plus de 70 banquiers de notre partenaire AXA a été organisée. Après une session plénière sur notre expertise ISR, notre analyse ESG et la présentation de nos fonds ISR, des ateliers ont été proposés avec notre outil digital de jeu en ligne Amundi Investment Game ;
- une page web pour AGIPI, partenaire retraite d'AXA a été élaborée. Cette page destinée aux clients d'AGIPI intègre une présentation de l'expertise ISR d'Amundi, des fiches marketing sur les quatre produits ISR référencés ainsi qu'une vidéo sur l'ISR détaillant le processus d'analyse Environnementale, Sociale et de bonne Gouvernance des émetteurs mis en œuvre chez Amundi.

UNE POLITIQUE D'ENGAGEMENT FORMALISÉE

La politique d'engagement d'Amundi prend trois formes : l'engagement pour influence, le recueil d'information à des fins de notation ainsi que le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée. Elle constitue un dispositif essentiel de la responsabilité fiduciaire et du rôle d'investisseur responsable d'Amundi.

L'engagement pour influence

Amundi mène une politique d'engagement pour influence sur des thématiques spécifiques pour accompagner les entreprises vers de meilleures pratiques. Depuis 2013, l'équipe d'analystes ESG a été particulièrement active sur 6 thématiques. Ces travaux font l'objet d'un rapport d'engagement publié par les équipes d'Analyse ESG et de Corporate Governance, et disponible sur www.amundi.com.

Dans notre 5^e rapport d'engagement, nous présentons les résultats de notre dialogue avec les entreprises sur notre nouvelle thématique, le salaire vital, ainsi que sur un des thèmes initiés en 2016, celui du travail des enfants dans l'industrie du cacao et du tabac.

Ce processus d'engagement s'inscrit dans un cadre plus large de la politique d'intégration des critères ESG dans la gestion d'Amundi.

Au-delà, nous soutenons des initiatives collectives internationales d'actionnaires (voir partie 1.3).

Le recueil d'information à des fins de notation ESG

Afin d'affiner les notes attribuées par l'analyse ESG, les analystes extra-financiers rencontrent les entreprises tout au long de l'année. Celles-ci sont sélectionnées en fonction de la part d'Amundi dans leur capital et en fonction du poids des valeurs en portefeuille ou dans les indices de référence. En 2017, 192 entreprises ont été rencontrées par les analystes extra-financiers d'Amundi.

Le vote aux assemblées générales et le dialogue pré-assemblée

Dès 1996, nous avons mis en place notre propre politique de vote, mise à jour annuellement, en intégrant des critères environnementaux et sociaux. Nous exerçons nos droits de vote lors des assemblées générales des sociétés dans lesquelles nos portefeuilles sont investis.

Notre politique de vote ⁽¹⁾ répond à un triple objectif : assurer l'intérêt des porteurs de parts, formaliser et rendre publiques nos attentes en matière de gouvernance afin de faciliter le dialogue avec les entreprises et contribuer à l'efficacité du cadre global de gouvernance et ainsi au bon fonctionnement des marchés.

(1) Un rapport d'exercice des droits de vote et de dialogue actionnarial, mis à jour semestriellement, est disponible sur le site Internet d'Amundi (www.amundi.com).

Le dialogue actionnarial consiste, par des échanges constructifs et réguliers, à promouvoir nos attentes en tant qu'investisseur responsable sur les sujets présentés en Assemblée générale auprès des entreprises représentant nos positions les plus significatives. Il est structuré autour d'un système formalisé (exemple : pré-alertes avant les assemblées générales) et permet d'obtenir une meilleure transparence, des engagements supplémentaires et des modifications, voire l'abandon, de certaines pratiques de la part des sociétés. En 2017, cet engagement a concerné 233 émetteurs au travers des alertes et des dialogues à l'initiative des sociétés.

Campagne de vote	2015	2016	2017
Nombre d'AG traitées	2 565	2 623	2 540
Nombre de résolutions traitées	32 396	32 771	32 443

Les faits marquants de l'année 2017

En 2017, nous avons choisi de nous concentrer sur l'approfondissement des principes mis en œuvre en 2016 et notamment le développement d'un dialogue direct avec les Conseils d'administration. Cette tendance qui s'est développée dans de nombreux pays européens, a connu un essor particulier en France en 2017.

Au regard de cette évolution, nous sommes convaincus de l'utilité de cette pratique qui permet de dépasser une approche quantitative (indépendance, diversité, liste de compétences...) imposée par la faiblesse de la documentation pour entrer dans le cœur de la gouvernance, appréhender le rôle du Conseil et créer avec lui une relation de confiance sur la durée. La reconnaissance du rôle du Président du Conseil dans le dialogue avec les actionnaires dans le code allemand en février, puis celle des administrateurs dans le dialogue par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise en octobre et enfin le rapport de la Commission « Dialogue administrateurs-actionnaires » du Club des Juristes (à laquelle Amundi participait) démontrent l'importance de cette approche.

LA GESTION À IMPACT SOCIAL

Chiffres clés de la gestion à impact social en 2017 :

- 2 341 millions d'euros d'encours, en croissance de 30,5 % par rapport à 2016 ;
- 29 acteurs solidaires financés ;
- 18 produits labellisés par Finansol.

Fonds à impact social	2014	2015	2016	2017
Évolution des encours (au 31 décembre, en millions d'euros)	1 031	1 318	1 796	2 341

Amundi développe une offre complète et innovante en gestion à impact social. Cette offre s'adresse à toutes les clientèles et propose un objectif de performance financière avec un impact social mesurable.

Avec une croissance de plus de 30 % de ses encours, la gestion à impact social d'Amundi a connu en 2017 un développement significatif. Cette croissance s'explique par une plus grande diversification des types de clients intéressés par une épargne solidaire offrant performance financière et performance sociale. Notre clientèle reste fortement ancrée au sein de l'épargne salariale. Elle se diversifie avec des souscriptions plus importantes de clients institutionnels et de clients particuliers des réseaux partenaires et de la banque privée.

En 2017, nous avons poursuivi notre stratégie de partenariat de long terme avec cette économie innovante et source de solutions majeures pour les enjeux sociétaux d'aujourd'hui et de demain. La croissance des encours nous a permis, à la fois d'investir dans de

Ce type de dialogue actionnarial permet d'aller au-delà d'une vision limitée de la gouvernance et d'élargir les champs de l'engagement à d'autres problématiques. 2016 avait été marquée par le rejet de résolutions demandant plus d'informations sur la stratégie de gestion des risques climatiques aux États-Unis, par exemple chez Exxon où la résolution avait été rejetée de peu.

Après un soutien public en 2016 en faveur de ces résolutions, Amundi a décidé de co-déposer au sein d'une coalition internationale d'investisseurs une nouvelle résolution similaire chez Exxon en 2017. En 2017, malgré une recommandation toujours négative de la Société, la résolution a été approuvée à plus de 60 % et la Société a annoncé début décembre qu'elle mettrait en œuvre les demandes des investisseurs. Les questions environnementales et sociétales infusent de plus en plus dans nos dialogues sur la gouvernance, démontrant le développement d'une approche de plus en plus intégrée de la part des émetteurs, même si beaucoup reste encore à faire. C'est la raison pour laquelle Amundi a participé au jury des premiers *Integrated Thinking Awards* pour valoriser cette pratique et récompenser les meilleures pratiques en matière de pensée intégrée.

Enfin, en 2017 ont eu lieu également des oppositions souvent médiatisées sur les rémunérations. L'Allemagne a connu cette année son « printemps des actionnaires » avec les rejets, auxquels nous avons contribué, des politiques de rémunération chez Munich Re et Merck. Un exemple intéressant est peut-être celui de SAP qui avait reçu 45 % d'opposition à sa politique de rémunération en 2016 et qui n'a pas fait évoluer sa politique pour 2017. Les investisseurs ont sanctionné ce manque de réactivité en s'opposant à la décharge du Conseil à hauteur de 49,5 % de votes « contre », signe de leur volonté maintenue pour une politique de rémunération plus transparente mais aussi leur souhait d'avoir un Conseil de surveillance plus réceptif aux messages d'une partie importante de ses actionnaires.

nouvelles entreprises et aussi de participer de manière significative au développement des modèles économiques des entreprises déjà en portefeuille ; ceci leur permettant d'augmenter leur impact et de répliquer leur modèle à plus grande échelle.

Nous finançons actuellement 29 entreprises solidaires, dont 3 nouvelles en 2017 : Simplon.co, Grameen Crédit Agricole et la Laiterie du Berger. Ces entreprises sont actives sur 7 thématiques : l'emploi (éducation, formation, insertion), le logement, la santé, l'environnement, les associations, le surendettement et la solidarité internationale. Un modèle d'analyse interne permet de sélectionner parmi les entreprises rencontrées chaque année (une centaine en 2017), les plus à même de générer un impact social sur le long terme tout en présentant des perspectives de développement économique durable.

Amundi contribue à l'essor de ce nouveau pan de l'économie et à dynamiser un développement de proximité en soutenant les projets

novateurs de ces entreprises qui, par exemple, aident des populations exclues du marché du travail, soutiennent des personnes en situation de dépendance, financent la réalisation d'habitats construits de manière écologique pour loger des familles démunies, accompagnent des PME innovantes dans l'environnement, etc.

Amundi poursuit son engagement sur 3 axes : accompagner les entreprises dans la durée, diversifier la sélection des acteurs solidaires, et publier une information cohérente et concrète. Le rapport d'impact social permet de s'informer sur l'impact social du fonds, sur les réalisations de projets avec des témoignages de bénéficiaires.

Concernant la gouvernance, les notations des organismes solidaires partenaires et le choix des investissements solidaires sont validés par un comité dédié, le « Comité d'Impact », présidé par un membre de la Direction Générale d'Amundi.

Amundi réunit périodiquement ses partenaires solidaires pour échanger sur les enjeux de l'économie sociale et solidaire et construire avec eux des actions de promotion de la finance à impact social. Fin 2017, la réunion annuelle de notre Club des Partenaires a été ouverte à nos clients afin qu'ils puissent directement échanger avec les partenaires solidaires sur les évolutions de l'*impact investing* en 2017. Cela a permis également à tous les entrepreneurs sociaux de leur présenter leur activité et leur impact.

ACTIONS EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE ET CONTRIBUTION À LA LUTTE CONTRE LE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE

À l'heure où le changement climatique présente un risque majeur à moyen et long terme, Amundi poursuit en 2017 ses engagements dans plusieurs initiatives en faveur de la transition énergétique et propose une démarche innovante afin de se prémunir contre les risques de valorisation négative sur les actifs. Les encours soutenant la transition énergétique et la croissance verte atteignent au 31 décembre 2017 10,6 milliards d'euros.

Outre sa démarche historique sur la prise en compte des risques extra-financiers, Amundi a développé une réelle innovation financière pour accompagner sa clientèle d'investisseurs face au changement climatique. Amundi propose ainsi des solutions d'investissement clé en main accessibles en fonds ouverts et sur-mesure au travers de mandats et fonds dédiés. Ces solutions s'inscrivent dans une palette d'innovations financières (solutions indiciaires low-carbon, fonds green bonds, fonds thématiques, société de gestion commune avec EDF, etc...) et dans une série d'actions (par exemple le partenariat stratégique noué avec l'*International Finance Corporation*, ou la participation au Comité Exécutif des *Green Bond Principle*), visant à mobiliser les investisseurs dans la transition vers une économie bas carbone. Un contrat avec le fournisseur de données Trucost, combiné à une méthodologie développée en interne sur l'évaluation carbone des États, permet à Amundi de développer des outils de mesure de l'empreinte carbone de ses fonds.

Prise en compte des notations extra-financières

Amundi, grâce à son expertise extra-financière, encourage les émetteurs à adopter les meilleures pratiques sur les trois axes, E, S et G. La dimension environnementale est donc historiquement prise en compte dans ses décisions d'investissement, avec une pondération particulièrement élevée pour les secteurs les plus polluants. Pour réduire en particulier les émissions de gaz à effet de serre, notre approche ESG est double :

- identifier les secteurs les plus exposés, énergéticiens et autres secteurs : services aux collectivités, pétrole et gaz, chimie, métaux, automobile, biens d'équipements, immobilier, assurance ;
- analyser la capacité des entreprises à maîtriser leurs impacts directs et indirects sur l'environnement.

Décarbonation des portefeuilles

L'objectif de ces solutions est de réduire l'impact carbone des portefeuilles, c'est-à-dire réduire dans les portefeuilles le poids des émetteurs qui émettent beaucoup de CO₂ ou qui détiennent des réserves d'énergies fossiles potentiellement inexploitable (*stranded assets*). La décarbonation peut s'appliquer à des portefeuilles traditionnels ou à des solutions indiciaires. En résulte une réallocation du capital des sociétés les plus exposées au risque carbone vers les sociétés plus vertueuses, dont le modèle économique est mieux adapté à une économie sobre en carbone.

Amundi a été pionnier en lançant, dès septembre 2014, une offre de gestion indiciaire basée sur les indices MSCI *Low Carbon Leaders*, avec le soutien de grandes institutions telles qu'AP4 (*Fourth Swedish National Pension Fund*), le FRR (Fonds de Réserve pour les Retraites) et l'ERAFP (Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique). Ces indices innovants répliquent des indices standards sur actions mondiales ou européennes, tout en réduisant le poids des sociétés exposées au risque climatique et en conservant une même exposition aux marchés. En adoptant ces indices, les investisseurs peuvent ainsi réduire leur exposition au risque carbone, sans incidence défavorable sur l'exposition de marché et donc sur les rendements.

L'ensemble des solutions intégrant un filtre carbone (en fonds ouverts, fonds dédiés ou mandats de gestion) représente aujourd'hui près de 7,8 milliards d'euros sous gestion chez Amundi.

Financement de la transition énergétique

En complément des solutions de décarbonation, les investissements dans les financements verts font partie des stratégies climat vers une économie bas carbone. Ces investissements concernent le plus souvent les domaines de l'efficacité énergétique et des infrastructures vertes, et visent à répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques que représentent la raréfaction des ressources naturelles, ainsi que la gestion des dommages environnementaux liés à l'eau, à l'air, au sol, aux déchets et aux écosystèmes.

Amundi a noué en 2017 un partenariat stratégique avec l'*International Finance Corporation* (IFC) pour lancer le plus grand fonds d'obligations vertes dédié aux marchés émergents et ainsi accélérer le développement du marché des obligations vertes dans les pays en voie de développement. La même année, Amundi est élu représentant de la communauté des Investisseurs au sein du Comité Exécutif des *Green Bonds Principles*, et devient, entre autres, l'un des membres fondateur de l'initiative française *Finance for Tomorrow*, et signataire du *Global Investor Statement on Climate Change*.

Ces différentes actions en faveur de la transition énergétique confirment la vocation d'Amundi à devenir un leader mondial de la finance verte. Au sein de notre dispositif de solutions climat, nous proposons une offre de fonds thématiques dédiés au financement de la transition énergétique. Le fonds Amundi Valeurs Durables est ainsi investi dans les actions d'entreprises européennes réalisant au moins 20 % de leur chiffre d'affaires dans le développement des technologies vertes. De plus, il prend en compte les critères ISR d'Amundi, et exclut les entreprises qui produisent des énergies fossiles et nucléaires.

En 2017, un fonds nourricier d'Amundi Valeurs Durables de droit luxembourgeois, Amundi Equity Green Impact, a été lancé afin de répondre à une demande grandissante de notre clientèle à l'international.

Ceci explique en partie la progression de l'encours sous gestion du fonds Amundi Valeurs Durables qui a doublé au cours de l'année 2017.

Pour les investisseurs à la recherche de solutions obligataires, nous avons lancé en 2015 Amundi Green Bonds. Ce fonds permet aux investisseurs institutionnels de participer au financement de la transition énergétique et écologique en investissant non seulement dans le marché des *green bonds*, mais aussi dans des titres de dettes d'entreprises spécialisées ou leader dans le développement

de technologies vertes. En 2016, Amundi a lancé Amundi Impact Green Bonds. Composé exclusivement de *green bonds*, ce fonds permet aux investisseurs de mesurer l'impact environnemental positif de leurs investissements via un *reporting impact* dédié exprimé en tonnes de CO₂ évitées. Au 31 décembre 2017, ces deux fonds dédiés au financement de la transition énergétique totalisent un encours de 186 millions d'euros.

En 2017, le partenariat stratégique avec l'IFC est un projet de 2 milliards de dollars qui vise à développer les marchés locaux et à accroître les financements en faveur des projets d'investissement liés au réchauffement climatique. Amundi a été sélectionnée à l'issue d'un appel d'offres, et ce fonds est le premier produit d'une coentreprise qui sera détenue entre IFC et Amundi et dont l'objectif sera de développer le financement vert dans les marchés émergents.

L'engagement d'Amundi se traduit également par notre participation à la principale initiative de place (*Green Bonds Principles*) et par la signature de la déclaration de Paris sur les *Green Bonds* visant à promouvoir le développement de ce marché.

En 2016, Amundi a conclu avec EDF un partenariat qui s'inscrit dans le cadre du financement de la transition énergétique. Au travers d'une société de gestion commune, Amundi Transition Énergétique (ATE) il a pour objectif de proposer aux investisseurs institutionnels des fonds gérés autour des thématiques principales que sont les infrastructures énergétiques (éolien, photovoltaïque, petits ouvrages hydrauliques...) et l'efficacité énergétique BtoB (notamment industriels électro-intensifs). Ce partenariat unique entre un industriel et une société de gestion vise à développer une classe d'actifs dont les performances sont décorrélées de celles des marchés financiers traditionnels avec des rendements attrayants. Début 2017, ATE a lancé et intégralement investi son premier produit de *Private Equity Infrastructure*. ATE a en effet procédé à l'acquisition, auprès de Dalkia, d'une participation majoritaire d'un portefeuille de 132 installations françaises de cogénération produisant à la fois de l'électricité et de la chaleur pour les besoins de clients industriels ou publics.

Les engagements de deux autres fonds lancés en 2017 – soit plus de 1,5 milliard d'euros (dette incluse) seront déployés au cours des 4/5 prochaines années. ATE s'engage à investir exclusivement dans des actifs réels de la transition énergétique comme les unités de production d'énergies renouvelables, des systèmes permettant une amélioration de l'efficacité énergétique ou des services favorisant la transition énergétique.

Par ailleurs, ATE s'est dotée d'une Charte ESG énonçant les principes et engagements qu'elle entend mettre en œuvre ainsi qu'une politique ESG détaillant l'intégration de ces principes et engagements dans le processus d'investissement et la gestion des fonds.

Différents projets visant à amplifier le financement de la transition énergétique sont à l'étude au sein d'ATE et plus généralement au sein du pôle PARA d'Amundi.

Engagement actionnarial

L'engagement actionnarial constitue également un levier d'influence grandissant en faveur d'une économie bas carbone, qui s'est intensifié en 2017, dans la lignée du mouvement initié par la COP 21.

Dès 1996, nous avons mis en place notre propre politique de vote, en intégrant des critères environnementaux et sociaux. Notre politique de

vote est partie intégrante de notre gestion des risques. Elle est un outil essentiel de protection des intérêts de nos clients. Elle nous permet de mettre en œuvre les politiques de vote de nos clients intégrant fortement la transition énergétique, notamment en n'approuvant pas les comptes en cas de politique de transition énergétique jugée insuffisante.

Par ailleurs, Amundi participe à plusieurs initiatives collectives dont la pertinence a été renforcée lors de la COP21 : le *Carbon Disclosure Project*, les *Principles for Responsible Investment*, et l'IIGCC. Nous soutenons également les résolutions sur les risques financiers liés au climat déposés par la coalition d'investisseurs *Aiming for A* auprès des Majors pétrolières (BP, Shell, Total, Chevron et Exxon) et minières (Rio Tinto, AngloAmerican, et Glencore).

Une politique de désinvestissement ciblée

Concernant l'environnement, il est visible que le mouvement de désinvestissement des énergies fossiles s'accélère également depuis la COP 21. Un grand nombre d'investisseurs sort progressivement des énergies fossiles ou carbo-intensives (charbon, pétrole et gaz). C'est dans ce contexte qu'Amundi a mis en place depuis 2016 une politique d'exclusion des émetteurs qui réalisent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon, pourcentage abaissé à 30 % en 2017 (voir partie 2.1).

L'empreinte carbone des portefeuilles

Amundi a choisi Trucost, leader mondial de la recherche environnementale et de la fourniture de données carbone, pour calculer l'impact carbone de ses fonds. Les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2, et une partie du scope 3 correspondant aux émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang) ainsi que les réserves carbonées sont couvertes. Cela permet à la fois de satisfaire les provisions quantitatives de l'article 173 sur la prise en compte des émissions de CO₂ liées aux actifs sous gestion, mais aussi de développer - grâce à l'expertise de ses équipes dédiées - des stratégies innovantes permettant de réduire l'empreinte carbone des portefeuilles d'investissement.

Amundi a développé des outils de mesure de l'empreinte carbone de ses fonds qui permettent de fournir à ses clients un *reporting* carbone comprenant les indicateurs suivants :

- le taux de couverture : (i) calcul du montant des encours notables dans le portefeuille considéré et (ii) calcul du montant des encours notés, c'est-à-dire ceux pour lequel nous disposons de données fournies par Trucost ;
- les émissions carbone par million d'euros investi : indicateur des émissions induites par l'investissement dans ce portefeuille ;
- les émissions carbone par million d'euros de chiffre d'affaires : indicateur de l'intensité carbone de la chaîne de valeur des entreprises en portefeuille ;
- la répartition sectorielle des émissions carbone (en %) ;
- la répartition géographique des émissions carbone (en %) ;
- les réserves carbone par million d'euros investi.

En 2017, Amundi a développé en interne une méthodologie de mesure de l'empreinte carbone des États, qui sera déployée courant 2018.

L'ENGAGEMENT RESPONSABLE DES GESTIONS SPÉCIALISÉES D'AMUNDI

Amundi Immobilier

Dès 2010, Amundi Immobilier a souhaité quantifier la consommation énergétique de l'ensemble de ses actifs (France et étranger), quelles qu'en soient la taille, la période de construction, la typologie d'immeuble ou la localisation géographique. Amundi Immobilier a ainsi créé, en partenariat avec la société Sinteo, son propre outil de mesure avec un double objectif : évaluer systématiquement et régulièrement les actifs sous gestion et les nouveaux investissements. Construit autour de 6 critères principaux – énergie, eau, déchets, transport, pollution, santé et bien-être – l'outil fait ressortir par bâtiment : ses performances intrinsèques, l'impact de son utilisation par ses occupants et son potentiel de valorisation.

L'ensemble des actifs sous gestion d'Amundi Immobilier a fait l'objet d'une cartographie permettant d'identifier les leviers d'amélioration. Ceux-ci sont utilisés par les asset managers au quotidien dans leur recherche d'optimisation de la valorisation des actifs.

Le déploiement de cette démarche répond aux attentes des locataires à la recherche d'immeubles offrant une qualité environnementale avérée et permet de fidéliser les locataires, ce qui est un gage de stabilité des revenus locatifs pour nos SCPI ⁽¹⁾ et OPCI ⁽²⁾.

Amundi Private Equity Funds

Lors de l'audit des fonds de capital investissement, infrastructures ou dettes non cotées, les politiques ESG des gérants sont revues attentivement et font partie de l'appréciation globale portée sur la proposition d'investissement.

Amundi Private Equity Funds entend poursuivre l'approfondissement de cette démarche. Elle prend la forme d'une analyse, durant la période de détention, d'indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents, tant sur les gérants que sur leurs participations sous-jacentes. En qualité d'actionnaire actif participant à la gouvernance des entreprises dans lesquelles nous investissons, Amundi s'assure également que les questions ESG sont abordées dans les conseils d'administration des entreprises auxquels elle participe et que l'entreprise progresse sur ces questions pendant la durée de l'investissement (en moyenne 5 ans).

Le pragmatisme prend également tout son sens pour les petites sociétés accompagnées en capital investissement. Nous avons alors une relation très *intuitu personae* avec les équipes de gestion et les dirigeants de l'entreprise. Nous adaptons aussi les critères ESG à analyser et leur nombre, et ce dans une optique *best effort*. Notre démarche d'engagement se matérialise par des recommandations à plus ou moins long terme, adaptées à l'entreprise et à son secteur. Nous constatons, lors des revues annuelles, que ces feuilles de route sont très appréciées des petites sociétés qui peuvent dès lors structurer plus facilement leur politique dite « RSE ».

(1) SCPI : société civile de placement immobilier.

(2) OPCI : Organisme de Placement Collectif en Immobilier.

2.2 Respecter la promesse faite aux clients

Notre engagement premier est d'apporter à nos clients des solutions d'épargne et d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable, fondée sur la confiance mutuelle.

Amundi est organisée autour de 2 grands métiers :

- fournir des solutions d'épargne répondant aux besoins des clients particuliers des réseaux partenaires et des distributeurs tiers ;
- développer des solutions d'investissement spécifiques pour la clientèle institutionnelle et celle des entreprises.

En 2016, Amundi a mis en place un comité consultatif composé de grands experts pour échanger sur les perspectives économiques et géopolitiques mondiales, analyser leurs impacts potentiels sur les marchés financiers et affiner la compréhension des besoins de nos clients dans le pays où nous avons l'intention d'accélérer notre développement.

DÉVELOPPER UNE RELATION DURABLE AVEC LES RÉSEAUX PARTENAIRES ET LEURS CLIENTS

Amundi est partenaire de 4 réseaux bancaires en France (Caisses régionales de Crédit Agricole, LCL, Société Générale et Crédit du Nord) et de 12 autres réseaux en Europe et en Asie. Les équipes d'Amundi travaillent étroitement avec chacun des réseaux partenaires dans l'identification des besoins, des supports et des services les plus adaptés pour leurs clients. Plus d'une centaine de personnes chez Amundi (en central comme dans les filiales à l'étranger) sont dédiées aux relations avec les réseaux partenaires européens et asiatiques.

Au-delà des réseaux partenaires, Amundi développe un courant d'affaires croissant avec d'autres réseaux distributeurs français et étrangers (banques, compagnies d'assurance, courtiers) qui distribuent le plus souvent en architecture ouverte des solutions d'épargne construites par Amundi et destinées aux clients de leurs réseaux.

Connaître les besoins des clients particuliers

Nous assurons une veille permanente de l'ensemble des études publiques et privées publiées touchant à la thématique de l'épargne au sens large. Nous assurons aussi une veille concurrentielle attentive en France comme à l'international. Nous réalisons par ailleurs des études auprès de notre panel de 200 épargnants particuliers clients et non-clients de nos réseaux partenaires.

Validation des produits

C'est le Comité Produits et Services (CPS), instance décisionnelle et de gouvernance présidée chaque mois par le Directeur du Marketing Retail, qui valide formellement la création d'un fonds ou d'un service. Cette instance réunit un représentant de chaque ligne métier d'Amundi. Aucun produit ne peut être commercialisé sans les avis favorables des lignes métiers Risques, Juridique et Compliance. La demande d'agrément auprès de l'autorité de tutelle concernée peut alors être lancée pour qu'ensuite les forces commerciales d'Amundi, tant en France qu'à l'international, commercialisent le produit. L'absorption de Pioneer en 2017 n'a pas modifié ce processus.

Accompagner nos réseaux partenaires en France comme à l'international

Afin de faciliter le travail d'appropriation des offres d'Amundi par les conseillers financiers des différents réseaux distributeurs, Amundi a repensé en 2017 la gamme des supports mis à la disposition des réseaux d'agence. Nous leur donnons accès à une information « Produits » standardisée, uniformisée et complète sur notre gamme de *flagships*. Sur les 20 fonds prioritaires de la gamme resserrée d'Amundi (incluant les fonds Pioneer), Amundi met à disposition des conseillers, des kits comprenant Brochure, *Fund Teaser*, KIID, Vidéo Produit. Ces matériels sont régulièrement actualisés.

Amundi met aussi à la disposition de ses partenaires une information régulière sur l'actualité des marchés avec une analyse de son équipe de recherche et de son équipe Advisory. Chaque semaine, « l'hebdo des marchés » est adressé aux partenaires distributeurs. Une version

retail adressable aux clients finaux de nos partenaires accompagne une version « Pro » proposant une analyse plus poussée des marchés et destinée au management et aux conseillers de leurs réseaux de distribution. À ce jour, Amundi décline ces lettres en 6 langues. Chaque mois, une lettre (en 6 langues) et une vidéo (en 4 langues) donnent les grandes orientations et recommandations d'Amundi.

À l'heure de la montée en puissance des usages digitaux, Amundi a poursuivi le développement de très nombreux outils destinés à apporter à chacun des distributeurs intéressés des solutions interactives ou digitales adaptées et personnalisées de formation :

- **Amundi Academy** : Amundi a poursuivi le développement et commencé le déploiement de la plateforme Amundi Academy, en phase de test en 2017 et pleinement opérationnelle en 2018. Amundi Academy vise à répondre au plus large spectre de besoins des réseaux partenaires en matière de formation des équipes commerciales. Elle a pour objectif :
 - de contribuer à une meilleure culture générale des conseillers sur les marchés financiers, à la fois théorique et pratique, à même de leur permettre de bien comprendre les produits qu'ils ont à distribuer,
 - de répondre précisément aux besoins des managers (créer des programmes de formation sur mesure, packager des campagnes...) et leur permettre de disposer d'outils de mesure des connaissances de leurs conseillers ;
- **Amundi Reality** est un *serious game* destiné à assurer une formation à la fois complète et ludique sur toutes les caractéristiques d'un nouveau fonds que le conseiller doit maîtriser pour le distribuer efficacement auprès de ses clients. Amundi Reality inclut également des outils de mesure des compétences acquises et permet au management de bien piloter la montée en compétence de ses équipes. En 2017, afin d'accompagner le lancement du fonds très innovant CPR Global Disruptive, une version d'Amundi Reality adaptée aux caractéristiques de ce fonds a été élaborée ;
- **Amundi Certification** est un module de validation des acquis de compétences. Il avait été initialement construit pour accompagner un Amundi Reality. Il prenait la forme d'un questionnaire animé, destiné à mesurer le niveau de maîtrise des caractéristiques du produit et de son comportement dans différents contextes de marché. Le conseiller doit obtenir au moins 90 % de bonnes réponses pour obtenir son certificat d'aptitude à distribuer le produit. Le management des forces commerciales est informé des résultats obtenus par son équipe de conseillers. L'usage d'Amundi Certification a été élargi en 2017 et peut être calibré librement par le réseau et le management qui l'utilise. Le QCM par lequel la mesure des compétences des conseillers est opérée se cale sur tout ou partie des thématiques retenues dans Amundi Academy ;
- **Amundi Investment Game** : Amundi a également conçu et développé cet outil d'apprentissage interactif, ludique et collectif par lequel des conseillers sont mis en compétition pour gérer chacun pendant une période de plusieurs mois un portefeuille fictif investi dans une gamme d'OPC en étant connecté aux outils de gestion d'Amundi. En prenant en compte le contexte de marché, ils pilotent

leur allocation, souscrivent, rachètent et arbitrent les fonds de leur choix dans la liste proposée en visant la meilleure performance au terme de la compétition. Ce type d'outil permet une excellente appropriation des caractéristiques des fonds et des réflexes liés à l'actualité du marché pour piloter une gestion de portefeuille ;

- **Amundi Digital Advisory** : Dans le cadre du développement de la gestion conseillée et des mandats de gestion en compte titres, PEA et Assurance-vie auprès de la clientèle *retail* des réseaux partenaires, Amundi a élaboré des outils mensuels destinés aux conseillers qui leur permettent d'accompagner efficacement leurs clients en leur exposant de façon claire et didactique les recommandations/opérations qui ont résulté du contexte de marché du mois précédent et des anticipations d'Amundi. La qualité de ces supports permet aux conseillers de rapidement monter en compétence.

Amundi gère et alimente par ailleurs (pour chacun des réseaux et pour chacun de leur type de clientèle) des intranets réservés aux conseillers qui peuvent être directement accessibles depuis leur poste de travail et qui leur permettent d'avoir un accès direct aux informations sur les offres, les services, et les produits commercialisés. Les équipes en charge des réseaux chez Amundi accompagnent et animent les réseaux partenaires grâce à des interventions régulières lors de formations de conseillers, en particulier de nouveaux conseillers, ou de formateurs réseaux en charge de relayer ces formations auprès des conseillers.

Il existe également des outils dédiés à chaque réseau. Pour LCL, des intranets réservés aux conseillers leur permettent d'avoir accès à une palette complète d'informations : offres, services et outils à disposition ainsi qu'à la stratégie Amundi.

Pour le réseau Crédit Agricole, Premundi Coopération contribue très activement à la diffusion des nombreux vecteurs d'information conçus par Amundi auprès des conseillers. Des web-conférences, des réunions de formation ou d'information en ligne, des réunions d'information physiques sur site contribuent également à une meilleure appropriation des concepts et des caractéristiques des produits et services qu'ils ont à distribuer. Une assistance ponctuelle beaucoup plus proche, notamment par téléphone les aide dans la maîtrise des situations rencontrées en face à face avec leurs clients.

En matière d'épargne salariale, Amundi ESR (Épargne Salariale et Retraite) a lancé en 2017 le premier robo-advisor de la place pour accompagner chaque salarié à prendre en main son épargne salariale. Grâce à un travail d'équipe associant commerciaux, marketing, gérants, juristes, Direction Informatique et les équipes de tenue de compte ainsi que des ateliers de co-création avec ses clients, Amundi propose dorénavant une solution digitale et 100 % personnalisée permettant à chaque épargnant de définir la répartition optimale de ses investissements au sein de son dispositif d'épargne salariale en fonction de ses projets et de son appétence au risque. Avec ce dispositif et pour la première fois en matière d'épargne salariale, chaque épargnant salarié pourra visualiser simplement son portefeuille, les choix d'allocation et agir directement et simplement sur son épargne en toute connaissance de cause.

Depuis 2013, Amundi-Épargne Salariale et Retraite déploie aussi une offre de formation destinée aux professionnels RH, aux salariés ainsi qu'aux membres des Conseils de Surveillance et représentants des Comités d'Entreprise. Ces formations d'une journée portent respectivement sur la gestion financière, la retraite, les dispositifs ESR (Intéressement, Participation, PEE, PERCO), le rôle du Conseil de surveillance et l'actionnariat salarié. Elles visent à développer les connaissances de ces différents publics pour leur permettre une meilleure appropriation de ces dispositifs. Ainsi, en 2017, 36 journées de formations ont été délivrées soit en interentreprises soit intra-entreprises dans toute la France.

Le nouveau parcours sur le thème de la gestion financière, combinant techniques des MOOC et des *Serious Games*, a été déployé chez Amundi en mai et décembre 2017 à destination de ses salariés, alternants et stagiaires.

Mesurer la satisfaction client

Amundi s'intéresse de près à l'opinion de l'ensemble de ses distributeurs actuels et de ceux qui pourraient le devenir. À ce titre, Amundi acquiert et analyse dans le détail tous les ans l'étude *Fund Brand 50 de MackayWilliams Company* qui soumet annuellement par téléphone à 1 000 décideurs des principaux acteurs européens dans la sélection de fonds et de services associés, un questionnaire très détaillé sur leur appréciation de l'ensemble des prestations de chacun des acteurs de l'asset management intervenant sur leur marché.

La dernière édition publiée début 2017 marque une poursuite de la progression d'Amundi dans les différents classements. Amundi occupe pour la 1^{re} fois la 11^e place de ce classement dominé par des asset managers américains loin devant les autres grands asset managers français. En France Amundi se classe à la 5^e place en progressant de 5 places et termine dans le top 10 également en Belgique. La forte dynamique de progression d'Amundi dans ce classement s'explique largement par l'image d'un acteur innovant et doté d'une forte capacité d'adaptation au contexte de marché. Amundi est notamment apprécié pour la largeur du spectre de son offre de produits et services, item où elle se positionne au 1^{er} rang. Amundi se distingue également comme un des très rares grands acteurs en France à se focaliser sur la qualité de son offre en Direction de la Clientèle *Retail*.

Concernant les clients particuliers, ce sont les distributeurs qui mesurent la satisfaction de leurs propres clients au moyen de baromètres. Les réseaux bancaires français partenaires d'Amundi disposent d'un baromètre, l'IRC (Indice de Recommandation Client), qui est la résultante de l'ensemble de la relation de la banque avec son client. Pour ce qui la concerne, Amundi s'efforce de contribuer positivement à la perception qu'ont les clients finaux des réseaux qui distribuent ses produits.

ÉTABLIR DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC NOS CLIENTS ENTREPRISES ET INSTITUTIONNELS ET LEUR PROPOSER DES SOLUTIONS ADAPTÉES À LEURS BESOINS

Les clients Institutionnels (Souverains, Institutionnels, Corporate) attendent d'un asset manager une compréhension fine et complète de leurs besoins spécifiques et la fourniture de solutions adaptées, dans le cadre d'une relation de confiance construite dans la durée.

En tant que premier asset manager européen en termes d'actifs sous gestion, notre gestion se fonde sur plusieurs principes : promouvoir le respect des conventions internationales relatives aux droits de l'homme, à l'organisation internationale du travail et à l'environnement, ainsi qu'un modèle de développement durable et responsable de la Société.

C'est dans ce contexte que s'inscrivent les actions d'Amundi en faveur de la lutte contre le changement climatique. En 2017, Amundi a œuvré pour favoriser le financement de la transition énergétique par la mise en place notamment d'un projet innovant en partenariat avec l'*International Finance Corporation* (IFC) visant à développer le marché des *Green Bonds* dans les pays émergents afin de financer une transition énergétique globale. Cette initiative a été promue auprès d'investisseurs institutionnels de nature diverse à travers le monde afin d'en mobiliser le plus grand nombre.

Cette initiative s'est accompagnée d'une accélération de l'implication d'Amundi sur les questions liées à la finance verte au travers d'initiatives de place telles la signature du *Global Investor Statement on Climate Change* de l'organisation non gouvernementale *Climate Action 100+*, et notre élection au Comité Exécutif des *Green Bonds Principles*.

En plaçant la nécessité de transparence au centre de nos considérations, nous œuvrons également pour la diffusion des bonnes pratiques de *reporting*, notamment via notre stratégie *Impact Green Bonds* qui vise à mesurer l'impact positif sur l'environnement des investissements de nos clients.

En 2017, Amundi a mené une étude auprès de ses commerciaux afin d'analyser les attentes de leur clientèle institutionnelle en matière d'investissement responsable. Cette étude avait notamment pour objectif d'améliorer notre connaissance sur les différents degrés de maturité de nos clients concernant l'intégration des considérations Environnementale, Sociale et de Gouvernance dans leurs investissements et d'identifier les spécificités régionales en termes d'approche responsable. Ceci afin de proposer une offre et un accompagnement au plus près des besoins de notre clientèle institutionnelle.

Qualité du service client

Amundi se doit d'offrir un service client à la hauteur des attentes et des besoins de ses clients, que ce soit dans le cadre de la mise en place d'un fonds dédié ou un mandat, ou ensuite dans la relation au quotidien sur tous les aspects opérationnels, administratif ou de *reporting*. La Direction du Service Client est garante de la qualité du service rendu, de la réactivité et du respect des engagements d'Amundi par ses interactions quotidiennes avec l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur d'Amundi. L'entreprise mène une démarche de qualité de service au travers d'une charte d'engagement visant à une meilleure gestion des délais de réponses. L'objectif est de renforcer l'ensemble de la chaîne de valeur et les interactions avec les fonctions de support et de contrôle. À ce jour, ces engagements permettent à Amundi de recevoir un nombre limité de réclamations.

Le traitement des réclamations clients est clé dans la qualité du service aux clients d'Amundi. Une procédure interne ainsi qu'une Charte Qualité Clients sont mises en place au sein d'Amundi et connues de tous les services :

- les clients peuvent s'adresser à Amundi par le biais de l'ensemble des canaux de communication mis à leur disposition (mail, tél, fax) et toutes les réclamations clients sont centralisées au sein du service client ;
- chaque réclamation fait l'objet d'un accusé de réception accompagné d'un délai de réponse ou de premier retour client ;
- les réponses sont validées par l'expert métier concerné ;
- les demandes sont saisies dans l'outil de gestion de la relation client par le service clients qui mentionne : le nom du client – l'objet de la demande – date de réception – date accusé de réception - personne en charge du traitement – détail de la réponse – date de clôture.

Amundi s'engage à traiter les réclamations de façon systématique et à fournir une qualité homogène et systématique dans les réponses. Les réponses et traitements sont relus par la Direction de la Conformité et, lorsque nécessaire, le suivi de la mise en œuvre des plans d'action est effectué avec l'équipe du Contrôle Permanent de la Direction des Risques.

Le dispositif de réclamation est intégré dans le tableau de bord mensuel d'indicateurs. Il fait également l'objet de *reportings* dédiés au Comité de Direction et au Comité Trimestriel des Réclamations organisé par la Direction de la Conformité. Les principaux sujets de réclamation identifiés en 2017 concernent les délais de diffusion des valeurs liquidatives.

Pour la 5^e année consécutive pour Paris et la 6^e pour Londres, Amundi a obtenu en 2017 la certification ISAE 3402 de type II sur le périmètre institutionnel pour son dispositif de contrôle interne. La certification ISAE 3402 (International Standard on Assurance Engagements 3402), en vigueur depuis 2011, est le standard internationalement reconnu pour évaluer la qualité d'une politique de gestion des risques, à travers la mesure de la pertinence et de l'efficacité opérationnelle des contrôles clés autour de services délivrés à des clients. Grâce à cette certification, Amundi traduit sa volonté et sa capacité à maîtriser les risques liés aux opérations confiées par ses clients.

À l'occasion de la 5^e édition des Trophées de l'Asset Management – événement organisé par le magazine Option Finance en partenariat avec Deloitte et State Street – Amundi a reçu en novembre 2017 le Prix du Meilleur Service Clients aux Institutionnels français.

La Recherche

La Recherche joue un rôle important dans la gestion des portefeuilles et agit en grande proximité avec les gérants et les clients. Entièrement intégrée sur le plan mondial, l'équipe réunit près de 200 collaborateurs, économistes, experts en stratégie et analystes de haut niveau. Les productions intellectuelles d'Amundi (analyses des marchés, *working papers*, focus sur des sujets d'actualité...) sont partagées avec ses clients via le *Research Center*, plate-forme en ligne ouverte.

UN DISPOSITIF DE CONFORMITÉ ET DE GESTION DES RISQUES INDÉPENDANT POUR GARANTIR NOS ENGAGEMENTS ENVERS NOS CLIENTS

Amundi est dotée d'un dispositif de contrôle intégré et indépendant au service du respect des orientations et des contraintes fixées par ses clients. Les fonctions Risques et Compliance contribuent ainsi au renforcement de la solidité de l'offre d'Amundi et au respect de nos obligations vis-à-vis de nos clients.

Conformité

Les équipes de Conformité jouent un rôle préventif essentiel et s'assurent du respect des réglementations, des codes de bonne conduite et des standards professionnels, dont elles sont garantes. Elles veillent à la préservation de l'intérêt des clients, à l'intégrité du marché et à l'indépendance de notre activité.

Pour assurer sa mission, la Direction de la Conformité a formalisé un « Corpus Conformité », explicitant les règles de conformité applicables, déclinées notamment dans le Code de Déontologie, le Manuel de Conformité, le Manuel de Lutte Anti-blanchiment, et mises en œuvre au travers de procédures. À l'international, ce corpus procédural est diffusé aux responsables locaux et s'applique à toutes les entités.

Le « Manuel de Compliance » est mis à disposition des collaborateurs sur l'Intranet d'Amundi. Tous les 3 ans, une formation sur les principales thématiques de conformité est dispensée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Amundi en *e-learning* ou en présentiel. Font également partie du cycle des formations régulières la sensibilisation/prévention de la fraude et de la corruption, et la lutte anti-blanchiment/franchissement du terrorisme.

Dans le cadre des nouvelles activités et nouveaux produits, au-delà des exigences réglementaires, la Conformité, dans le souci de renforcer la protection du client, valide toutes les créations et les modifications substantielles des produits. Vis-à-vis des réseaux partenaires, cette responsabilité s'exerce également sur la documentation marketing et commerciale à destination des clients/prospects des réseaux ainsi que ceux à destination des conseillers. En matière de réclamation clients, la Conformité vérifie que l'ensemble des réclamations est pris en charge et traité dans le respect des lois, règlements et procédures. Elle valide, avant leur envoi, toutes les réponses adressées aux clients.

En 2017, à l'occasion de la fusion avec Pioneer, une nouvelle organisation de la Ligne Métier Conformité a été mise en place autour de 3 axes majeurs :

- l'expertise organisée sur les thèmes de la Conformité (Intégrité des marchés, Sécurité Financière, Produits et solutions d'investissements, Corporate Compliance) ;
- la coordination régionale couvrant toutes les filiales et succursales regroupées dans les zones France, Amérique, Irlande et Grande Bretagne, Asie-Pacifique, Europe (hors France, Irlande et Grand Bretagne), Japon ;
- les contrôles et *reportings* procurant une vision globale des risques de non-conformité et des activités de remédiation.

Les premières entités Pioneer ont été intégrées, en particulier l'Allemagne au 4^e trimestre 2017.

Conformément aux points d'attention soulignés par la Conformité pour 2017, des travaux ont été entrepris pour améliorer le fonctionnement du suivi des franchissements de seuils.

Formations réglementaires dispensées en 2017 (périmètre France)

% de collaborateurs formés	92,7 %
Nombre de collaborateurs formés	2 013
Nombre d'heures de formation	4 832
Nombre d'actions de formation	9 237
Nombre d'heures de formation par collaborateur	2,4

En juillet 2016, pour une durée de 3 ans, Amundi a obtenu la certification du *British Standards Institution Certificate of Registration* (BSI) pour son système de gestion anti-corruption, démontrant ainsi au régulateur sa volonté de se conformer aux meilleurs standards du marché.

En septembre 2017, Amundi a lancé un projet spécifique de mise en conformité de ses traitements portant sur les données personnelles dans toutes ses entités localisées sur le territoire de l'Union européenne. Une cartographie de l'ensemble des traitements a été réalisée pour les entités françaises sur la base des déclarations faites à la CNIL et pour les entités internationales sur la base des informations remontées en appliquant une méthodologie et des modèles communs définis par Amundi. Le registre des traitements est en cours de finalisation ainsi que le *gap analysis*. La conformité des contrats avec la réglementation est en cours de vérification, et les clauses types pour les nouveaux contrats sont définies. Le DPO (*Data Protection Officer*) a été nommé, il est unique pour l'ensemble des entités d'Amundi et s'appuiera sur un réseau de correspondants locaux. La formation des collaborateurs sera réalisée sur la base d'un *e-learning* réalisé par le groupe CASA. Un plan d'actions répondant au *gap analysis* est en cours d'élaboration pour mise en conformité de l'ensemble de nos traitements de données personnelles.

En 2017, le Crédit Agricole s'est doté d'une Charte Éthique commune à l'ensemble du Groupe (Caisses régionales, Fédération Nationale du Crédit Agricole, Crédit Agricole S.A. et ses filiales dont Amundi). Cette Charte souligne les valeurs de proximité, de responsabilité et de solidarité portées par le Groupe et affiche les convictions fondatrices, la culture et l'éthique des affaires du Groupe. Elle constitue un document de référence qui reprend les principes d'actions et de comportements à respecter vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs, de nos fournisseurs, de la Société et de l'ensemble de nos parties prenantes.

Gestion des risques

La maîtrise des risques et le respect de ses engagements sont au cœur de la relation de confiance qu'Amundi entretient avec ses clients. La fonction Risques d'Amundi est une fonction fortement intégrée, afin d'assurer au sein du Groupe une approche cohérente et systématique de la mesure et du suivi des risques de toutes ses activités.

Cette intégration s'appuie sur une organisation en ligne métier mondiale et sur le partage de méthodologies et d'outils communs

à toutes les équipes Risques qui parlent ainsi un même langage. L'organisation et les contrôles déployés évoluent régulièrement pour assurer un encadrement des risques sans cesse adapté aux enjeux de la Société et procurer aux clients l'assurance de la mise en œuvre de nos engagements explicites comme du respect des obligations réglementaires. La fonction de contrôle des investissements est indépendante des équipes de gestion. Elle est intégrée au pôle Business Support et Contrôle d'Amundi dont la vocation première est la protection des intérêts des clients. Son rôle est également de s'assurer, à travers un système d'information dédié, du respect des contraintes d'investissement demandées par les clients ou stipulées par les réglementations applicables.

Dans le but de sécuriser la chaîne de création de valeur, Amundi s'est dotée d'une fonction Risques indépendante et intégrée au plan mondial. Cette organisation, déployée dans l'ensemble des entités du Groupe, garantit aux investisseurs le respect de nos engagements, qu'ils soient de nature contractuelle ou réglementaire.

Les équipes de contrôle des risques œuvrent à la mise en place et au suivi d'un encadrement des processus de gestion, en trois temps :

- élaboration systématique de règles internes d'encadrement spécifique à chaque stratégie d'investissement, basées sur l'identification préliminaire des facteurs de risque qui sous-tendent la génération de performance ;
- surveillance au quotidien des actes de gestion, permettant de vérifier que les décisions d'investissement et les positions détenues en portefeuilles respectent les règles de gestion et les objectifs poursuivis ;
- évaluation a posteriori de la qualité des processus de gestion, sur la base de mesures indépendantes produites selon des méthodologies éprouvées.

Pour s'assurer du principe de responsabilité fiduciaire, Amundi établit et met à disposition de ses clients deux documents, le prospectus et le DICI (Document d'Informations Clés pour l'Investisseur), décrivant les conditions dans lesquelles la gestion des actifs des fonds est réalisée, ainsi que le rapport entre la rentabilité et le niveau de risque associé à cette gestion. Plusieurs indicateurs reflétant le niveau de risque des fonds sont inclus dans ces documents. Ils sont calculés de manière indépendante par la Direction des Risques.

Effectifs des métiers de contrôle (au 31 décembre en ETP)	2016	2017
Ligne Métier Conformité	64,8	108,0
Ligne Métier Risques	165	225,8
Ligne Métier Audit	26,6	42,9
En % des effectifs totaux	8,2 %	8,1 %

3 PLACER LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF AU CŒUR DE NOTRE RESPONSABILITÉ D'EMPLOYEUR

Par sa politique de ressources humaines, Amundi veut favoriser le développement individuel et collectif de ses collaborateurs, au service de la performance de l'entreprise. Celle-ci s'appuie à la fois sur le développement des compétences, celui d'une culture managériale commune, la promotion de l'égalité des chances et la qualité du dialogue social. Ces actions s'inscrivent toutes dans l'efficacité, l'innovation et l'engagement.

En 2017, dans le contexte d'acquisition de Pioneer Investments, les enjeux RH ont été d'accompagner l'intégration et la mise en place de la nouvelle organisation en restant alignés sur nos engagements d'employeur responsable. Au-delà des synergies attendues du rapprochement, l'objectif prioritaire a été de mettre en place une organisation agile et tournée vers l'opérationnel. Le dispositif retenu a pris en compte, dans le détail, l'ensemble des enjeux - stratégique, financier, humain -, tout en visant à minimiser l'impact social de la fusion.

3.1 Les politiques RH

Amundi est un groupe en développement. La mission des ressources humaines est d'accompagner sa croissance, dans toutes ses composantes humaines et fonctionnelles. La politique de ressources humaines doit permettre à chacun de trouver la meilleure affectation poste / compétences en réponse aux besoins de l'entreprise. C'est dans cette perspective qu'Amundi place le développement des talents, individuels et collectifs, au cœur de sa responsabilité d'employeur. La politique de ressources humaines d'Amundi s'articule autour de 5 axes-clés :

- l'accompagnement des talents de l'entreprise en valorisant la performance et en encourageant la mobilité interne ;
- le développement de l'entreprise apprenante par la formation et par la transmission des savoir-faire ;
- un cadre social responsable ;
- le respect du principe d'égalité des chances pour favoriser la diversité sous ses différentes formes (handicap, mixité, seniors, jeunes...);
- le soutien à l'engagement solidaire des collaborateurs.

POLITIQUE DE L'EMPLOI

En 2017, dans le contexte d'acquisition de Pioneer et d'intégration des équipes, la priorité a été d'initier les réductions d'effectifs annoncées par les plans de synergies et de s'assurer de l'adéquation entre les besoins et les ressources, notamment dans les secteurs en développement. À terme, passée la phase des synergies liées à l'intégration, la stratégie de l'entreprise reste une stratégie de développement qui doit permettre la croissance de l'emploi.

Durant la phase d'intégration, les principes suivants ont guidé nos actions en matière d'emploi :

- priorité à la mobilité interne et au reclassement, avec un gel des recrutements externes durant la fusion ;
- un traitement social adapté en fonction des pays, et une attention particulière vis-à-vis de situations spécifiques.

Évolution des effectifs ⁽¹⁾

L'acquisition de Pioneer a renforcé le périmètre international d'Amundi, avec des effectifs globaux combinés, hors joint-ventures, au 31 décembre 2017 de 4 649,6 collaborateurs (en équivalent temps plein (ETP), contre 4 897 salariés au 31 décembre 2016 (périmètre Amundi+ Pioneer proforma).

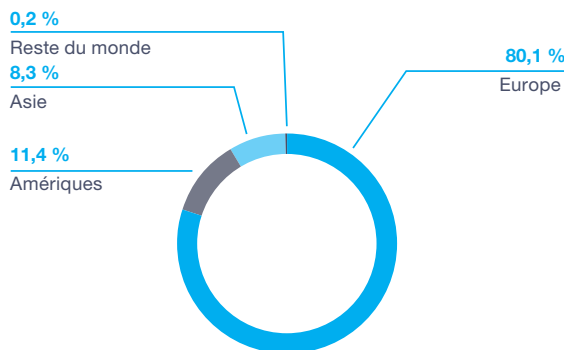
La part des effectifs à l'international représente désormais 54,3 % des effectifs totaux. Cette proportion est de 80,1 % en Europe, La France seule représente 45,7 % des effectifs totaux du Groupe.

L'évolution des effectifs d'Amundi par zone géographique consécutive à l'intégration de Pioneer, s'établit comme suit :

Effectif (ETP)	31 décembre 2016 ⁽²⁾	31 décembre 2017
Monde (hors JV)	3 108,7	4 649,6
Europe	2 646,1	3 722,0
dont France	2 106,4	2 126,6
Amériques	80,5	528,5
Asie	372,1	388,1
Reste du monde	8,0	11,0
Joint-Ventures *	997,5	1 230,3

* Liste des JV : SBI Fund Management (Inde), ABC-CA Fund Management (Chine), Amundi ACBA Asset Management (Arménie), NH-CA Asset Management CP. Ltd (Corée), Fund Channe (Suisse et Luxembourg).
(2) Amundi seul.

Répartition en % des effectifs par zone géographique au 31 décembre 2017



(1) Effectifs gérés (hors JV) y compris dans les entités non consolidées.

Dans le cadre de l'intégration, Amundi a réorganisé ses lignes métiers pour les adapter à la physionomie du nouveau groupe. Un plan de réduction des effectifs au niveau mondial est actuellement mis en œuvre. Ce plan porte sur environ 500 suppressions de postes, soit 10 % des effectifs globaux avec ~370 suppressions de postes en Europe et ~130 dans le reste du monde (principalement en Asie et aux US). Les synergies seront réparties sur l'ensemble des métiers de l'entreprise (gestion, commercial, fonctions supports et de contrôle) et l'ensemble des implantations.

Ces réductions, que le Groupe s'est engagé à accompagner via des dispositifs adaptés aux pratiques sociales locales, ont débuté en 2017. Elles se poursuivront en 2018 jusqu'à mi-2019. La gestion des effectifs est soumise au respect des législations dans chaque pays et des calendriers sociaux. Globalement, 40 % des synergies ont été réalisées fin 2017 et 75 % devraient être réalisées d'ici fin 2018. La réduction des prestataires IT débutera à partir de juin 2018, notamment avec le transfert de certaines activités assurées par des prestataires en France et qui seront reprises par des effectifs en CDI à Dublin.

En France, le Plan de départs volontaires ouvert en janvier 2018 prévoit la suppression de 134 postes. La moitié concerne les métiers de front office, gestion et commerciaux, l'autre moitié les fonctions supports et de contrôle : 40 % des suppressions concernent des activités qui ne seront plus exercées à Paris, mais ailleurs dans le Groupe, 60 % sont liées à la réorganisation des fonctions commerciales, de contrôle et de support.

Parallèlement, des actions de renforcement et de redéploiement des effectifs seront menées en fonction des enjeux d'Amundi.

Dans les joint-ventures, l'effectif s'élève à 1 230,3 salariés en équivalent temps plein au 31 décembre 2017 contre 997,5 salariés au 31 décembre 2016, enregistrant une progression de 23 % qui s'explique principalement par le fort développement de l'activité de notre JV en Inde.

Recrutement

En 2017, durant la phase d'intégration de Pioneer, les recrutements externes ont été très limités afin de privilégier la mobilité interne. Ils pourront reprendre en fonction de besoins spécifiques. À l'international, les recrutements accompagneront le développement de l'entreprise. Il s'agira en grande partie de professionnels expérimentés qui permettront de faire rapidement progresser nos implantations. Toutes les zones géographiques seront concernées. En France, des recrutements ciblés de profils non disponibles en interne pourront compléter l'expertise de l'entreprise.

En 2017, 181,5 recrutements en CDI et CDD en équivalent temps plein ont été comptabilisés. La part des embauches dans l'effectif global au 31 décembre 2017 représente 3,9 %. Proportionnellement aux effectifs, les recrutements (majoritairement en CDI) ont été réalisés de manière équilibrée entre l'international et la France.

Tout en l'adaptant au contexte de fusion et de synergies, Amundi a tenu à renouveler son action spécifique envers les jeunes diplômés au travers du programme Odyssée ⁽¹⁾. Ainsi, en 2017, Amundi a intégré 6 nouveaux jeunes diplômés, recrutés parmi ses stagiaires, alternants et VIE, aujourd'hui en poste dans plusieurs pays (Italie, USA, France ou Japon). À ce jour, ce programme a permis de recruter près de 40 jeunes diplômés.

Le nombre total d'embauches au cours des exercices clos les 31 décembre 2016 et 2017 s'établit comme suit :

Recrutements * (ETP)	2016	2017
Monde	186,0	181,5
<i>dont France</i>	93,9	89,5

* Données comprenant les recrutements externes en contrat de travail à durée indéterminée et déterminée et les recrutements de collaborateurs dans le cadre de la mobilité groupe Crédit Agricole. Les chiffres sont calculés hors transferts collectifs et retours d'arrêt longue durée (ex : maladie, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...).

Départs

Le nombre de départs en 2017 s'est élevé à 360,7 ETP.

Départs	2016	2017
Monde	200,8	360,7
<i>dont France</i>	94,4	73,9

Répartition des effectifs par type de contrat

La quasi-totalité des contrats de travail dans le Groupe Amundi (98,2 % au 31/12/2017) sont des contrats à durée indéterminée.

La part des sous-traitants externes dans les effectifs Amundi s'élève au 31 décembre 2017 à 10,06 % pour 11,3 % en 2016. La sous-traitance est principalement constituée par des prestations de services informatiques.

(1) Odyssée est le nom donné au programme de recrutement de jeunes diplômés chez Amundi, sélectionnés parmi les étudiants ayant réalisé leur stage, alternance ou VIE dans l'entreprise.

Ancienneté et âge moyen

Ancienneté / Age moyen	Au 31 décembre 2017	
Amundi	12,9	44,0
Pioneer Investments	10,3	43,2

Répartition des effectifs par tranche d'âge

La répartition des effectifs par tranche d'âge aux 31 décembre 2016 et 2017 s'établit comme suit (données en effectifs physiques pour la colonne Total) :

Répartition par tranche d'âge et par genre	2016		2017		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	2016	2017
< 30 ans	58,6 %	41,4 %	63,7 %	36,3 %	191	259
30-39 ans	56,3 %	43,7 %	57,5 %	42,5 %	965	1 286
40-49 ans	54,5 %	45,5 %	55,6 %	44,4 %	1 215	1 922
50-60 ans	54,2 %	45,8 %	59,4 %	40,6 %	727	1 132
> 60 ans	58,0 %	42,0 %	63,0 %	37,0 %	69	135
TOTAL					3 167	4 734

Répartition des effectifs par genre

La répartition des effectifs par genre aux 31 décembre 2016 et 2017 s'établit comme suit :

Répartition des effectifs par genre (en ETP et en %)	31/12/16	31/12/17	31/12/16	31/12/17
Femmes	1 364,9	1 929,0	43,9 %	41,5 %
Hommes	1 743,8	2 720,6	56,1 %	58,5 %
TOTAL	3 108,7	4 649,6	100 %	100 %

FORMATION

La formation professionnelle vise à accompagner le développement d'Amundi et à répondre à ses enjeux présents et futurs. Elle agit sur l'adaptation des compétences ainsi que le maintien et le développement de l'expertise métiers des collaborateurs. Elle repose sur 3 axes : développer les compétences, accompagner les managers dans leur responsabilité RH et apporter une expertise pédagogique auprès des métiers et des équipes.

Amundi cherche, par ses actions de formation et d'accompagnement :

- à s'assurer que chaque collaborateur puisse évoluer au sein du Groupe et occuper un poste qui valorise son expérience et corresponde à la fois à ses objectifs personnels et à ceux de l'entreprise ;
- à garantir l'employabilité à terme de ses collaborateurs.

La politique est définie annuellement en fonction des besoins en lien avec le développement de l'entreprise, les évolutions financières, technologiques et réglementaires des métiers. Pour accompagner la mobilité interne, facteur de développement, d'employabilité et de motivation, Amundi met en place un suivi individuel et un accompagnement formation. Des moyens importants sont accordés à l'accompagnement des collaborateurs qui changent de métier ou dont le métier se transforme.

En 2017, la plateforme de formations digitale Phileas a totalisé plus de 3 200 utilisateurs uniques et 124 formations prodiguées en français et en anglais. La plateforme a été ouverte dès le 3 juillet 2017 à l'ensemble des collaborateurs ex-Pioneer pour accompagner le premier jour de fusion.

L'offre digitale sur Phileas s'est enrichie d'un module de sensibilisation à la communication interculturelle pour permettre à chaque collaborateur dans l'ensemble du nouveau groupe de découvrir les spécificités culturelles de chacun, en fonction de son pays d'origine, et leur impact au sein d'une équipe multiculturelle.

En complément du module *e-learning* très complet qui a été déployé en 2016, nous avons renforcé le dispositif d'apprentissage des langues par la généralisation des cercles de discussions *Get Together*, groupes de discussion informels dont l'objectif est de libérer la parole pour oser s'exprimer en anglais devant ses collègues. Ces groupes, initialement en phase pilote, ont été étendus à l'ensemble des collaborateurs de Paris puis du site de Valence.

L'effort de formation a également porté sur le renforcement de la compétence managériale avec la refonte complète du programme de formation des managers en prise de poste. Ce dernier alterne désormais des périodes collectives et individuelles, en présentiel ou à distance. Son objectif est toujours de donner les bases de la pratique managériale.

Après un lancement réussi auprès du cercle de management en 2016, la sensibilisation à la culture du *feedback* a été étendue à l'ensemble des managers en 2017, soit 375 personnes formées au total. Cette formation prodiguée sous forme de conférences et d'ateliers a été par la suite proposée à l'ensemble de collaborateurs sous forme de conférences courant 2017.

Enfin, toujours sur le plan managérial, et pour accompagner les changements d'organisation, une formation dédiée au management à distance a débuté en décembre 2017 auprès des managers concernés par des équipes distantes.

Formation (hors Conformité / Réglementaire)**Périmètre : France, en nombre de personnes physiques, hors personnel mis à disposition par Crédit Agricole S.A.**

	31/12/16	31/12/17
Nombre d'employés formés	1 366	1 350
% d'employés formés	63,5 %	62,6 %
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION	34 093	23 118
Nombre moyen d'actions par collaborateur formé	1,67	1,68
Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé	25	17,1

La réduction du nombre d'heures de formation entre 2016 et 2017 fait suite à 3 évolutions : changement des modalités de calcul des heures de préparations au CFA pour ne conserver que les heures de présence au cours, remaniement du parcours Managers Prise de poste avec réduction de moitié de la formation et enfin augmentation très significative du nombre de Congé Personnel de Formation en langues pris en 2017, réduisant ainsi le nombre d'heures de formation imputé au plan.

En 2017, sur l'ensemble du périmètre du nouveau groupe, le nombre de collaborateurs formés s'élève à 2 852, soit un ratio de 60,2 %.

GESTION INDIVIDUELLE ET MOBILITÉ

Pour permettre à chacun d'évoluer et de se développer au sein du Groupe, chaque collaborateur bénéficie d'une gestion individualisée par un gestionnaire RH affecté au sein de la DRH et fait l'objet d'une évaluation annuelle par son manager. Cet échange revêt une importance accrue en ce contexte de rapprochement de deux entreprises de cultures différentes. Il a donc été maintenu en 2017, malgré une structure organisationnelle nouvelle et des systèmes d'informations différents qui ne doivent pas être un frein aux échanges. Ces entretiens auront été l'occasion privilégiée d'approfondir la connaissance réciproque des nouvelles équipes, de progresser dans la compréhension des cultures et de projeter les collaborateurs dans leurs nouvelles missions. Des revues de collaborateurs sont annuellement organisées, conjointement par le management et la Direction des Ressources Humaines pour évoquer l'évolution de chaque collaborateur. En matière de gestion des talents, Amundi déploie une politique d'identification et d'accompagnement, dont le développement est primordial pour un groupe international comme Amundi, avec pour objectif d'établir des plans de succession et donner des perspectives de carrière et d'évolution aux collaborateurs concernés. Ainsi, des Comités de Gestion, réunissant les acteurs de la gestion individuelle RH, sont régulièrement tenus afin d'étudier de possibles réallocations des effectifs entre les expertises et les activités et d'identifier les candidats à qui proposer ces opportunités.

La mobilité interne, géographique mais aussi fonctionnelle est encouragée pour adapter les ressources humaines aux besoins de l'entreprise. En 2017, elle est l'un des piliers du plan de réalisation des synergies suite à l'acquisition de Pioneer, et ce notamment en France dans le cadre du Plan de départ volontaire qui a été négocié. Les dispositifs et outils de la mobilité interne ont été renforcés, notamment par l'élargissement des comités de mobilité à l'international et le déploiement du système d'information Myjobs dans toutes les nouvelles entités, donnant ainsi accès à tous les collaborateurs du Groupe aux offres d'emplois ouvertes dans chaque implantation. Chaque année, les mobilités internes permettent aux salariés de développer de nouvelles compétences ou de changer de métier tout en capitalisant sur leur connaissance de l'entreprise.

En 2017, la mobilité interne s'est renforcée d'une nouvelle politique de mobilité géographique, spécialement adaptée au nouveau bassin d'emploi du Groupe Amundi en Europe. En 2017, sur la totalité du périmètre Amundi, 249 mobilités internes ont été réalisées.

Amundi porte une grande attention à l'employabilité sur le long terme de ses collaborateurs, au travers de la gestion individuelle de chaque salarié. Aussi, la mise en place des entretiens professionnels (en complément des entretiens d'évaluation annuelle), prévus par la loi du 5 mars 2014 relative la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale s'inscrit tout naturellement dans la politique RH d'Amundi. À compter de 2017, ces entretiens sont réalisés tous les ans.

DIVERSITÉ

Amundi a engagé une politique respectueuse de la diversité professionnelle visant à maintenir le dialogue avec les principales parties prenantes sur des sujets tels que les handicaps, la discrimination et l'égalité Femmes / Hommes. En signant la « Charte de la diversité » en 2008, Amundi s'est engagée à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination. Cet engagement se traduit notamment par une exigence d'équité dans les principaux processus ressources humaines : recrutement, rémunération, formation, évaluation et promotion professionnelle.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Amundi mène des actions pour lutter contre toutes les formes de discrimination et pour garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, notamment dans les processus de gestion des collaborateurs. La politique de mixité développée par Amundi s'inscrit dans cet objectif. Elle repose sur 3 axes majeurs :

- faire de la mixité (et plus largement de la diversité) un levier de transformation de l'entreprise et de performance managériale via notamment :
 - l'intégration programmée pour 2018 dans la formation managériale d'un module sur la diversité et l'égalité professionnelle,
 - la poursuite d'actions de sensibilisation sur les stéréotypes liés au genre ;
- encourager les évolutions de carrières des femmes à des postes à responsabilité via notamment l'identification et le déploiement de dispositifs d'accompagnement des femmes à potentiel ;
- la réalisation de diagnostics réguliers sur les écarts de rémunération femmes / hommes et la correction des écarts éventuels.

Fin 2016, Amundi a signé pour une durée de trois ans avec les partenaires sociaux un accord sur l'égalité professionnelle femmes / hommes visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, ainsi que la mise en œuvre d'actions permettant aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle. En signant cet accord, Amundi réaffirme que la mixité des emplois au sein de l'entreprise constitue une source de complémentarité et d'enrichissement collectif pour les salariés, ainsi qu'un facteur d'équilibre, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour l'entreprise. En 2017, un réseau de femmes à vocation internationale a été créé dans l'entreprise avec le soutien de la direction.

Répartition par sexe et par statut des effectifs (France)

	31/12/16	31/12/17
% Femmes cadres	42,5	42,2
% Hommes cadres	57,5	57,8
% Femmes non cadres	75,0	74,4
% Hommes non cadres	25,0	25,6

Handicap

En 2017, Amundi a poursuivi ses actions volontaristes en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap. Sur la durée de l'accord handicap triennal groupe du Crédit Agricole 2017-2018-2019, Amundi s'est donné pour ambition de réaliser 18 recrutements, tous

contrats confondus (CDI, CDD, alternants et stagiaires), En 2017, 11 recrutements ont été réalisés. Au 31 décembre 2017, Amundi compte 65 collaborateurs en situation de handicap.

Évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap* (France)

	31/12/12	31/12/13	31/12/14	31/12/15	31/12/16	31/12/17
	2,13 %	2,50 %	3,15 %	3,31 %	3,86 %	4,50 %

* Taux d'emploi légal (AGEFIPH).

Contrat de génération

Un nouvel accord est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2017. S'inscrivant dans la lignée des précédents accords, le « Contrat de Génération », vise un triple objectif :

- favoriser l'emploi des jeunes, avec notamment le programme de recrutement de jeunes diplômés ;
- maintenir dans l'emploi les seniors, tout en facilitant, les années précédant le départ, la transition vers la retraite. Ainsi, un dispositif de congé de fin de carrière a été mis en œuvre, permettant le départ de l'entreprise deux ans avant le départ en retraite pour développer un projet associatif ou d'aide à la famille ;
- favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Au titre du « Contrat de Génération », et parmi d'autres engagements en faveur des jeunes et des seniors, Amundi s'engage sur la durée de l'accord à ce que les recrutements de salariés de moins de 30 ans en CDI représentent 40 % du total des recrutements et à ce que la part des salariés de plus de 55 ans dans les effectifs soit supérieure à 10 %.

À la date du 31 décembre 2017, la part des moins de 30 ans dans les recrutements (France et international) représente 28,0 % et le taux d'emploi des collaborateurs de plus de 55 ans s'établit à 6,3 %.

RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération d'Amundi est fondée sur 3 piliers qui combinent performance individuelle et collective. Elle prend en compte l'environnement économique, la compétitivité et le marché du travail, éléments qui peuvent diverger d'un pays à l'autre, et est, par conséquent, adaptée aux situations et aux réalités locales.

Les composantes clés du système de rémunération d'Amundi sont les suivantes : la rémunération fixe, le bonus attribué sur décision du manager, fonction de la contribution à la performance globale, et la rémunération variable collective (RVC) qui associe les collaborateurs aux résultats de l'entreprise au travers des dispositifs d'intéressement et de participation.

- Le salaire fixe en lien avec les missions, responsabilités et les réalisations permanentes de l'emploi exercé : ce salaire de base peut évoluer en fonction de l'acquisition de nouvelles responsabilités, de l'amélioration de la maîtrise du poste appréciée chaque année par le manager dans le cadre de l'évaluation annuelle. En parallèle une veille sur les données de marché est assurée afin de maintenir une structure de rémunérations cohérente avec celle du marché et plus particulièrement celle propre aux sociétés de gestion.

- La rémunération variable individuelle (bonus) rétribue la contribution à la performance et intègre des éléments d'ordre individuel et collectif. Depuis 2008, Amundi a mis en place un dispositif de bonus différé afin d'aligner la rémunération sur la performance long terme de l'entreprise et de renforcer le dispositif de rétention des meilleurs éléments. Ce dispositif a ensuite été adapté pour tenir compte des différentes dispositions réglementaires. La part différée, qui peut s'élever jusqu'à 60 % de la rémunération variable, est étalée sur 3 ans. Son acquisition définitive est soumise à des conditions de performance, des conditions de présence et l'absence de prise de risque excessif.

- La rémunération variable collective permet d'associer les collaborateurs à la performance financière d'Amundi. En France, elle est assise sur une enveloppe globale définie selon un montant de référence ajusté en fonction de l'évolution du résultat net, des encours et du coefficient d'exploitation.

La politique de rémunération est revue annuellement par le Comité de Rémunération. Elle est conforme aux récentes évolutions réglementaires (AIFMD, MIFID, CRDIV).

En 2017, Amundi a poursuivi l'application de sa politique de rémunération selon 3 axes :

- valoriser le développement des jeunes collaborateurs, de ceux qui prennent en charge de nouvelles responsabilités et accompagner les collaborateurs qui changent de métier et rejoignent les secteurs en développement ;
- porter une attention particulière aux premiers niveaux de salaires afin d'assurer une certaine équité sociale ;
- enfin assurer une progression des rémunérations des collaborateurs en lien avec leurs performances et avec le développement et les performances de l'entreprise.

Un plan de LTI commun aux deux entités Amundi et Pioneer a été mis en œuvre, visant à aligner les intérêts des cadres dirigeants du Groupe pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers du Plan à Moyen Terme d'Amundi. De même, la politique de mobilité internationale, notamment en Europe, a été adaptée afin de faciliter la mobilité des cadres du Groupe au sein des entités internationales nécessaire à l'intégration des équipes et des processus.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

Au 31 décembre 2017, la part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi s'élève à 0,2 %. Depuis 2016, un administrateur élu par les salariés pour un mandat de 3 ans est chargé de représenter la voix des salariés au sein du Conseil d'administration.

3.2 Dialogue social, prévention des risques psychosociaux et qualité de vie au travail

INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La politique sociale d'Amundi vise un dialogue constructif avec les différentes instances représentatives du personnel, que ce soit au travers des instances formelles ou par la mise en œuvre d'instances *ad hoc* qui favorisent un traitement plus approfondi des sujets. Amundi reconnaît que la pratique du dialogue social et le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel contribuent au développement d'Amundi.

Avec la fusion entre Amundi et Pioneer, l'année 2017 a été une année particulièrement riche en matière de dialogue social. L'intégration de Pioneer a donné lieu en France à une négociation collective très active et ce dès le mois de mai 2017 avec le début des négociations d'un accord de méthode portant sur les modalités d'information/consultation et les mesures d'accompagnement liées au Plan de départ volontaire (PDV).

Dans ce cadre, 2 accords ont été signés :

- un accord de méthode relatif aux modalités de l'information/consultation dans le cadre du Projet Pioneer et du projet de PDV : les Organisations Syndicales avec la Direction de l'Entreprise ont souhaité partager une feuille de route garantissant un certain nombre de principes guidant la procédure d'information et de consultation et sécurisant l'avenir des salariés au sein de l'Entreprise, en contrepartie d'une fluidité et d'une prévisibilité du processus d'information, actées dans l'accord ;
- un accord majoritaire portant sur le contenu du PDV au sein de l'UES Amundi signé à l'unanimité le 13 décembre 2017.

Les grands principes ont guidé la mise en œuvre du PDV sont :

- l'égalité de traitement ;
- la priorité donnée à la mobilité interne et l'engagement de moyens pris par la direction pour que chaque salarié concerné ne souhaitant pas prendre le plan puisse avoir l'opportunité de faire une mobilité un emploi au sein d'Amundi ;
- l'absence de départs contraints.

Par ailleurs, l'année 2017 a conduit l'entreprise à négocier 4 autres accords ou avenants qui ont porté sur les thématiques suivantes :

- mise en conformité de l'accord de participation ;
- accord relatif au contrat de génération. Cet avenant a pour objet d'intégrer une mesure complémentaire de temps partiel aidé ;
- harmonisation des garanties collectives et obligatoires de couverture des frais de santé pour :
 - permettre le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de frais médicaux, notamment les règles d'exonération de cotisations de sécurité sociale et de déductibilité fiscale, tant pour l'entreprise que pour les salariés,
 - mettre en conformité ces dispositions avec les nouvelles dispositions législatives et réglementaires, notamment le « cahier des charges des contrats responsables »,
 - proposer aux salariés des garanties de qualité au meilleur coût sur le long terme grâce à la mutualisation des risques ;
- accord instituant un Plan d'Épargne Retraite Entreprise. La mise en place d'un article 83 s'inscrit dans la démarche responsable et volontaire d'Amundi visant à aider ses collaborateurs à se constituer une épargne retraite supplémentaire. Ce régime à adhésion obligatoire vient compléter le régime facultatif du PERCO. Il est entièrement financé par Amundi. Les collaborateurs qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires.

Concernant les accords sur l'emploi des personnes handicapées et sur la gestion de l'emploi et des compétences, Amundi applique les accords conclus au niveau du groupe Crédit Agricole S.A..

Amundi, en raison de son appartenance au groupe Crédit Agricole, entre dans le périmètre du comité de Groupe et du comité européen constitués au niveau du groupe Crédit Agricole.

PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Pour Amundi, la politique de prévention des RPS et de la qualité de vie au travail est une démarche continue d'amélioration, intégrée dans les politiques RH, marquée par une approche pluridisciplinaire (Managers, Ressources Humaines, Médecine du travail, IRP⁽¹⁾).

En France, la gouvernance spécifique des risques psychosociaux dans l'entreprise repose sur un comité de veille paritaire et pluridisciplinaire trimestriel qui suit les différents indicateurs et un Comité de Gestion mensuel, dédié au suivi RH des personnes sensibles.

En 2017, les actions engagées les années précédentes ont été poursuivies avec notamment le maintien d'un espace d'écoute pour les salariés en difficultés et l'amélioration du suivi des absences longues en coordination avec le service de santé au travail.

Dans le cadre du projet de fusion Amundi – Pioneer, l'entreprise a renforcé son dispositif de RPS. En effet, l'anticipation des facteurs de RPS générés par un projet de fusion est cruciale à mener à la fois pour identifier les éventuels ajustements à faire mais également pour déterminer les mesures d'accompagnement nécessaires aux salariés. Pour ce faire, l'entreprise a renforcé et rendu plus réactif le dispositif existant (dispositif RH renforcé, dispositif d'alerte, comité de veille mensuel, Comité de Gestion dédié à des situations sensibles).

En 2017, dans le cadre de la prévention des RPS et de son volet « sensibilisation », le cycle de conférences ouvert aux collaborateurs a été poursuivi. Ces conférences ont réuni à chaque fois une centaine de participants sur des sujets liés à l'innovation et à l'intelligence collective.

À l'international, des actions sont également menées pour lutter contre les RPS. Ainsi, en Autriche, une évaluation détaillée des facteurs de stress a été menée en 2015 qui a donné lieu à des mesures de prévention. Une évaluation annuelle individuelle complémentaire est menée par le responsable santé / sécurité au travail.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis plusieurs années, Amundi en tant qu'entreprise socialement responsable s'efforce de mettre en place des dispositifs destinés à améliorer la Qualité de Vie au Travail et à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs.

Les différents outils et dispositifs mis en place participant à ce double objectif :

- au-delà de ce que prévoit la législation, en France, l'entreprise agit notamment à travers :
 - l'organisation du travail (réunions respectant l'horaire de travail de l'équipe, plannings définis à l'avance...),
 - la mise en place de mesures facilitant la vie de parents (jours enfants malades, conciergerie, guides maternité et parentalité...),
 - une politique soutenant les œuvres sociales du CE (accès aux crèches, frais de garde...),

(1) Institutions Représentatives du Personnel.

- une vigilance sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, mobilité, rémunération...),
- et la sensibilisation des managers ;
- la Direction des Ressources Humaines a diffusé auprès de ses collaborateurs deux guides sur la maternité et la parentalité ;
- les accords collectifs en vigueur au sein d'Amundi prévoient un certain nombre de mesures destinées à faciliter l'adéquation entre vie professionnelle et vie familiale (congé enfants malades, congé d'allaitement conventionnel...);
- des solutions de garde d'enfants sont mises en place avec le concours du Comité d'Entreprise par le biais de places réservées dans un réseau de crèches. De la même manière, les contraintes liées à la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales sont atténuées par la possible attribution de Chèques Emploi Services Universels. Pour une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle, les collaborateurs ont accès à une salle de sport dédiée ;
- la Direction des Ressources Humaines a réalisé un guide pratique pour mieux informer les collaborateurs sur les dispositifs mis en place dans l'entreprise pour concilier vie professionnelle et aide apportée à un proche. Ce guide détaille également les services proposés par la plateforme RESPONSABILITÉ à laquelle tous les collaborateurs d'Amundi ont désormais accès ;
- un accord sur le don de jours a été signé dès 2015 ;
- l'entreprise a mis en place pour son siège parisien un dispositif de conciergerie d'entreprise proposant une gamme de services variés destinés à faciliter le quotidien des collaborateurs ;
- l'accord temps de travail porte sur 3 dispositions principales : le contrôle du respect des temps de repos quotidien, la régulation de l'utilisation des outils de connexion à distance en dehors des heures ouvrées en instaurant un droit à la déconnexion partagé et réciproque entre le collaborateur et l'entreprise et l'obligation d'aborder, lors de l'entretien annuel d'évaluation des cadres en forfait jours, le suivi de la charge de travail ;
- la mise en place d'un pilote télétravail pour expérimenter cette nouvelle organisation de travail. Au sein d'Amundi, différentes catégories de salariés étaient déjà éligibles à un système de télétravail notamment les femmes enceintes, les travailleurs handicapés et certains salariés sur avis médical ;
- l'amélioration des comportements au travail au travers de campagnes régulières sur le bien vivre ensemble pour rappeler les bonnes pratiques (le bon usage de l'e-mail, le travail en *open space*, la conciliation vie privée/vie professionnelle, les réunions efficaces) ;
- en 2017, des actions de prévention et de sensibilisation ont été menées afin de promouvoir la santé au travail et l'accompagnement des collaborateurs dans la prise en charge de leur santé : 4 opérations de don du sang, 2 préventions visuelles sur le sport et sur la thématique « lentilles de contact », une campagne de vaccination contre la grippe saisonnière à Paris et à Valence et une conférence dédiée à la médecine connectée. En matière de santé et sécurité au travail, en 2017, 176 salariés ont été initiés aux Premiers Secours et à l'usage d'un défibrillateur (formation de deux heures), 20 salariés ont été formés comme Sauveteurs Secouristes du Travail (formation de deux jours) et 22 salariés ont suivi le recyclage de leur formation de SST pour le maintien des connaissances (formation d'un jour).

À l'international, en Irlande par exemple, de nombreuses initiatives sont prises pour promouvoir la qualité de vie au travail :

- l'accès pour tous les employés à une plateforme d'assistance juridique ou psychologique permettant, à tout moment d'entrer en contact avec un professionnel (équilibre vie personnelle / vie professionnelle, stress, soucis financiers, deuil, problèmes relationnels...);
- la participation financière de l'entreprise aux activités sportives ;
- la mise en œuvre d'un programme annuel de bien-être au travail (vaccination contre la grippe, lutte contre les TMS, séminaire sur une alimentation saine, cours de yoga).

3.3 Mesure de l'engagement des salariés

L'IER (Indice d'Engagement et Recommandation) est un des chantiers prioritaires du Plan Moyen Terme du groupe Crédit Agricole « Ambition stratégique 2020 ». Cette démarche commune à toutes les entités du groupe Crédit Agricole dont Amundi, vise à mesurer le sentiment d'appartenance des collaborateurs à leur entreprise et au groupe

Crédit Agricole. En 2017, Amundi a déployé ⁽¹⁾ l'enquête en France et dans 12 pays à l'international. 2 912 collaborateurs ont été sollicités pour un taux de participation de 44 %. Le score d'Amundi atteint 69 % de réponses favorables, en progression de + 3 points par rapport 2016.

3.4 Implication sociétale

POLITIQUE D'ACCUEIL DES JEUNES EN FORMATION

Amundi contribue de façon importante à la formation des jeunes, via les stages avec des étudiants issus de formations très diverses et via l'alternance qui permet à la fois pour le jeune le financement de sa formation et aussi l'acquisition d'une première expérience professionnelle.

Ainsi, en 2017, près de 350 jeunes – principalement en France (72,2 %) – ont été accueillis dans le Groupe Amundi dans le cadre de stages, contrats d'alternance, VIE ⁽²⁾, doctorats CIFRE ⁽³⁾, ou

emplois d'été. Amundi bénéficie du dynamisme et du regard neuf apporté par ce vivier qui reçoit, en retour, l'appui des collaborateurs, tuteurs volontaires ou maîtres d'apprentissage. L'objectif final de ces stagiaires étant l'obtention d'un emploi, Amundi s'attache également à faciliter leurs recherches professionnelles en organisant des ateliers, pour les préparer à la recherche d'emploi et les aider à valoriser leur « expérience Amundi ».

En 2017, pour la 4^e année consécutive, Amundi se voit décerner le label HappyTrainees, qui récompense les entreprises pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de leurs stagiaires et alternants.

(1) Périmètre arrêté au 31 mai 2017 antérieur à la fusion avec Pioneer Investments.

(2) VIE : Volontariat International en Entreprise.

(3) CIFRE : Conventions Industrielles de Formation par la Recherche.

INITIATIVES SOLIDAIRES AVEC LES COLLABORATEURS

La responsabilité sociétale d'Amundi se traduit aussi par la mobilisation des collaborateurs autour de projets solidaires en partenariat avec des organisations caritatives. Ainsi, depuis 2013, Amundi anime en France un programme annuel de mécénat « Give A Hand » destiné à apporter une aide financière aux projets solidaires de ses collaborateurs. En parallèle, Amundi organise annuellement un Charity Challenge, une semaine de solidarité et la possibilité de s'engager au profit de nombreuses associations caritatives, dont la participation au Challenge Contre la Faim organisé par ACF dont Amundi est partenaire depuis 2010.

À l'international, les collaborateurs d'Amundi se mobilisent et s'engagent dans de nombreux projets associatifs, que ce soit dans des domaines liés à l'éducation, la solidarité, la santé ou l'environnement. Ainsi, en Italie, les collaborateurs d'Amundi ont participé au Marathon

de Milan, apportant un soutien financier à l'association *Spagnoli-Bazzoni o.n.l.u.s*, engagée dans des projets d'aide et de soutien dans les régions d'Afrique et d'Amérique Latine. À Dublin, Amundi et des dizaines de collaborateurs volontaires soutiennent, par diverses initiatives, l'association *Barretstown Ireland*, dont le but est de réunir les enfants malades et leur famille dans des campements récréatifs : *sponsoring* d'un week-end réunissant les familles d'enfants malades, organisation de plusieurs événements de collecte de fonds ou encore travaux d'entretien dans les campements. Dans le domaine de l'environnement, des collaborateurs d'Amundi Japon et d'autres entités du groupe Crédit Agricole, ont participé en mai 2017 à un nettoyage des côtes de l'île d'Enoshima, un lieu touristique prisé près de Tokyo, pour ramasser le plastique et d'autres débris sur les plages. À Boston aux USA, les collaborateurs d'Amundi-Pioneer se portent volontaires tout au long de l'année pour servir le dîner à Rosie's Place, un refuge pour les femmes sans abri de la communauté de Boston.

4 AGIR EN ACTEUR CITOYEN, SOLIDAIRE ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Pour Amundi, agir en acteur citoyen, c'est mener des actions de mécénat sur le long terme, adopter des pratiques d'achats responsables et réduire son impact sur l'environnement.

4.1 Mécénat

En 2017, Amundi a poursuivi ses engagements avec ses partenaires historiques dans les domaines de la culture, de l'éducation et de la solidarité, pour un montant total de dons supérieur à 1,1 million d'euros.

Depuis près de 15 ans, Amundi est le principal mécène de l'Académie de France et de la Villa Médicis dans trois domaines que sont :

- l'accueil d'artistes en résidence ;
- la programmation culturelle au sein de l'Académie ;
- la restauration, la préservation et la valorisation du site.

Amundi est également engagée auprès de la Fondation Radio France avec un soutien particulier apporté à la Maîtrise de Bondy qui propose une formation d'excellence à des enfants éloignés de l'univers musical.

Partenaire principal d'Action contre la Faim (ACF), Amundi soutient depuis 2010 la Course contre la Faim, un challenge interentreprises destiné à récolter des fonds pour soutenir les projets d'ACF.

Amundi apporte son soutien à divers projets associatifs à l'international. À Dublin, Amundi soutient notamment la *Dublin Simon Community* en sponsorisant les frais de fonctionnement d'un Social Club. Cette structure permet la réinsertion de personnes en rupture sociale grâce à des animations culturelles, des jeux ou des excursions. En Autriche, Amundi a apporté son soutien financier à *LernLEO*, une association qui propose gratuitement du soutien scolaire et de la garderie. À Dublin, Amundi s'engage également dans des projets éducatifs avec l'association *Junior Achievement Ireland* qui encourage et accompagne les jeunes à développer les compétences nécessaires à la vie en entreprise par le biais de programmes innovants et ludiques. Amundi Smith Breeden aux USA a mis en place un comité dédié au bénévolat et à la charité. Cela se traduit, notamment, par la création de congés solidaires pour encourager les employés à faire du bénévolat.

4.2 Achats responsables

Amundi s'est engagé depuis 4 ans dans une politique d'achats responsables qui s'inscrit dans les 3 engagements RSE pris par le groupe Crédit Agricole SA :

- la responsabilité professionnelle de nos achats, afin de garantir les principes de loyauté et d'équité de nos pratiques d'Achats, de prévention des risques et de relations d'affaires équilibrées avec nos fournisseurs ;
- la maîtrise des risques sociaux, environnementaux et éthiques dans nos achats de prestations et de produits, en tenant compte de la dimension durable des produits et services offerts par nos fournisseurs ;
- le recours croissant au secteur protégé et adapté ainsi que l'identification de nouvelles opportunités de partenariat pour augmenter le volume des prestations confiées à ce secteur.

Les principes directeurs de la politique Achats reposent sur des engagements tels le Pacte Mondial des Nations Unies, la Charte de la Diversité et la Charte de la Médiation Relations Fournisseurs Responsables. L'ensemble des engagements exposés dans ces textes portent sur le respect des droits de l'Homme et de la réglementation liée au travail, la lutte contre toute forme de discrimination, la promotion de la diversité ainsi que la protection de l'environnement et de l'éthique des affaires.

Dans le cadre de sa politique Achats responsables, la Gouvernance Achats d'Amundi a lancé plusieurs actions en 2015, qui se sont poursuivies en 2017 :

- mise en place de relations contractuelles équilibrées avec ses fournisseurs visant à respecter les engagements de la Charte Relations Fournisseurs Responsables signée par Crédit Agricole SA ;

- notation RSE des fournisseurs stratégiques par un tiers de confiance afin de maîtriser les risques de fournisseurs et sous-traitants et entrer dans une logique où les comportements RSE confortent les décisions d'achats sur les critères techniques et financiers ;
- prévention des risques de fraude et loyauté des pratiques d'Achats afin de garantir la transparence du processus tout au long d'un acte d'achats et la mise en place de bonnes pratiques de mises en concurrence ;
- diffusion de tableaux de bords et indicateurs Achats à destination de la Direction Générale sur, entre autres, le respect des délais de paiements, la volumétrie des factures sans commandes, le respect des panels fournisseurs, le volume d'affaires confié au secteur protégé ;
- intégration dans les Appels d'offres et les contrats de clauses relatives (i) au Médiateur en cas de conflits et (ii) aux engagements de nos fournisseurs et leurs sous-traitants à respecter les principes énoncés dans les conventions internationales, les lois et réglementations applicables dans le pays où ces fournisseurs opèrent ainsi que les pratiques du secteur d'activité dont ils relèvent (Droits de l'Homme, diversité et conditions de travail, environnement, éthique des affaires et chaîne de valeur) ;
- formation des acheteurs et des principaux prescripteurs à la RSE et aux Achats permettant de sensibiliser les acteurs aux bonnes pratiques.

Sur la notation des fournisseurs, Amundi a poursuivi en 2017 le processus de notation des fournisseurs stratégiques n'ayant jamais fait l'objet d'une analyse de leur politique RSE par un tiers de confiance et ne bénéficiant pas d'une notation RSE suivie par les Achats Groupe de Crédit Agricole SA. Un kit de communication à destination des fournisseurs a été élaboré conjointement par la Direction des Achats

Groupe CASA et Ecovadis (tiers de confiance) afin de présenter la démarche de notation RSE à nos fournisseurs stratégiques. Un seuil minimum de performance RSE est requis à l'issue de l'analyse RSE mais dans un esprit d'amélioration continue, Amundi accompagne ses fournisseurs dans la mise en œuvre de plans de progrès.

Concernant le recours au secteur protégé les actions initiées en 2015 ont été amplifiées en 2017 : accueil avec APF Industrie, maintenance de nos immeubles avec FACEO, maintenance de nos imprimantes/mopieurs avec Gestform, standard téléphonique et entretiens des espaces verts avec AP'AIPS, nouveau partenariat avec un traiteur pour les cocktails. Les objectifs d'augmentation du chiffre d'affaires confié à ce secteur ont permis d'augmenter de façon très significative les dépenses avec les entreprises du secteur adapté (EA/ESAT ⁽¹⁾). À fin décembre 2017, le chiffre d'affaires confié au secteur protégé a atteint près de 540 000 euros en augmentation de 59 % par rapport à 2016. Le nombre d'unités bénéficiaires pour 2017 est de 25,6, contre 16,9 en 2016 et 9,0 en 2015.

Le respect des délais de paiement des factures fournisseurs est un critère déterminant des règles d'achats responsables d'Amundi. Depuis 3 ans, la Gouvernance Achats et la Direction financière d'Amundi

poursuivent un objectif d'amélioration des délais de paiement grâce à un suivi trimestriel des délais de paiement. Des indicateurs de respect des délais sont communiqués tous les 2 mois aux collaborateurs en charge de traiter les factures et des plans d'actions permettant d'optimiser ces délais de traitement sont partagés lors des Comités Achats.

Plusieurs actions initiées en 2015, ont été poursuivies ces 2 dernières années pour améliorer le processus de traitement des factures :

- en amont, sensibiliser les acteurs engagés dans le processus de validation, rappeler les bonnes pratiques de traitement des factures, fournir un guide sur le portail Intranet de la Direction financière, diminuer le nombre de factures en entrée en réduisant le nombre de fournisseurs sur des dépenses à fort volume mais à faible montant et massifier les factures à gros volume ;
- en aval, communiquer trimestriellement sur les indicateurs de performance auprès des acteurs concernés et de la Direction générale.

Ces actions ont permis d'améliorer significativement les délais de traitement qui ont progressé de 73 % en 2014 à 81 % en 2015, pour atteindre 83 % en 2016 et 2017 (pour un objectif fixé en 2017 à 85 %).

4.3 Empreinte environnementale directe

L'activité d'Amundi ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins l'entreprise, soucieuse d'appliquer à son fonctionnement les principes de responsabilité sociale, s'engage à réduire son impact sur l'environnement en maîtrisant ses émissions de CO₂ par une gestion active de sa consommation d'énergie et de ses déplacements professionnels. Parallèlement, Amundi mène des actions environnementales pour une utilisation responsable du papier, recycler ses déchets, sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes et développer le green IT ⁽²⁾.

UNE GESTION RESPONSABLE DES RESSOURCES

Une gestion responsable des immeubles

Le siège social d'Amundi à Paris a été rénové en 2013 dans le respect des normes environnementales, permettant à Amundi d'obtenir le label BBC ⁽³⁾ Effinergie et les certifications HQE Rénovation ⁽⁴⁾ et BREEAM ⁽⁵⁾. L'immeuble est certifié HQE™ Exploitation depuis 2015.

Amundi-Tenue de Comptes, filiale localisée à Valence (Drôme), est localisée dans un immeuble répondant aux normes environnementales : maîtrise des impacts sur l'environnement extérieur et création d'un environnement intérieur sain et confortable.

À Boston (USA), Amundi-Pioneer occupe des locaux certifiés LEED (Leadership in Energy and Environmental Design). Cette certification reconnaît la durabilité des bâtiments, garantit la maîtrise des consommations d'électricité, d'eau, mesure l'impact carbone des bâtiments et garantit l'amélioration de la qualité de l'environnement.

Audit énergétique et énergie renouvelable

À la suite de l'audit énergétique de ses bâtiments parisiens réalisé en 2015, Amundi s'est engagée dans une démarche structurée de progrès en matière d'efficacité énergétique. Un plan d'amélioration énergétique a été mis en place. Parmi les actions décidées : la diminution du décalage de consigne +/-2C, la réduction des plages horaires de fonctionnement des CTA ⁽⁶⁾, la poursuite de la politique de remplacement des éclairages par des LED, le remplacement des contacts de fenêtres permettant de couper les ventilo-convecteurs en cas d'ouverture et l'homogénéisation des températures de consigne des locaux techniques informatiques à 25 °C.

En 2017, Amundi a poursuivi la mise en œuvre d'actions de progrès avec par exemple la remise en service du réseau de récupération de chaleur, le déclenchement automatique de l'éclairage par détection de présence, la réduction de la plage horaire de fonctionnement des ventilo-convecteurs et des investissements dans des équipements mieux adaptés à notre activité et moins consommateurs d'énergie.

Depuis 2016, nos immeubles parisiens ⁽⁷⁾ sont alimentés en énergie électrique qui provient à 100 % d'énergies renouvelables, essentiellement d'origine hydraulique.

Une consommation responsable du papier

Amundi conduit en France comme à l'international une politique papier responsable dont l'objectif est de réduire sa consommation de papier, de généraliser l'utilisation de papier responsable et de recycler le papier usagé.

Pour la bureautique : paramétrage automatique des imprimantes en noir et blanc et recto verso, remise des impressions avec badge, diminution du grammage et utilisation de papier ramette certifié.

En France, une action a été menée pour dématérialiser les factures. Le pourcentage de factures dématérialisées atteint 63 % à fin décembre 2017.

En matière d'édition, Amundi-Tenue de Compte, la filiale de tenue des comptes d'épargne salariale, a poursuivi ses actions pour réduire sa consommation de papier et s'est lancée dans un programme « Objectif 0 papier pour 2017 » :

- accès 24 heures/24 à l'ensemble de ses relevés en ligne ;

(1) EA : Entreprise adaptée / ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail.

(2) Le green IT est un concept qui vise à réduire l'empreinte écologique, économique, et sociale des technologies de l'information et de la communication.

(3) Bâtiment Basse Consommation.

(4) Haute Qualité Environnementale.

(5) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

(6) Centrale de Traitement d'Air.

(7) Hors les data centers.

- archivage en ligne de l'ensemble de ses relevés et avis d'opération ;
- transmission en ligne des justificatifs (justificatifs de déblocage, coordonnées et RIB) ;
- exécution en ligne de toutes les opérations (versement, affectation de l'intéressement et de la participation, modification des choix de placement, demande de remboursement).

Amundi Tenue de compte enregistre en 2017 une progression du taux d'abonnement à son offre d'e-services de 57 % à 62 %, ce qui a engendré une baisse de 14 % du nombre de pages éditées sur l'année.

Pour les supports de communication : impression sur du papier certifié, choix d'imprimeurs labellisés Imprim'Vert et augmentation du nombre de documents dématérialisés.

Annuellement, Amundi lance une opération *Cleaning Weeks* dans ses bâtiments parisiens avec pour objectif de trier et de se débarrasser du papier superflu. 2,2 tonnes de papier ont été récupérées par la société CEDRE pour être recyclées. CEDRE est un atelier protégé employant des personnes en situation de handicap.

Sur un cycle annuel, l'action de recyclage génère plus de 1 302 heures de travail affectées à des personnes handicapées ou 186 jours de travail, soit 3,15 UB (équivalent emploi handicapé).

Au total une baisse de près de 7 % de la consommation de papier bureautique a été enregistrée en 2017 comparativement à 2016.

Une gestion responsable de nos déchets

Amundi a mis en place le tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives dans l'ensemble de ses bâtiments en France. Les déchets recyclables : papier, gobelets et bouteilles plastique, canettes, consommables d'imprimante, piles et batteries, et déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE sont pris en charge par CEDRE. Le verre et les bouchons de bouteilles plastiques sont intégrés depuis 2016 dans la chaîne de tri des matières recyclables. Le restaurant d'entreprise a mis en place un programme de méthanisation pour les biodéchets et le tri des matières recyclables (canettes, verre, bouteilles plastique) et a installé un traitement bio des bacs à graisse sur les 2 immeubles avec pour conséquence moins de rejets et moins de déplacements de camions pour « curer » les bacs et rejeter les graisses dans une station externe.

Déchets (immeubles parisiens, en tonnes)	2015	2016	2017
Déchets recyclés *	80,4	89,0	92,8
Déchets non recyclés	138,1	104,0	113,2
TOTAL	218,5	193,0	206,0

* Papier, gobelets, bouteilles plastique, canettes, consommables d'imprimantes, piles et batteries, DEEE, verre et bouchons en plastique.

Actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire

Le partenariat envisagé avec l'association Le Chaînon Manquant pour donner aux personnes démunies ce qui n'est pas consommé n'a pas abouti en 2017. Des réflexions sont en cours pour mettre en place une solution dans notre restaurant d'entreprise parisien.

LA POLITIQUE DE GREEN IT

Amundi s'efforce de maîtriser l'impact environnemental de son Système d'Information de plusieurs façons :

- au plan de l'usage individuel, les postes de travail sont automatiquement mis hors tension en soirée pour être redémarrés le lendemain matin. Afin d'économiser davantage sur les absences, chaque poste non utilisé à 11 heures du matin est éteint. Cette mesure permet d'économiser chaque jour 150 kWh ;
- les équipements informatiques bureautiques (postes de travail, imprimantes, micro-ordinateurs portables, petits matériels...) sont recyclés auprès du prestataire ATF GAIA, entreprise certifiée D3E qui a signé un accord avec le groupe Crédit Agricole. Les matériels non réutilisés à la revente sont systématiquement adressés à un partenaire certifié. Amundi recycle également son parc de cartouches magnétiques usagées. Des bacs de récupération de toners usagés sont en place. 5 opérations de recyclage ont été confiées à ATF GAIA en 2017. Sur les 1 147 matériels traités de Paris 616 ont été recyclés et 531 réemployés ;
- en 2017, nous avons libéré l'un de nos 3 Datacenter pour regrouper ses composants sur le site de Clichy. Ce déplacement permet d'économiser l'ensemble de l'infrastructure de régulation de tension (onduleurs, génératrices...) ainsi que les dispositifs anti-incendie (très polluants). Enfin, le système de refroidissement (commun à tout le bâtiment) est libéré d'une charge évaluée à 40 kWh ;
- le choix des composants de l'infrastructure centrale est influencé par la consommation électrique et la dissipation calorifique engendrée. Ainsi, notre consommation électrique globale n'augmente plus depuis 2012, tandis que la puissance de traitement délivrée a augmenté de façon conséquente. Chez Amundi, 100 % des

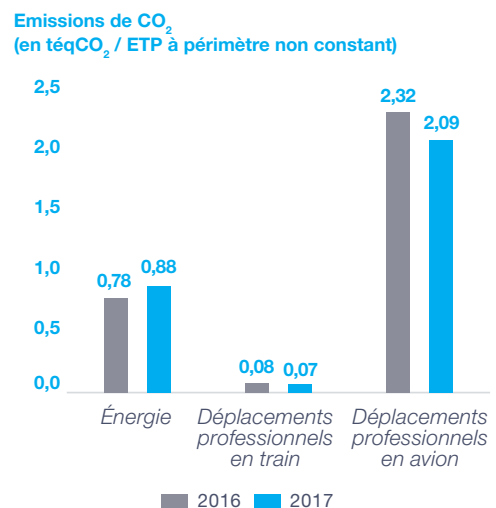
équipements informatiques destinés aux utilisateurs (écrans, postes, téléphones, imprimantes) sont aux normes et standards internationaux d'économie d'énergie. Les unités centrales acquises dernièrement sont moins énergivores par rapport aux anciens modèles ;

- enfin, 100 % des équipements informatiques que nous achetons sont certifiés ou conformes aux standards internationaux reconnus.

LA MAÎTRISE DES ÉMISSIONS DE CO₂

Amundi réalise régulièrement un Bilan Carbone complet sur l'ensemble de son périmètre et suit annuellement les émissions de CO₂ de 2 postes importants : l'énergie et les déplacements professionnels. Parallèlement, Amundi met en place des solutions pour maîtriser et réduire ses émissions de CO₂.

Suivi annuel des émissions de CO₂ liées à la consommation d'énergie et aux déplacements professionnels

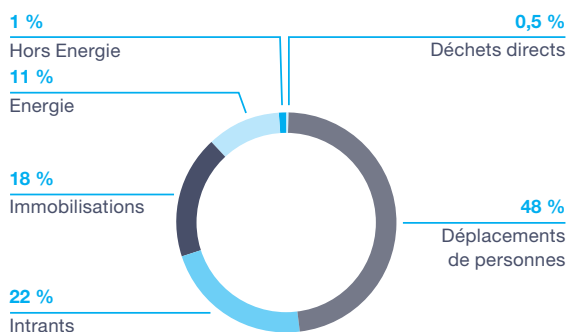


Bilan carbone Groupe

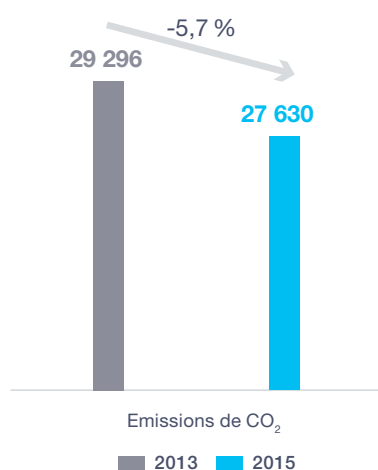
Dans son Bilan Carbone, Amundi prend en compte ses émissions de gaz à effet de serre liées à l'impact direct de son activité (scope 1), ses émissions de gaz à effet de serre indirectes, liées à ses consommations énergétiques (scope 2) et ses autres émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à son activité (scope 3 amonts). Le dernier bilan carbone complet a été réalisé en 2016 sur les données 2015. Un nouveau Bilan Carbone sera fait en 2018.

Bilan carbone 2015

Par postes d'émission



Par émissions de CO₂ (en Teq)



La politique de déplacements

La contribution d'Amundi à la lutte contre les émissions de gaz à effets de serre passe notamment par l'existence d'une politique sur les déplacements professionnels responsable applicable à l'ensemble du Groupe Amundi. Avec l'intégration du périmètre de Pioneer (essentiellement à l'international et sur 37 implantations) Amundi a revu sa politique Voyages : validation de la pertinence du voyage, autorisation préalable pour les voyages à l'étranger, rail obligatoire pour les trajets de moins de 3 heures, limitation des trajets en taxi, catégorisation des véhicules de location en fonction du nombre de voyageurs, le développement des visioconférences. De manière à sensibiliser davantage les voyageurs à l'impact environnemental, les émissions de CO₂ sont mentionnées sur chaque réservation. En matière de déplacement Domicile-Travail, Amundi prend à sa charge 80 % des frais de transport hors voiture (ex-carte Navigo

ou carte Velib...). Amundi verse une prime de 200 euros bruts pour les salariés venant quotidiennement à vélo et propose une prime de 400 euros bruts pour l'achat d'un vélo électrique. En Irlande, les efforts ont aussi porté sur l'incitation à l'utilisation du vélo avec l'installation d'une douche et d'un parking vélo en octobre 2017. Concernant le choix des voitures de fonction, Amundi privilégie les véhicules de moindre consommation et intègre les véhicules hybrides.

Dans le cadre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, Amundi, pour ses sites parisiens et valentinois, réalisera courant du premier semestre 2018 un Plan de Déplacement Entreprise visant à limiter et optimiser les déplacements Domicile / Travail et les déplacements professionnels des collaborateurs.

L'équipement en visioconférence des bâtiments d'Amundi

Les salles de réunion sont équipées en matériel de visioconférences. Le ratio d'équipement des immeubles parisiens est de 51,1 %. Les réunions entre personnes de sites géographiques différents s'effectuent de plus en plus souvent au moyen de SKYPE For Business, la solution Microsoft de communication et de partage de documents à distance. Lié au rapprochement avec Pioneer Investments, le nombre de packs Skype (Webcam + Casque) déployés pour les collaborateurs a fortement augmenté en 2017 dans le cadre du développement de l'usage de la visioconférence depuis son poste de travail pour atteindre 950 en France. Cette action a également été menée dans les entités à l'international. Les statistiques montrent une utilisation importante de ce moyen de communication : 55 649 audio/vidéoconférences ayant connecté un total de 182 977 participants.

LA SENSIBILISATION DES COLLABORATEURS AUX ÉCO-GESTES

Trimestriellement, Amundi met à disposition des collaborateurs un reporting quantitatif et qualitatif sur les volumes de déchets triés et recyclés.

Des actions de communication et de sensibilisation sont menées régulièrement auprès des collaborateurs pour rappeler la nécessité d'améliorer la qualité du tri sélectif : restitution des audits réalisés sur la qualité du tri, reporting quantitatif des cleanings weeks, newsletters trimestrielles sur les volumes de déchets, communication sur les bonnes pratiques (utilisation du mug, privilégier l'escalier à l'ascenseur, diminution de la consommation de papier...).

À l'international, de nombreuses entités réalisent régulièrement des campagnes de sensibilisation aux éco-gestes auprès des collaborateurs. Au Royaume-Uni, une campagne d'affichage a été menée pour sensibiliser les collaborateurs aux impacts de la surconsommation de papier. Aux États-Unis et au Japon, les campagnes ont porté sur les économies d'eau, le tri sélectif ainsi que sur la mobilité durable (vélo, transports en commun). En Italie, une campagne sur les éco-gestes est prévue en 2018. En Irlande, à l'occasion de la première édition de « La Semaine De l'Environnement », de nombreuses présentations ont été effectuées sur les sujets liés à l'empreinte carbone, au recyclage ou à autres enjeux environnementaux. Courant 2018, cette semaine sera réitérée et l'opportunité sera donnée aux collaborateurs de suggérer par email les mesures respectueuses de l'environnement qu'ils souhaiteraient voir mises en place.

Enfin, en France, Amundi est engagée dans la préservation de la biodiversité et des abeilles avec des ruchers dans ses immeubles à Paris et à Valence.

5 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

5.1 Note méthodologique

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Afin de déterminer les enjeux spécifiques d'Amundi au regard de son activité et de ses impacts, une « analyse de matérialité » a été menée en interne et discutée avec les auditeurs en amont de cette publication.

ORGANISATION DU REPORTING

Le service RSE est en charge de la consolidation des données extra-financières remontées par les différents contributeurs.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Pour cet exercice, le rapport RSE d'Amundi intègre les entités de Pioneer Investments à compter du 2^{ème} semestre 2017. Le périmètre du reporting correspond à l'ensemble du périmètre financier consolidé du nouveau Groupe Amundi à la date du 31 décembre 2017.

- **Certains indicateurs** n'intègrent pas les données de Pioneer Investments. Le cas échéant, cette information est signalée dans le tableau des indicateurs.

- **Certains indicateurs RH** sont disponibles uniquement au niveau de l'UES Amundi. Ces données sont signalées dans le tableau des indicateurs.

Périmètre de l'UES : Amundi SA, Amundi Asset Management, CPR Asset Management, Etoile Gestion, Société Générale Gestion, BFT Investment Managers, Amundi Finances, Amundi Immobilier, Amundi Intermédiation, Amundi Private Equity Funds, Amundi IT Services, Amundi Tenue de Comptes, Amundi Transition Énergétique ⁽¹⁾.

- **Les données environnementales** couvrent le périmètre de la France et des filiales dont les effectifs sont supérieurs à 100 personnes, à l'exception de KBI Global Investors, société de gestion acquise par Amundi en 2016.

Périmètre des données environnementales 2017 : France, Grande-Bretagne, Italie, Irlande, Autriche, Allemagne, Japon et les États-Unis. Le périmètre des données environnementales correspond à un taux de couverture de 88,5 % des effectifs du Groupe Amundi. Si certaines données n'ont pu être obtenues sur l'ensemble du périmètre de reporting, le taux de couverture est recalculé et mentionné à côté de chaque indicateur.

PRÉSENTATION DES DONNÉES

Exceptionnellement, en raison de la fusion avec Pioneer Investments qui modifie la physionomie du Groupe, les données présentées dans la partie qualitative du rapport ne sont présentées que sur 2 exercices.

Données RH : Sauf indication contraire, la population étudiée est celle des effectifs « actifs » présentée en équivalent temps plein (ETP).

Cette notion d'actif implique :

- un lien juridique via un contrat de travail en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée « standard » (et assimilé pour l'international) ;
- une présence en paie et sur le poste au dernier jour de la période ;
- un temps de travail supérieur ou égal à 50 %.

Données environnementales : Au titre de l'exercice 2017, les données environnementales ne sont pas présentées en périmètre constant. L'analyse à périmètre constant n'est, en effet, pas pertinente en raison du rapprochement avec Pioneer Investments. Les données environnementales relatives aux entités Pioneer ne couvrent que le second semestre 2017.

MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DES BÉNÉFICIAIRES DE LA GESTION À IMPACT SOCIAL

En l'absence de pratique de place reconnue et compte tenu de la difficulté à identifier de façon homogène et systématique les bénéficiaires de chaque entreprise, l'estimation des impacts repose sur une méthodologie convenue individuellement avec chaque entreprise investie et sur la base du ratio « quel impact pour 10 k€ investis ». L'utilisation d'une règle de 3 permet ainsi de calculer la contribution d'Amundi. À noter que ce faisant, les impacts sont calculés sur la base des encours et non pas des impacts annuels. Enfin le périmètre ne retient pas les fonds dont l'impact est entièrement réalisé à l'international. Les impacts d'une entreprise financée sont reportés au plus tard 1 an après l'investissement. Les impacts des entreprises dont le financement a débuté au cours de l'année de reporting ne sont pas proratisés. Le périmètre des impacts couvre ainsi 91,3% des encours totaux sous gestion.

(1) Amundi Transition Énergétique n'appartient pas au périmètre financier de consolidation.

5.2 Tableau d'indicateurs

Indicateurs sociaux		Unité	2017	2016	2015
EMPLOI					
Effectifs	Nombre de collaborateurs ⁽¹⁾	Nombre	4 734	3 167	3 124
	Nombre de collaborateurs ⁽¹⁾	ETP	4 649,6	3 108,7	3 068,8
	Nombre de collaborateurs en France	ETP	2 126,6	2 106,4	2 097,9
	Nombre de collaborateurs à l'international ⁽¹⁾	ETP	2 523,0	1 002,3	970,9
	Nombre de collaborateurs dans les joint-ventures	ETP	1 230,3	997,5	931,2
	Part du personnel extérieur sur l'effectif d'Amundi (intérimaires et prestataires)	%	10,06	11,3	12,7
Répartition par contrat	Nombre de CDI	ETP	4 564,2	3 087,7	3 043,3
	Nombre de CDD	ETP	85,4	21,0	25,5
	Nombre de cadres *	ETP	2 005,7	1 987,8	1 969,4
	Nombre de non-cadres *	ETP	107,9	118,6	128,5
Répartition par âge	moins de 30 ans	Nombre	259	191	191
	entre 30 et 39 ans	Nombre	1 286	965	1 040
	entre 40 et 49 ans	Nombre	1 922	1 215	1 148
	entre 50 et 60 ans	Nombre	1 132	727	676
	60 ans et +	Nombre	135	69	69
	Age moyen global Amundi	Nombre	44,0	43,1	42,6
Ancienneté	Age moyen global Pioneer	Nombre	43,2	-	-
	Ancienneté moyenne Groupe Amundi	Nombre	12,9	12,9	11,7
	Ancienneté moyenne groupe Pioneer	Nombre	10,3	-	-
Répartition par genre	Femmes	%	41,5	43,9	44,0
	Hommes	%	58,5	56,1	56,0
	Cadres Femmes *	%	42,2	42,5	42,8
	Cadres Hommes *	%	57,8	57,5	57,2
	Non-cadres Femmes *	%	74,4	75,0	75,3
	Non-cadres Hommes *	%	25,6	25,0	24,7
Répartition par zone géographique	Europe	ETP	3 722,0	2 646,1	2 572,7
	dont France	ETP	2 126,6	2 106,4	2 097,9
	Asie	ETP	388,1	372,1	396,6
	Amériques	ETP	528,5	80,5	-
	Autres	ETP	11,0	8,0	-
Départs par motif	Décès	ETP	2,0	4,0	2,7
	Démission	ETP	188,4	91,1	102,3
	Licenciement économique ou personnel	ETP	50,8	20,0	14,5
	Retraite	ETP	21,5	20,7	17,6
	Rupture conventionnelle	ETP	32,6	27,0	19,0
	Autres ⁽²⁾	ETP	92,2	70,7	62,1
Départs par zone géographique ⁽³⁾	Départs	ETP	360,7	200,8	198,9
	Départs en Europe	ETP	238,7	-	-
	dont départs en France	ETP	73,9	94,4	91,4
	Départs en Asie	ETP	67,0	-	-
	Départs en Amériques	ETP	53,0	-	-

* Périmètre : UES Amundi (France).

(1) Hors JV.

(2) Cet indicateur comptabilise les absences de longue durée.

(3) Hors absences de longue durée.

Indicateurs sociaux		Unité	2017	2016	2015
EMPLOI (SUITE)					
Turn Over ⁽⁴⁾	Turn over Amundi	%	6,3	6,5	6,7
	dont France	%	3,5	4,5	4,4
	dont international	%	12,2	11,0	12,0
	Turn over Pioneer	%	9,6	-	-
	dont France	%	0,0	-	-
	dont international	%	9,6	-	-
Recrutement	Recrutement (CDI + CDD)	ETP	181,5	186,0	257,2
	Recrutement (CDI + CDD) France	ETP	89,5	93,9	110,6
	Recrutement (CDI + CDD) International	ETP	92,0	93,1	146,6
	Recrutement CDI	ETP	139,5	163,5	217,7
	Recrutement CDI France	ETP	87,5	81,9	91,6
	Recrutement CDI à l'International	ETP	52,0	81,6	126,1
Mobilités	Nombre de mobilités vers le groupe CASA ***	Nombre	9	13	11
	Nombre de mobilités internes	Nombre	249	296	272
Rémunération*	Salaire médian annuel brut	€	62 000	59 000	58 000
	Rémunération moyenne variable collective individuelle ⁽⁵⁾	€	8 839	8 800	8 283
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL*					
Temps de travail	Effectifs à temps plein	Nombre	1 912	1 900	1 908
	dont femmes	Nombre	742	742	760
	dont hommes	Nombre	1 170	1 158	1 148
	Effectifs à temps partiel	Nombre	246	251	233
	dont femmes	Nombre	225	231	219
	dont hommes	Nombre	21	20	14
Absentéisme	Accidents	Nombre de jours	749	666	472
	Maternité / paternité	Nombre de jours	6 463	7 447	8 259
	Maladie	Nombre de jours	15 164	17 827	16 660
	Absence autorisée	Nombre de jours	7 946	7 042	7 958
	Autres	Nombre de jours	75	85	162
	Taux d'absentéisme	%	1,5	1,5	1,5
FORMATION *					
Formation ⁽⁶⁾	% de personnes formées	%	62,6	63,5	68,2
	Nombre d'employés formés	Nombre	1 350	1 366	1 459
	Nombre d'heures de formation	Nombre d'heures	23 118	34 093	34 210
	Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé	Nombre d'heures	17,11	24,9	23,0
	Budget alloué à la formation HT	€	1 256 843	-	-
	Nombre d'actions de formation	Nombre	2 269	2 281	2 612
	Nombre moyen d'actions de formation par collaborateur formé	Nombre	1,68	1,67	1,79
	Evaluation professionnelle	% d'entretiens d'évaluation	%	88,1	95,24

*** Périmètre : Amundi (ancienne configuration : données Pioneer non disponibles).

(3) Hors absences de longue durée.

(4) Le Turn over est calculé comme un taux de sortie à savoir taux de départ des collaborateurs en CDI et en CDD sur l'effectif total en début de période.

(5) La RVC (Rémunération Variable Collective) correspond à l'Intéressement et à la Participation.

(6) Comprend les formations en présentiel, e-learning et parcours diplômants, hors conférences et séminaires, hors formations réglementaires obligatoires s'appliquant à tous les collaborateurs (hors personnel mis à disposition par Crédit Agricole S.A.) et hors formations dispensées via l'outil PHILEAS.

Indicateurs sociaux	Unité	2017	2016	2015	
RELATIONS SOCIALES*					
Dialogue social	Nombre de représentants du personnel	Nombre	55	55	45
	Nombre de réunions du CE et du CHSCT	Nombre	33	33	28
	Nombre d'accords ou d'avenants signés	Nombre	6	9	5
	Nombre d'accord signés en matière de sécurité et travail	Nombre	0	0	0
SÉCURITÉ ET SANTÉ*					
Accidents du travail et maladies professionnelles	Taux de fréquence des accidents du travail	Nombre	6,1	4,1	6,5
	Nombre d'accidents de travail	Nombre	11	15	13
	Nombre d'accidents de travail (trajet)	Nombre	31	29	36
	Nombre de maladies professionnelles	Nombre	0	1	2
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT					
Egalité Femmes-Hommes	Part des Femmes dans le Conseil d'administration	%	41,7	41,7	41,7
	Part des Femmes dans le Comité Exécutif	%	20,8	9,7	10,0
	Part des Femmes dans le Cercle de Management ⁽⁷⁾	%	Nd	23,7	20,3
	Part des Femmes dans les cadres dirigeants ⁽⁸⁾	%	Nd	23,1	20,3
	Part des Femmes dans les effectifs Managers ***	%	34,8	35,0	35,1
	Taux de promotion des Femmes aux postes de managers ***	%	35,4	30,4	30,2
	Taux de promotion des Hommes aux postes de managers ***	%	64,6	69,6	69,8
Handicap*	Taux d'Emploi Handicap ⁽⁹⁾	%	4,50	3,86	3,31
	Nombre de recrutements de personnes en situation de handicap ⁽¹⁰⁾	Nombre	12	10	10
	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Nombre	65	67	-
Contrat de génération	Part des moins de 30 ans dans les recrutements ⁽¹¹⁾	%	28,0	34,2	34,9
	Taux d'emploi des 55 ans et plus	%	6,3	11,6	10,4
	Nombre de stagiaires, alternants, VIE, CIFRE et emplois d'été ⁽¹²⁾	Nombre	347,9	310	288

* Périmètre : UES Amundi (France).

*** Périmètre : Amundi (ancienne configuration : données Pioneer non disponibles).

(7) Pour l'exercice 2017, le % de femmes dans le Cercle de Management n'est pas disponible car la définition de ce cercle est en cours de révision. Pour les exercices précédents, le % est calculé hors membres du Comité de Coordination générale, du COMEX et du COMEX élargi.

(8) Pour l'exercice 2017, le % de femmes chez les cadres dirigeants n'est pas disponible car la définition de ce cercle est en cours de révision. Pour les exercices précédents, la population des cadres dirigeants compte les membres du Comité de Coordination Générale, du COMEX, du COMEX élargi, des comités de direction et du Cercle de Management.

(9) Taux AGEFIPH.

(10) Données comprenant les CDI, CDD, alternants, stagiaires et intérimaires.

(11) Seuls sont comptabilisés les recrutements en CDI.

(12) Sur la base des effectifs fin de mois, en nombre, moyenne calculée sur l'année.

Indicateurs Métiers		Unité	2017	2016	2015
Encours totaux sous gestion		Mds€	1 426,1	1 082,7	985,0
ISR	Encours	Mds€	168,4	167,7	159,1
	Pourcentage sur les encours totaux	%	11,8	15,5	16,1
Répartition des encours ISR par classe d'actifs	Actions	%	2,7	5,1	5,2
	Multi-actifs	%	3,0	2,1	1,1
	Trésorerie	%	15,3	15,6	14,2
	Obligataire	%	75,1	74,6	78,1
Répartition des encours ISR par type de clients	Spécialisé ⁽¹³⁾	%	3,9	2,7	1,4
	Institutionnels	%	93,5	91,9	92,5
	Réseaux	%	6,5	8,1	7,5
ESG ***	Emetteurs notés sur les critères ESG	Nombre	> 5 000	> 4 000	> 4 000
	Spécialistes dédiés aux sujets extra-financiers	Nombre	17	17	16
	Entreprises rencontrées	Nombre	192	205	274
Gestion à impact social ***	Encours	Mds€	2 341	1 796	1 318
	Emploi	%	35,7	37,1	42,5
	Logement	%	31,3	34,6	33,4
	Education	%	0,1	0,1	0,1
Répartition des investissements solidaires par thématique ***	Santé	%	16,4	18,9	14,5
	Environnement	%	4,6	3,1	4,0
	Solidarité internationale	%	10,7	5,8	5,0
	Service aux associations	%	0,5	0,2	0,2
	Surendettement	%	0,3	0,2	0,2
	Agriculteurs financés	%	0,4	-	-
	Emploi	Nb bénéficiaires	12 868	11 450	10 611
	Logement	Nb bénéficiaires	1 469	1 273	1 103
	Education	Nb bénéficiaires	153	53	53
	Santé	Nb bénéficiaires	13 044	7 293	6 683
Impacts des investissements solidaires ⁽¹⁴⁾ ***		Hectares	806	162	86
	Environnement	Tonnes de déchets recyclés	14 147	8 091	8 308
	Solidarité internationale (microcrédit)	Nb bénéficiaires	37 772	12 560	8 496
	Service aux associations	Nb bénéficiaires	118	63	63
	Surendettement	Nb bénéficiaires	3 687	2 060	2 060
	Agriculteurs financés	Nb bénéficiaires	204	-	-
	Encours contribuant à la transition énergétique	Encours	Mds€	10,6	-
Encours faisant l'objet d'un calcul d'empreinte carbone ⁽¹⁵⁾		Mds€	463,84	-	-
Empreinte carbone des portefeuilles ***	Emissions carbone en millions d'euros de chiffre d'affaires	TeqCO ₂	226,5	-	-
	Emissions carbone en millions d'euros investis	TeqCO ₂	180,5	-	-

* Périmètre : UES Amundi (France).

*** Périmètre : Amundi (ancienne configuration : données Pioneer non disponibles).

(14) Le nombre de bénéficiaires de la gestion à impact social, les hectares de terre et les tonnes de déchets recyclés sont calculés en cumulé depuis le début des investissements réalisés par Amundi.

(15) L'encours sur lequel s'applique le calcul de l'empreinte carbone, soit 463,84 mds €, correspond aux encours gérés par Amundi (à l'exception des encours Pioneer, JV et Real assets), minorés des titres non notés et non notables, et pour lesquels nous disposons de données fournies par TRUCOST.

Indicateurs Métiers	Unité	2017	2016	2015	
Actions d'engagement avec les sociétés investies en amont des AG	Nombre	233	240	260	
Nombre d'AG traitées	Nombre	2 540	2 623	2 565	
Nombre de résolutions traitées	Nombre	32 443	32 771	32 396	
Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur le gouvernement d'entreprise	Nombre	265	299	384	
Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions sociales/sociétales et des Droits de l'Homme	Nombre	121	80	74	
Politique de vote ***					
Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions environnementales	Nombre	54	51	44	
Nombre total de votes d'opposition	Nombre	4 893	5 477	5 825	
Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur l'équilibre du conseil	Nombre	1 882	2 069	2 492	
Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur les opérations sur capital (dont poison pills)	Nombre	932	1 006	904	
Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur la rémunération des dirigeants	Nombre	1 307	1 608	1 517	
Nombre de comités conformité	Nombre	11	11	11	
Nombre de réclamations ***	Nombre	4 064	2 865	2 271	
Ethique et Conformité					
Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT) ⁽¹⁶⁾ ***	Nombre	204	90	0	
Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre la fraude ⁽¹⁶⁾ ***	Nombre	223	83	0	
Total des réclamations	Nombre	20	46	32	
dont contestation d'une opération	Nombre	10	13	17	
Service Clients <i>Corporates</i> et Institutionnels ***					
dont délais de traitement d'une opération	Nombre	4	3	6	
Dont qualité de l'offre	Nombre	6	28	7	
Dont tarification	Nombre	0	2	2	
Réseaux Partenaires	Effectifs dédiés aux réseaux	ETP	168,5	181,7	198,0
Gestion des risques***	Taux de rattachement des portefeuilles gérés à une stratégie risque	%	99,8	99,1	98,9
Effectifs des métiers de contrôle	Effectifs ligne métier Risques	ETP	225,8	165,0	168,1
	Effectifs ligne métier Audit	ETP	42,9	26,6	21,5
	Effectifs ligne métier Conformité	ETP	108,0	64,8	57,0
	Part dans l'effectif	%	8,1	8,2	8,0
Mécénat **	Montants des dons	K€	1 101	1 409	1 166
	Achats auprès du secteur protégé	K€	540	339	175
Achats responsables*	Recours au secteur protégé	Nombre d'unités bénéficiaires	25,6	16,9	9,0
	Sous-Traitance (Charges accessoires comptables au titre des prestataires)	K€	36 978	34 380	33 747
	Pourcentage des factures traitées dans les délais (2 mois)	%	83	83	81

* Périmètre : UES Amundi (France).

** Périmètre : Amundi Asset Management.

*** Périmètre : Amundi (ancienne configuration : données Pioneer non disponibles).

(16) La formation anti-corruption interne est désormais traitée dans le module « Lutte contre la fraude » et la corruption externe dans la formation « Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) ». Ces formations ne sont pas déployées chaque année.

Indicateurs environnementaux		Unité	2017	Taux de couverture sur le périmètre de reporting	2016
Energie	Consommation d'énergie	KWh	22 419 899		20 579 926
	Consommation d'énergie par salarié	kWh/ETP	7 423		7 517
	Emissions CO ₂	TeqCO ₂	2 674,9		2 124,9
	Emissions CO ₂ par salarié	TeqCO ₂ /ETP	0,88	85,2%	0,78
Déplacements professionnels	Train	kms	4 019 138		3 955 961
	Emissions CO ₂ train	TeqCO ₂	181		179
	Emissions CO ₂ train par salarié	TeqCO ₂ /ETP	0,07	71,6 %	0,08
	Avion	kms	23 770 879		19 182 876
	Emissions CO ₂ avion	TeqCO ₂	6 837		6 168
	Emissions CO ₂ avion par salarié	TeqCO ₂ /ETP	2,09	98,3%	2,32
Papier	Consommation de papier	Tonnes	248,7		270
	Consommation de papier recyclé	Tonnes	89,6	100%	96,6
Eau	Consommation d'eau	m ³	38 613		25 694
	Consommation d'eau par salarié	m ³ /ETP	12,3	87,5%	12,2
Déchets	Masse des déchets non-recyclables	Tonnes	120,1	69,0%	111,3
	Masse des déchets recyclés	Tonnes	104,4		89,6
	Masse de papier recyclé	Tonnes	107,1	72,0%	78,1

5.3 Table de correspondance avec les informations requises par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce (mise à jour par le décret du 19 août 2016)

I. Informations sociales		Section
Emploi	Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	P. 26, 39
	Embauches et licenciements	P. 27, 39
	Rémunérations et leur évolution	P. 30, 40
Organisation du travail	Organisation du temps de travail	P. 40
	Absentéisme	P. 40
Relations sociales	Organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	P. 31
	Bilan des accords collectifs	P. 31, 41
Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	P. 31, 41
	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	P. 31, 32, 41
	Accidents du travail	P. 41
Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	P. 28, 40
	Nombre total d'heures de formation	P. 40
Égalité de traitement	Mesures prises en faveur de l'égalité entre femmes et hommes	P. 29, 41
	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	P. 30, 32
	Politique de lutte contre les discriminations	P. 30, 32
Promotion et respect des stipulations des conventions de l'Organisation International du Travail	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	<i>Le Groupe Amundi respecte les conventions fondamentales de l'OIT, la réglementation locale et le droit du travail dans les différents pays où il exerce ses activités.</i>
	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	
	Élimination du travail forcé ou obligatoire	
	Abolition effective du travail des enfants	
II. Informations environnementales		Section
Politique générale en matière environnementale	Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	P. 35, 44
	Actions de formation et information des salariés en matière de protection de l'environnement	P. 37
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	<i>L'activité principale d'Amundi est la gestion d'actifs. Cette activité ne génère pas de risques environnementaux majeurs.</i>
Pollution	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sauf si cette information est de nature à causer un préjudice sérieux à la Société dans un litige en cours	<i>L'activité principale d'Amundi est la gestion d'actifs. Cette activité n'est pas génératrice de rejets dans l'air, l'eau et le sol.</i>
	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	<i>L'activité principale d'Amundi est la gestion d'actifs. Cette activité n'est pas génératrice de pollution spécifique ou de nuisances sonores.</i>
	Prise en compte des nuisances sonores et le cas échéant de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	<i>L'activité principale d'Amundi est la gestion d'actifs. Cette activité n'est pas génératrice de pollution spécifique ou de nuisances sonores.</i>

II. Informations environnementales (suite)**Section**

Economie circulaire - Prévention et gestion des déchets	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation et d'élimination des déchets	P. 36, 44
	Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	P. 36
	Consommation d'eau	P. 44
Economie Circulaire - Utilisation durable des ressources	Consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	<i>Le sujet de la consommation de matières premières n'est pas pertinent au regard de l'activité principale d'Amundi : la gestion d'actifs. (La gestion responsable du papier est abordée en P. 35)</i>
	Consommation d'énergie, mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	P. 35, 44
	Les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment par l'usage des biens et services qu'elle produit	P. 19, 36, 44
Changement climatique	Adaptation aux conséquences du changement climatique	<i>Amundi n'a pas identifié d'impacts directs du changement climatique sur ses activités propres. Pour les impacts indirects liés à son activité d'investissement, voir pages 8 (ISR) et 16 (actions en faveur de la transition énergétique)</i>
	Mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	<i>Le sujet de la protection de la biodiversité n'est pas pertinent au regard de l'activité principale d'Amundi : la gestion d'actifs.</i>
Utilisation des sols		<i>Le sujet de l'utilisation des sols n'est pas pertinent au regard de l'activité principale d'Amundi : la gestion d'actifs</i>

**III. Informations relatives aux engagements sociétaux
en faveur du développement durable****Section**

Impact territorial, économique et social de l'activité	Impact en matière d'emploi et de développement régional	P. 18, 26, 34, 38, 41, 42
	Impact sur les populations riveraines ou locales	P. 18, 26, 34, 38, 41, 42
Relations entretenues avec des personnes ou organisations intéressées par l'activité de la Société, notamment associations d'insertion, établissements d'enseignement, associations de défense de l'environnement, associations de consommateurs et populations riveraines	Conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations	P. 6
	Actions de partenariat ou de mécénat	
Sous-traitance et fournisseurs	Prise en compte dans la politique d'achats des enjeux sociaux et environnementaux	P. 34, 42
	Importance de la sous-traitance et prise en compte dans les relations avec le fournisseur et le sous-traitant de leur responsabilité sociale et environnementale	P. 34, 42
Loyauté des pratiques	Actions engagées pour prévenir la corruption	P. 24, 43
	Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	P. 22
Autres actions engagées en faveur des droit de l'homme	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	<i>Le Groupe Amundi respecte les conventions fondamentales de l'OIT, la réglementation locale et le droit du travail dans les différents pays où il exerce ses activités</i>

Les informations contenues dans ce document sont destinées à une diffusion large sans considération des objectifs d'investissement, de la situation financière ou des besoins particuliers de chaque investisseur potentiel. Ce document est communiqué à titre d'information uniquement et ne constitue en aucun cas une offre d'achat ou une sollicitation de vente. Il ne peut être assimilé ni à une sollicitation pouvant être considérée comme illégale ni à un conseil en investissement. Ce document qui ne constitue pas la base d'un contrat ou d'un engagement de quelque nature que ce soit est fourni à partir de sources qu'Amundi considère comme étant fiables. Toutes les informations contenues dans ce document peuvent être modifiées sans préavis. Amundi n'accepte aucune responsabilité, directe ou indirecte, qui pourrait résulter de l'utilisation de toutes informations contenues dans ce document. Amundi ne peut en aucun cas être tenue responsable pour toute décision prise sur la base des informations contenues dans ce document. Les informations contenues dans ce document ne doivent être ni copiées, ni reproduites, ni modifiées, ni traduites, ni distribuées sans l'accord écrit préalable d'Amundi à aucune personne tierce ou dans aucun pays où cette distribution ou cette utilisation serait contraire aux dispositions légales et réglementaires ou imposerait à Amundi ou à ses produits de se conformer aux obligations d'enregistrement auprès des autorités de tutelle de ces pays. Ce document n'a été revu par aucune autorité de tutelle. Il n'a pas vocation à être diffusé auprès de, ou utilisé par, toute personne, investisseur qualifié ou non, d'un pays ou d'une juridiction dont les lois ou les règlements l'interdiraient. Ce document n'est pas destiné à l'usage des résidents ou citoyens des États-Unis d'Amérique et des « *U.S. Persons* », telle que cette expression est définie par la « *Regulation S* » de la *Securities and Exchange Commission* en vertu du *U.S. Securities Act* de 1933. Amundi est une société anonyme au capital de 503 776 405 euros – Société financière – Établissement de crédit régi par le Code monétaire et financier – Siège social : 91-93, boulevard Pasteur – 75015 Paris – France – Adresse postale : 90, boulevard Pasteur – CS21564 – 75730 Paris Cedex 15 – France – Téléphone : +33 (0)1 76 33 30 30 – Siren : 314 222 902 RCS Paris – Siret : 31422290200046 – Code APE : 6430Z – N° identification – TVA : FR 20314222902 – Représentant légal : Yves Perrier, Directeur Général – Dirigeants Effectifs ACPR : Yves Perrier, Directeur Général, et Bernard De Wit. Les informations contenues dans le présent document sont réputées exactes au 31 décembre 2017. Les prospectus et documents d'information clés des produits cités dans ce document sont disponibles gratuitement et sur simple demande auprès d'Amundi. Merci aux équipes d'Amundi qui se sont rendues disponibles pour les photos réalisées par Yannick Labrousse. Rédaction : EuroBusiness Media (EBM). Crédits photo : Magali Delporte, Augustin Detienne/CAPA, Borja Bonaque. Conception et réalisation : Service RSE Amundi accompagnée par l'agence > LABRADOR et l'agence **aristophane**.

