

# 2

## Gouvernement d'entreprise

<b>PRÉAMBULE</b>	<b>50</b>	<b>2.3 LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE</b>	<b>85</b>
<b>2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS</b>	<b>51</b>	2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions	85
2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement	51	2.3.2 La Directrice Générale et ses pouvoirs	85
2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2021	59	2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux	86
2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2021	61	2.3.4 Les Instances de Direction du groupe	89
<b>2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR</b>	<b>68</b>	<b>2.4 RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>94</b>
		2.4.1 Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi	95
		2.4.2 Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM/OPCVM V et CRD V)	97
		2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2021	103
		2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2022	128

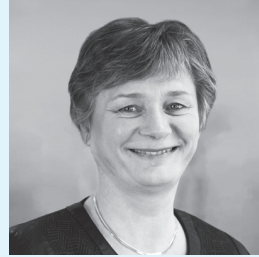
## 14

Membres  
au Conseil d'Administration

**Yves Perrier**  
**Président du Conseil  
d'Administration**  
depuis 2021



**Xavier Musca**  
**Administrateur**  
depuis 2012  
*Directeur Général Délégué  
de Crédit Agricole S.A.*



**Christine Gandon**  
**Administratrice**  
depuis 2021 *Présidente  
de la Caisse régionale du  
Crédit Agricole du Nord-Est*



**Patrice Gentié**  
**Administrateur**  
depuis 2021 *Président  
de la Caisse régionale  
du Crédit Agricole d'Aquitaine*



**Michèle Guibert**  
**Administratrice**  
depuis 2020 *Directrice  
Générale de la Caisse  
régionale du Crédit Agricole  
des Côtes d'Armor*



**William Kadouch-Chassaing**  
**Administrateur**  
depuis 2018 *Directeur  
Général Adjoint,  
en charge des Finances,  
du groupe Société Générale <sup>(1)</sup>*



**Michel Mathieu**  
**Administrateur**  
depuis 2016  
*Directeur Général de LCL  
Directeur Général Adjoint  
de Crédit Agricole S.A.*



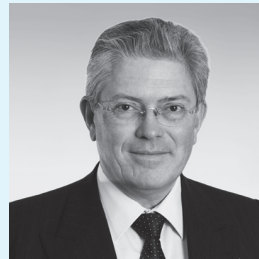
**Christian Rouchon**  
**Administrateur**  
depuis 2009 *Directeur Général  
de la Caisse régionale  
du Crédit Agricole  
du Languedoc*



**Virginie Cayatte**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Directrice Financière  
d'Adisseo*



**Laurence Danon-Arnaud**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Présidente de Primerose SAS*



**Robert Leblanc**  
**Administrateur  
indépendant**  
depuis 2015  
*Président-Directeur Général  
d'Aon France*



**Hélène Molinari**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Gérante d'AHM Conseil*



**Estelle Ménard**  
**Administratrice élue  
par les salariés**  
depuis 2021 *Responsable  
Adjointe Gestion Actions  
Thématiques, CPR Asset  
Management*



**Jean-Michel Forest**  
**Censeur**  
depuis 2015  
*Président de la Caisse  
régionale du Crédit Agricole  
Loire Haute-Loire*

(1) A quitté Société Générale le 30/11/2021.

5

## Comités spécialisés



- **Stratégie et RSE**
- **Audit**
- **Risques**
- **Rémunérations**
- **Nominations**



## Présentation des Instances de Direction du Groupe

### Comité de Direction <sup>(5)</sup>

**14**  
membres

**3**  
nationalités

**4**  
femmes

### Comité Exécutif <sup>(6)</sup>

**27**  
membres

**6**  
nationalités

**8**  
femmes

## Présentation du Conseil d'Administration

**33 %**  
indépendants <sup>(1) (2)</sup>

**42 %**  
femmes <sup>(2) (3)</sup>

**58,7 ans**  
âge moyen

**24**  
réunions <sup>(4)</sup>

**96,9 %**  
réunions <sup>(4)</sup>

(1) Conformément à la recommandation 9.3 du Code AFEP-MEDEF, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

(2) En l'absence de contraintes réglementaires, les censeurs ne sont pas pris en compte dans les calculs.

(3) Conformément à l'article L. 225-27 al. 2 du Code de commerce, l'Administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

(4) Nombre total et taux de présence global aux réunions des Comités et Conseil d'administration.

(5) Le Comité de Direction, au sein duquel sont représentées les principales lignes métiers du Groupe, permet de renforcer de manière efficace la cohérence de l'ensemble des décisions prises.

(6) Le Comité Exécutif a pour objectif de permettre un déploiement coordonné et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent.

## PRÉAMBULE

### Exercice 2021

#### Mesdames et Messieurs les actionnaires,

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37 et L. 22-10-10 du Code de commerce, et en complément du rapport de gestion, nous vous soumettons le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise établi notamment à partir des diligences suivantes :

- préparation par le Secrétariat du Conseil d'Administration des éléments relatifs à la présentation de la gouvernance et des travaux du Conseil d'Administration et de ses comités menés en 2021 ;
- préparation par le Comité des Nominations des éléments relatifs à l'étude du fonctionnement du Conseil, l'analyse de sa composition, de sa politique de diversité, ainsi que les contributions effectives individuelles des administrateurs, en accord avec la réglementation bancaire et financière et les recommandations AMF et AFEP-MEDEF ;
- analyse de la conformité avec les recommandations issues du Code AFEP-MEDEF et de la bonne application de la procédure sur les conventions courantes et des conventions réglementées ;
- préparation par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration des éléments relatifs à la politique de rémunération et des éléments de rémunérations des Dirigeants mandataires sociaux et des membres du Conseil.

Ce rapport a été arrêté par le Conseil d'Administration lors de ses séances des 8 février et 28 mars 2022.

Il a vocation à présenter les traits saillants de la gouvernance d'entreprise de la Société, qui s'articule autour du Conseil d'Administration de la société assisté de ses comités spécialisés (2.1). Seront également présentées les informations individuelles des membres du Conseil d'Administration, comprenant notamment la liste de l'ensemble de leurs mandats et fonctions exercés dans toute société durant l'exercice (2.2), mais aussi les informations relatives aux Dirigeants mandataires sociaux, accompagnés dans leurs fonctions par les instances internes de direction (2.3).

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-9 du Code de commerce, le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise comprend par ailleurs une présentation claire et compréhensible de la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que les éléments de rémunérations relatifs à l'exercice 2021 (2.4).

Enfin, sont présentées dans le document d'enregistrement universel au sein des chapitres 1 et 8, les informations prévues aux articles L. 225-37-4 et L. 22-10-11 du Code de commerce, à savoir principalement :

- un tableau récapitulatif des délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée générale des actionnaires dans le domaine des augmentations de capital, faisant apparaître l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice ;
- les modalités de la participation des actionnaires à l'Assemblée générale.

## 2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

### 2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement

#### 2.1.1.1 Présentation

##### 2.1.1.1.1 Rappel des évolutions intervenues en 2021

Le Conseil d'Administration, sur proposition de son Comité des Nominations, a entériné les évolutions suivantes de la gouvernance d'Amundi, qui sont devenues effectives à l'issue de l'Assemblée générale du 10 mai 2021 :

- Valérie Baudson a succédé à Yves Perrier à la Direction Générale d'Amundi ;
- Yves Perrier est devenu Président du Conseil d'Administration, en remplacement de Xavier Musca.

Le Conseil a considéré que cette évolution de la gouvernance permettait d'assurer la continuité du développement d'Amundi, dans la ligne de la stratégie mise en œuvre avec succès depuis sa création.

Le Conseil d'Administration a également décidé de ne pas renouveler le mandat de censeur de Gianni Franco Papa, ancien dirigeant d'UniCrédit parti à la retraite. Seul Jean-Michel Forest, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Loire Haute Loire, conserve un mandat de censeur.

L'Assemblée générale de mai 2021 a par ailleurs renouvelé, pour une durée de trois années, le mandat des trois administrateurs suivants :

- Michèle Guibert ;
- William Kadouch-Chassaing ;
- Michel Mathieu.

Cette Assemblée a également décidé de ne pas renouveler dans ses fonctions d'administrateur Henri Buecher, Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Alsace Vosges, appelé à partir en retraite et de nommer pour le remplacer, Patrice Gentié, Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine.

Éric Tazé-Bernard, administrateur élu par les salariés a cédé sa place en mai 2021 à sa suppléante, Estelle Ménard, Responsable Adjointe de la Gestion Thématiques Actions Monde de CPR Asset Management, société du Groupe Amundi.

Enfin, Christine Gandon, Présidente de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Nord-Est a été cooptée administratrice par décision du Conseil d'Administration de juillet 2021 en remplacement d'Andrée Samat, également partie à la retraite. La ratification de sa cooptation sera soumise à l'Assemblée Générale de 2022.

Le tableau ci-dessous récapitule les mouvements décrits ci-dessus :

#### TABLEAU DES CHANGEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS AU COURS DE L'EXERCICE

Nom	Mandat dans la Société	Renouvellement	Départ	Nomination/ Cooptation
Gianni Franco Papa	Censeur		CA 09/02/2021	
Xavier Musca	Président du Conseil d'Administration		CA 10/05/2021 Xavier Musca est resté administrateur	
Yves Perrier	Directeur Général et Dirigeant effectif		CA 10/05/2021	
	Président du Conseil d'Administration			CA 10/05/2021
Henri Buecher	Administrateur		AGO 10/05/2021	
Patrice Gentié	Administrateur			AGO 10/05/2021
Michèle Guibert	Administratrice, membre du Comité des Risques	AGO 10/05/2021		
William Kadouch-Chassaing	Administrateur	AGO 10/05/2021		
Michel Mathieu	Administrateur	AGO 10/05/2021		
Andrée Samat	Administratrice		CA 10/05/2021	
Eric Tazé-Bernard	Administrateur élu par les salariés, membre du Comité des Risques		AGO 10/05/2021	
Estelle Ménard	Administratrice élue par les salariés, membre du Comité des Risques			CA 10/05/2021 <sup>(1)</sup>
Christine Gandon	Administratrice			CA 29/07/2021

Ainsi, au 31 décembre 2021, le Conseil est composé de 12 administrateurs dont, 4 administrateurs indépendants, 6 femmes, 1 administratrice élue par les salariés et 1 censeur, conformément aux tableaux de synthèse ci-après :

(1) Estelle Ménard, en sa qualité de suppléante, a remplacé Eric Tazé-Bernard au poste d'administrateur élu par les salariés à compter du Conseil d'administration du 10 mai 2021 et a été nommée, par les administrateurs, membre du Comité des Risques.

2.1.1.1.2 Tableaux de synthèse au 31 décembre 2021

							Durée du mandat		
		Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Nombre d'actions détenues	Début 1 <sup>er</sup> mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au Conseil
Dirigeant mandataire social non exécutif	<b>Yves Perrier</b> Président du Conseil d'administration	67	H	Française	1	200	2007	AG 2022 <sup>(1)</sup>	14
Administrateurs	<b>Patrice Gentié</b>	58	H	Française	1	200	2021	AG 2024	8 mois
	<b>Christine Gandon</b>	55	F	Française	1	250	2021	AG 2023	6 mois
	<b>Michèle Guibert</b>	54	F	Française	1	200	2020	AG 2024	1
	<b>William Kadouch-Chassaing</b>	52	H	Française	2	200	2018	AG 2024	3
	<b>Michel Mathieu</b>	63	H	Française	1	200	2016	AG 2024	5
	<b>Xavier Musca</b>	61	H	Française	3	300	2012	AG 2022	9
	<b>Christian Rouchon</b>	61	H	Française	1	200	2009	AG 2023	12
Administrateurs indépendants	<b>Virginie Cayatte</b>	51	F	Française	1	250	2015	AG 2022	6
	<b>Laurence Danon-Arnaud</b>	65	F	Française	4	480	2015	AG 2023	6
	<b>Robert Leblanc</b>	64	H	Française	1	200	2015	AG 2022	6
	<b>Hélène Molinari</b>	58	F	Française	2	200	2015	AG 2023	6
Administrateur élu par les salariés	<b>Estelle Ménard</b>	49	F	Française	1	693 FCPE Amundi Actionnariat <sup>(2)</sup>	2021	Élection avant AG 2022	8 mois
Censeur	<b>Jean-Michel Forest</b>	64	H	Française	1	NA <sup>(2)</sup>	2015	CA 2024	6

(1) Pour son mandat d'administrateur.

(2) L'administrateur élu par les salariés et les censeurs n'ont pas l'obligation de détenir des actions de la Société.



		Participation et assiduité aux réunions des Comités spécialisés du Conseil d'administration					Conseil
		Comité d'Audit	Comité des Risques	Comité Stratégie et RSE	Comité des Rémunérations	Comité des Nominations	Taux de présence aux réunions du Conseil
Dirigeant mandataire social non exécutif	<b>Yves Perrier</b> Président du Conseil d'administration			✓ 100 %			100 %
Administrateurs	<b>Patrice Gentié</b>						100 %
	<b>Christine Gandon</b>						100 %
	<b>Michèle Guibert</b>		✓ 100 %				100 %
	<b>William Kadouch-Chassaing</b>						85,71 %
	<b>Michel Mathieu</b>						71,42 %
	<b>Xavier Musca</b>			✓ 100 %	✓ 75 %	✓ 100 %	100 %
	<b>Christian Rouchon</b>	Pdt 100 %	Pdt 100 %				100 %
Administrateurs indépendants	<b>Virginie Cayatte</b>	✓ 100 %	✓ 100 %				85,71 %
	<b>Laurence Danon-Arnaud</b>			Pdt 100 %	✓ 100 %		100 %
	<b>Robert Leblanc</b>	✓ 100 %			Pdt 100 %	✓ 100 %	100 %
	<b>Hélène Molinari</b>					Pdt 100 %	100 %
Administrateur élu par les salariés	<b>Estelle Ménard</b>		✓ 100 %				100 %
Censeur	<b>Jean-Michel Forest</b>	✓ 100 %	✓ 100 %				100 %

### 2.1.1.1.3 Évolutions postérieures à l'exercice 2021

Le Conseil d'Administration de février, sur recommandation de son Comité des Nominations, a décidé de soumettre à l'Assemblée générale de mai 2022 le renouvellement pour trois exercices du mandat des quatre administrateurs suivants :

- Yves Perrier, actuel Président du Conseil d'Administration ;
- Xavier Musca, Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire de la Société ;
- Robert Leblanc, Président-Directeur Général d'Aon France ; et
- Virginie Cayatte, Directrice financière d'Adisseo.

Estelle Ménard, qui a remplacé Eric Tazé-Bernard dans ses fonctions d'administrateur élu par les salariés en 2021, a quitté ses fonctions au 1er janvier 2022 en raison de son évolution au sein du groupe Crédit Agricole. De nouvelles élections ont été organisées en mars, Joseph Ouedraogo, Responsable Maitrise d'ouvrage Risques, a été élu le 25 mars 2022, avec 35,99% de suffrage des voix.

### 2.1.1.1.4 Les administrateurs nommés par l'Assemblée générale

Conformément à sa politique de diversité, le Conseil d'Administration veille à l'équilibre et à la pluralité des compétences des membres qui le composent, à la lumière des enjeux auxquels fait face Amundi. Il maintient une pluralité d'expériences et de genres, tout en s'assurant de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales de l'entreprise.

**Compétences** : chaque administrateur est doté de compétences qui lui sont propres et qui figurent à la section 2.2 « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur ».

Sur un plan plus collégial, le Comité s'est attaché à identifier les connaissances qui doivent en permanence être présentes

au sein du Conseil d'Administration pour lui permettre d'accomplir ses missions dans les meilleures conditions. Il a tout d'abord retenu les connaissances et expériences recommandées par les autorités bancaires européennes, auxquelles il a ajouté une exigence de compétence permanente en son sein dans les domaines de la gestion d'actifs et des enjeux sociaux et environnementaux.

Conformément à la réglementation bancaire, il est rappelé que chaque administrateur fait l'objet, lors de sa nomination, d'un examen approfondi de son profil par la BCE (Banque Centrale Européenne). À cette occasion, l'honorabilité, la disponibilité et les compétences sont donc préalablement analysés avec soin par le Comité des Nominations, afin que les compétences individuelles du candidat sélectionné correspondent au besoin collégial du Conseil.

Ainsi, chaque administrateur sélectionné contribue individuellement à construire une compétence collégiale diversifiée et équilibrée du Conseil. Le Comité des Nominations s'efforce d'améliorer l'équilibre global au fur et à mesure des candidatures qu'il analyse et qu'il recommande, mais il évalue également l'évolution des compétences des administrateurs déjà en poste au travers des sessions de formation organisées. Dans cette perspective, les expertises relatives à la sécurité IT et l'ESG ont particulièrement évolué ces deux dernières années.

En 2021, la compétence collective du Conseil d'Administration d'Amundi reste similaire au profil dégagé lors de l'exercice précédent. Elle se caractérise par une forte expertise dans les domaines financiers, gouvernance et rémunération, planification stratégique et gestion des risques, des expertises équilibrées dans les autres domaines. La compétence dans le domaine des Technologies et sécurité de l'information demeure un peu moins bien représentée, même si elle a récemment progressé.

Ainsi, la compétence collégiale du Conseil figurant ci-après apparaît équilibrée et adaptée aux besoins de la Société.

Comptabilité et information financière	Enjeux sociaux et environnementaux	Gestion des risques, conformité, audit interne	Technologie et sécurité de l'information	Gestion d'actifs et marchés financiers	Planification stratégique	Gouvernance et rémunération	Commercial / Marketing	Réglementation bancaire
9 experts	6 experts	8 experts	3 experts	5 experts	8 experts	9 experts	6 experts	6 experts

**Politique de diversité du Conseil** : la politique de diversité du Conseil d'Administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres (présenté dans la partie « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » de la section 2.2), à assurer un bon équilibre et une juste répartition des expériences, compétences, cultures et ancienneté, en adéquation avec les besoins de la Société.

S'agissant de la **diversité des cultures**, il est à souligner que les membres du Conseil, bien que tous de nationalité française, bénéficient pour certains d'une véritable culture ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les **zones asiatiques et européennes, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi**. Virginie Cayatte

est par exemple Directrice Financière d'Adisseo, filiale du groupe chinois BlueStar Chemchina, coté au SSE (Shanghai Stock Exchange).

Cette politique de diversité intègre également une **politique de mixité** dans la composition du Conseil et de ses comités. Avec un **taux supérieur aux exigences légales françaises applicables (42 %)** <sup>(1)</sup>, le Conseil comprend cinq femmes sur 12 administrateurs et six femmes sur 13 administrateurs en tenant compte de l'administratrice élue par les salariés.

De plus, chaque Comité spécialisé du Conseil comprend au moins une femme parmi ses membres et deux d'entre eux sont présidés par des femmes (cf. 2.1.3 - Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2021).

(1) Conformément à l'article L. 225-27 du Code de commerce, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage de représentation hommes/femmes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce.



La volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne de la Société (cf. section 2.3.4 – Les Instances de Direction du Groupe). La politique de mixité, et en particulier les objectifs de cette politique, leurs modalités de mise en

#### Administrateurs indépendants :

Le processus d'appréciation de la qualité « d'indépendant » des administrateurs se déroule sous l'égide du Comité des Nominations.

En effet, le Comité des Nominations, après avoir tenu compte des déclarations individuelles annuelles de chaque membre, procède, chaque année et pour chacun des administrateurs indépendants, à une analyse des critères prévus par le Code AFEP-MEDEF, notamment des éventuelles relations d'affaires avec les sociétés dans lesquelles ils détiennent d'autres mandats ou fonctions, en relevant les éventuels flux financiers. Cette double démarche lui permet ainsi de confirmer au Conseil l'absence de tout lien caractérisé.

Dans sa séance du 8 février 2022, le Conseil d'Administration, après avoir entendu les recommandations de son Comité des Nominations, a pu constater la satisfaction de l'ensemble des critères prévus par le Code AFEP-MEDEF pour les administrateurs qualifiés d'indépendants, et notamment de **l'absence de tout flux financier entre la Société, ses filiales et les sociétés et personnes liées des administrateurs**. S'agissant de ce dernier critère, il est précisé qu'un seuil général de significativité supérieur à 20 000 euros a été pris

en compte, à la lumière, le cas échéant, des situations individuelles des administrateurs. Compte tenu de ce seuil, seule la situation d'Hélène Molinari a fait l'objet d'un examen approfondi au vue d'une relation d'affaires identifiée entre une filiale du groupe Amundi et la société Albingia au sein de laquelle Hélène Molinari est administratrice. Au regard tant des critères quantitatifs (les flux financiers sont inférieurs à 0,001 % comparés au chiffre d'affaires des deux sociétés), que des critères qualitatifs en lien avec la nature même du contrat (contrat de mandat de gestion courant conclu à des conditions normales de marché), le Conseil a pu constater qu'il n'existait pas d'engagement constitutif d'une situation de dépendance ou génératrice de conflits d'intérêts. Ainsi, **Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc et Hélène Molinari** remplissent toujours les qualités leur permettant d'être qualifiés de membres indépendants au regard du Code AFEP-MEDEF.

Le Conseil a également rappelé que les investissements réalisés dans le cadre de son activité de gestion d'actifs pour compte de tiers, dans des sociétés au sein desquelles un administrateur exercerait un éventuel mandat, sont exclus du champ de son analyse.

Il est rappelé que le Conseil se réfère aux huit critères énoncés par l'article 9 du Code AFEP-MEDEF reproduits ci-dessous :

#### Extrait de l'article 9.5 du Code AFEP-MEDEF :

**Critère n° 1. Salarié ou mandataire social au cours des cinq dernières années :** Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :

- salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère ou d'une société consolidée par cette société mère.

**Critère n° 2. Mandats croisés :** Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire social exécutif de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

**Critère n° 3. Relations d'affaires significatives :** Ne pas être client <sup>(1)</sup>, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil significatif de la Société ou de son Groupe, ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité. L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

**Critère n° 4. Lien familial :** Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

**Critère n° 5. Commissaire aux comptes :** Ne pas avoir été commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des 5 années précédentes.

**Critère n° 6. Durée de mandat supérieure à 12 ans :** Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des 12 ans.

**Critère n° 7. Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif :** Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

**Critère n° 8. Statut de l'actionnaire important :** Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des Nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

(1) Ou être lié directement ou indirectement.

Le tableau ci-dessous synthétise l'analyse individuelle de chaque administrateur au regard de ces huit critères :

Administrateurs/Critères d'indépendance <sup>(1)</sup>	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5	Critère 6	Critère 7	Critère 8
Yves Perrier	✗	✓	✗	✓	✓	✗	✓	✗
Xavier Musca	✗	✓	✗	✓	✓	✗	NA	✗
Virginie Cayatte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Laurence Danon-Arnaud	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Christine Gandon	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Patrice Gentié	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Michèle Guibert	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
William Kadouch-Chassaing	✓	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✓
Robert Leblanc	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Michel Mathieu	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Hélène Molinari	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Christian Rouchon	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Estelle Ménard	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✓

(1) Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance respecté et ✗ représente un critère d'indépendance non satisfait.

#### 2.1.1.1.5 Administrateur élu par les salariés

Il est rappelé que, conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'Administration, un ou plusieurs administrateurs représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par les dispositions du Code AFEP-MEDEF sur ce point.

Pour autant, le Conseil d'Administration a souhaité utiliser le régime facultatif prévu à l'article L. 225-27 du Code de commerce, selon lequel un administrateur peut être élu par le personnel de la Société si les statuts de la Société l'autorise. L'Assemblée générale du 12 mai 2016 ayant approuvé un amendement statutaire en ce sens, le Conseil comprend un administrateur élu par les salariés. L'article précité dispose également que l'administrateur élu par les salariés ne doit pas être pris en compte pour l'application des règles relatives aux exigences de parité de l'article L. 225-18-1 du même Code.

Estelle Ménard, Responsable Adjointe de la Gestion Thématiques Actions Monde de CPR Asset Management, filiale d'Amundi, a pris la succession d'Éric Tazé-Bernard, en qualité d'administrateur élu par les salariés en mai 2021.

#### 2.1.1.2 Déclarations relatives aux mandataires sociaux

L'ensemble des déclarations ci-dessous a été rédigé sur la base des déclarations individuelles de chaque administrateur et censeur.

##### 2.1.1.2.1 Absence de liens familiaux

À la connaissance de la Société, il n'existe, à la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, aucun lien familial entre les membres du Conseil d'Administration tels que mentionnés ci-dessus et les membres de la Direction Générale de la Société.

Appelée à prendre le poste de Directrice de la Gestion Privée LCL, Estelle Ménard a dû démissionner de son mandat en fin d'année. Par conséquent, de nouvelles élections ont été organisées et Joseph Ouedraogo, Responsable Maitrise d'ouvrage Risques, a été élu le 25 mars 2022, avec 35,99 % de suffrage des voix.

##### 2.1.1.1.6 Censeur

Au 31 décembre 2021, le Conseil d'Administration est composé d'un censeur, Jean-Michel Forest, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Loire Haute-Loire. Conformément aux statuts, le censeur nommé par le Conseil, est convoqué et participe avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration et, le cas échéant, de différents Comités. Il exerce ainsi un rôle de conseiller auprès du Conseil d'Administration et peut émettre tout avis ou recommandations.

Il est précisé que les censeurs sont considérés comme des membres à part entière du Conseil et, à ce titre, respectent l'ensemble des chartes applicables aux administrateurs (Charte de déontologie boursière et Charte de l'administrateur).

##### 2.1.1.2.2 Absence de condamnation

À la connaissance de la Société, au cours des cinq dernières années : (i) aucune condamnation pour fraude n'a été prononcée à l'encontre d'une des personnes susvisées, (ii) aucune des personnes susvisées n'a été associée à une faillite, mise sous séquestre ou liquidation, (iii) aucune incrimination et/ou sanction publique officielle n'a été prononcée à l'encontre de l'une des personnes susvisées par des autorités statutaires ou réglementaires (y compris des organismes professionnels désignés) et (iv) aucune des personnes susvisées n'a été empêchée par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur, ni d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

### 2.1.1.2.3 Conflits d'intérêts

À la connaissance de la Société, et sous réserve des relations décrites à la note 9.2 « Parties liées » des états financiers consolidés (Chapitre 6 du présent document d'enregistrement universel) et des éléments décrits ci-après, il n'existe pas, à la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, de conflit d'intérêts potentiel entre les devoirs à l'égard de la Société des membres du Conseil d'Administration et de la Direction Générale de la Société, et leurs intérêts privés.

Il est toutefois rappelé pour des raisons historiques liées à la convention de partenariat entre la Société, Société Générale et Crédit Agricole du 17 juin 2015, que Crédit Agricole s'était engagée envers Société Générale à ce que, tant que l'ensemble des accords de distribution avec Société Générale, Crédit du Nord et Komerční Banka et le mandat de gestion avec Sogecap seraient en vigueur, un administrateur de la Société soit nommé sur proposition de Société Générale<sup>(1)</sup>. C'est à ce titre que William Kadouch-Chassaing avait été nommé membre du Conseil d'Administration de la Société, même si le renouvellement de la convention ne prévoit plus cette obligation. Au cours de l'année 2021, William Kadouch-Chassaing s'est trouvé de façon ponctuelle dans des situations de conflits d'intérêts et s'est par conséquent abstenu de participer à certaines délibérations du Conseil, principalement lors des discussions du Conseil portant sur l'acquisition de Lyxor. Il est précisé que William Kadouch-Chassaing a quitté Société Générale pour rejoindre le Groupe Eurazeo à compter de mars 2022.

Un certain nombre d'administrateurs ont été nommés en leur nom propre sur proposition de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire : Xavier Musca, Yves Perrier, Christine Gandon,

Patrice Gentié, Michèle Guibert, Michel Mathieu, Christian Rouchon. Par ailleurs, il est rappelé qu'une convention de partenariat, décrite à la section 2.1.2, a été renouvelée entre Amundi et Crédit Agricole au cours de l'exercice 2021.

À la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, il n'existe aucune restriction acceptée par les membres du Conseil d'Administration, ou les membres de la Direction Générale de la Société concernant la cession de leur participation dans le capital social de la Société, à l'exception : (i) des règles relatives à la prévention des délits d'initiés et (ii) des recommandations du Code AFEP-MEDEF imposant aux administrateurs une obligation de conservation d'actions (à l'exception de l'administrateur élu par les salariés), obligation reprise à l'article 10 des statuts prévoyant l'obligation de détenir 200 actions.

Enfin, il est précisé qu'il n'y a eu conclusion d'aucun contrat de services liant les membres des organes d'administration, ou de direction, à l'émetteur ou à l'une quelconque de ses filiales, et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat, hormis la convention de suspension du contrat de travail de Valérie Baudson conclue le 10 mai 2021, décrite à la section 2.1.1.4.

Le cas spécifique du nouveau Président du Conseil, qui pourrait se retrouver dans une situation potentielle de conflits d'intérêts du fait de ses anciennes fonctions de Directeur Général de la Société, a été identifié. Le Comité des risques sera spécifiquement chargé de veiller à cette situation particulière et de s'assurer du respect des règles adoptées en matière de gestion des conflits d'intérêts. Celles-ci sont identiques à celles applicables à tout administrateur et figurent pour l'essentiel dans la Charte de l'administrateur de la Société, comme ci-après :

#### Annexe 1 du Règlement Intérieur – article 9 Conflits d'intérêts et informations privilégiées

*L'administrateur prend connaissance et se conforme à la Charte de déontologie boursière d'Amundi.*

*En outre, l'administrateur informe le Conseil de tout conflit d'intérêts, y compris potentiel, dans lequel il pourrait être impliqué directement ou indirectement. Il s'abstient de participer aux débats et à la prise de décision sur les sujets concernés.*

*L'administrateur s'abstient d'utiliser à son profit personnel ou pour le profit de quiconque les informations privilégiées*

*auxquelles il a accès. L'administrateur s'abstient de réaliser toute transaction sur le titre Amundi pendant les 30 jours calendaires qui précèdent la publication des résultats annuels et semestriels, et pendant les 15 jours calendaires qui précèdent la publication de l'information financière trimestrielle, ainsi que le jour desdites publications.*

*Il appartient à l'administrateur, en application de la Réglementation Marchés d'Instruments Financiers (MIF II), de déclarer toute transaction personnelle sur instrument financier s'il estime être potentiellement en situation de conflits d'intérêts ou qu'il détient des informations confidentielles susceptibles d'être qualifiées de privilégiées et acquises dans le cadre de ses fonctions d'administrateur.*

### 2.1.1.3 Rôle et fonctionnement du Conseil d'administration

Le rôle du Conseil est celui d'un Conseil d'Administration de Société anonyme de droit français : conformément à l'article L 225-35 du Code de commerce, il « détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en oeuvre, conformément à son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. [...] Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. »

Les missions et le fonctionnement du Conseil d'Administration sont précisés dans le règlement intérieur du Conseil et dans les Statuts, plus spécifiquement aux articles 12 et 14 des Statuts ainsi qu'aux articles 2 et 3 du Règlement Intérieur figurant en intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

**Règlement Intérieur :** Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration figure également sur le site Internet de la Société : <https://legroupe.amundi.com> - rubrique Actionnaires/ Notre Groupe/La Gouvernance.

(1) Il est précisé que les accords renouvelés entre Société Générale et Amundi en novembre 2020 ont libéré Crédit Agricole SA de cette obligation.

Il est composé de quatre articles principaux liés aux pouvoirs du Président du Conseil, aux pouvoirs du Conseil et du Directeur Général, au fonctionnement du Conseil et aux Comités spécialisés du Conseil.

Sont annexées à ce Règlement Intérieur deux chartes (Charte de l'administrateur et Charte de déontologie boursière) auxquelles chaque administrateur et censeur a adhéré individuellement lors de son entrée en fonction.

Au cours de l'exercice 2021, le Conseil d'Administration a actualisé la Charte de déontologie boursière annexée au Règlement Intérieur.

**Durée et échelonnement des mandats :** Conformément à la recommandation 13.2 du Code AFEP-MEDEF, les échéances des mandats des administrateurs d'une durée de trois ans sont correctement réparties dans le temps. Chaque année, le mandat de quatre administrateurs arrive à échéance, permettant ainsi le renouvellement périodique de l'ensemble du Conseil.

**Formation/Séminaire :** Traditionnellement, il est proposé aux administrateurs de participer à **deux sessions de formation** au cours de l'année, organisées aux fins d'améliorer à la fois leurs connaissances et compétences et visant à leur permettre d'approfondir leur compréhension des métiers et des enjeux stratégiques de la Société. Les thèmes évoluent chaque année, en fonction de l'actualité réglementaire, actualité business de la société, ou des besoins exprimés par les membres du Conseil. Au cours de l'année 2021, ces deux sessions ont permis aux administrateurs d'être sensibilisés aux évolutions réglementaires et aux impacts de celles-ci sur leur fonction d'administrateur. Ils ont également renforcé leur connaissance des activités et de l'organisation de l'équipe Business, Support et Opérations en charge notamment du middle-office. Ils ont également pu analyser les résultats positifs du baromètre de notoriété de la marque Amundi et réfléchir à la neutralité carbone, y compris sous l'angle des moyens envisageables pour y parvenir à horizon 2050. Une journée de **séminaire stratégique** a également été organisée en novembre 2021 au cours de laquelle les membres du Conseil se sont penchés sur les évolutions du marché mondial de la gestion d'actifs et se sont assurés de l'adéquation de la stratégie déployée par le Conseil à celles-ci. Cette journée a également été l'occasion de développer les axes concrets de mise en œuvre du nouveau Plan Sociétal « Ambition 2025 » défini par ses soins.

**Réunion hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux :** À l'occasion des deux sessions de formation organisées au cours de l'année 2021, les administrateurs ont pu se réunir hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux. Étaient présents à ces réunions : Virginie Cayatte, Christine Gandon, Patrice Gentié, Michèle Guibert, Robert Leblanc, Estelle Ménard, Hélène Molinari, Christian Rouchon, et Laurence Danon.

**Évaluations :** Le Conseil a procédé au cours de l'exercice 2021 à deux auto-évaluations formelles conduites à l'initiative du Comité des Nominations, et ce, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. L'une porte sur le fonctionnement du Conseil (auto-évaluation collective) et la seconde sur une auto-évaluation individuelle des compétences, complétée, cette année encore, d'une déclaration individuelle de chaque administrateur y compris le Président du Conseil. L'ensemble est conçu sous la forme d'un panel de questions thématiques en ligne.

Les réponses à l'évaluation qui porte sur le fonctionnement collectif du Conseil demeurent strictement anonymes pour préserver la liberté d'expression. Cette évaluation du

fonctionnement du Conseil permet de mesurer l'efficacité de son fonctionnement, de sa composition, et de son organisation. Au titre de 2021, chaque administrateur a ainsi donné son appréciation sur la préparation et le déroulement des travaux du Conseil par le biais, notamment, d'une évaluation de la fréquence et de la qualité des réunions et de leurs supports. Il s'est également prononcé sur la qualité des travaux des Comités et des sessions de formations mais aussi, cette année, sur la qualité et la complétude des documents qui lui sont communiqués. La synthèse, élaborée par le Comité des Nominations et présentée au Conseil, permet de constater un taux global de satisfaction en hausse par rapport à l'année précédente (100 %, vs 98,93 %). Le taux moyen de réponses « très satisfaisantes » (70,88 %) est en légère baisse par rapport à l'an passé (74,20 %). Aucune note « non satisfaisante » n'a été attribuée cette année, ce qui signale une amélioration de la situation par rapport à l'année dernière.

Pour l'exercice 2021, les membres du Conseil plébiscitent toujours la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, l'accueil et l'environnement, mais également cette année le respect de la confidentialité des débats du conseil (100 % de réponses très satisfaisantes). La qualité et la complétude des éléments communiqués aux administrateurs dans le cadre des dossiers, ainsi que la conduite des réunions par la présidence figurent également en très bonne place. Une analyse plus historique des résultats sur les cinq dernières années a permis de constater un progrès notable du taux de satisfaction concernant la valeur ajoutée des travaux réalisés par les Comités, ainsi que l'appréciation globale du fonctionnement du Conseil, traduisant une amélioration dans le temps de la bonne entente collégiale de ses membres.

Les administrateurs ont également salué l'organisation d'un séminaire du Conseil en 2021 et suggèrent son renouvellement dans le temps, toujours dans l'optique d'approfondir la réflexion propre à la stratégie et au développement de l'entreprise tout en améliorant l'esprit de collégialité du Conseil.

L'auto-évaluation et la déclaration individuelle portent sur les compétences et les éventuels besoins ou questions en termes de formation, disponibilité, indépendance, conflits d'intérêts, honorabilité et respect des règles déontologiques. Les retours individuels permettent notamment au Comité des Nominations d'appuyer son analyse concernant la compétence collégiale du Conseil et la contribution effective de chacun de ses membres (cf. « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » à la section 2.2 ci-dessous et le paragraphe relatif aux « Compétences » à la section 2.1.1.4 ci-dessus). Les retours de chaque membre permettent également d'affiner les programmes de formation en fonction des besoins identifiés.

**Plan de succession :** Au-delà de son utilisation au cours de l'exercice 2021 à l'occasion de la nomination de la nouvelle Directrice Générale, la procédure relative au plan de succession des mandataires sociaux, Dirigeants mandataires sociaux et titulaires de postes-clés a fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2021, afin notamment de tenir compte d'une évolution réglementaire. Désormais, tout projet de révocation des Responsables des fonctions de gestion des Risques, Conformité et Audit interne, représentants des postes-clés, est soumis à la validation préalable du Conseil. Il est rappelé que cette procédure de plan de succession prévoit notamment des actions du Comité des Nominations adaptés selon la qualité d'indépendant ou non du mandataire social à recruter.

### 2.1.1.4 Référence et Conformité à un code de gouvernement d'entreprise

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'AFEP et le MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF » tel qu'actualisé en janvier 2020). Ce Code est consultable sur le site Internet <http://www.afep.com/> ou <http://www.medef.com/>. La Société se conforme à l'ensemble des recommandations de ce Code.

À la clôture de l'exercice 2021, et après analyse approfondie du Comité des Nominations, il a été constaté qu'un thème nécessitant des précisions complémentaires les années précédentes a disparu avec la nomination de la nouvelle Directrice Générale. Ce dernier événement implique toutefois d'apporter deux précisions au titre de l'exercice 2021 :

ARTICLE 22	CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MANDAT SOCIAL
<p>« Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la Société ou à une société du Groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission. »</p>	<p>L'article 22 du Code AFEP-MEDEF, tel qu'interprété par le Haut Comité au Gouvernement d'Entreprise dans son guide d'application, recommande une résiliation pure et simple du contrat de travail lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise.</p> <p>En vertu d'une autorisation donnée par le Conseil du 10 mai 2021, une convention de suspension du contrat de travail de Mme Baudson a été conclue le 10 mai 2021. En effet, il n'a pas semblé opportun au Conseil, eu égard aux 25 ans d'ancienneté cumulés de Mme Baudson au sein du Groupe, de la priver des avantages qu'elle pouvait tirer de son contrat de travail, et dont elle ne pourrait plus bénéficier s'il y avait été mis fin. Conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise, le Conseil a donc considéré que l'ancienneté et la situation personnelle de Valérie Baudson justifiaient le maintien de son contrat de travail, tout en organisant sa suspension.</p> <p>À ce titre, il est précisé que cette convention ne prévoit pas la prise en compte de la période de suspension pour le calcul de l'ancienneté de Valérie Baudson. La convention de suspension modifie également la durée de l'engagement de non-concurrence prévu par le contrat de travail, en portant celle-ci de six mois à un an, les autres conditions de cet engagement de non-concurrence restant inchangées. Cette suspension du contrat de travail implique notamment que Valérie Baudson ne bénéficiera pas, pendant la durée de son mandat, des éléments de rémunération y afférents, qu'ils résultent de son contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle ne sera ainsi rémunérée qu'au titre de son mandat social, selon les modalités décrites ci-dessous. Cette convention fera l'objet d'une résolution soumise à l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021 au titre des conventions réglementées.</p> <p>Enfin, il est précisé que, en cas de cessation des fonctions de Valérie Baudson, en aucun cas le montant de l'éventuelle indemnité de départ et des indemnités susceptibles d'être versées à raison de la rupture du contrat de travail ne pourront, au total, excéder un montant correspondant à deux années de rémunération fixe et variable annuelle.</p>
ARTICLE 23	L'OBLIGATION DE DÉTENTION D'ACTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
<p>« Le Conseil d'Administration fixe une quantité minimum d'actions que les Dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions. Cette décision est réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat. »</p>	<p>Les statuts de la Société fixent à 200 actions la détention minimale d'actions de la Société par un administrateur, ce qui permet d'assortir cette obligation d'une sanction particulièrement efficace, sous la forme d'une réputation de démission en cas de violation. La décision d'acquiescer des actions supplémentaires relève des administrateurs à titre individuel.</p> <p>Dans la mesure où l'exigence de détention minimale d'actions est d'origine statutaire, il n'y a pas de réexamen du nombre minimum d'actions à détenir à chaque renouvellement de mandat. Elle concerne donc l'ensemble des administrateurs, y compris le Président du Conseil d'Administration. La Directrice Générale n'étant pas administratrice, elle n'est pas soumise à cette obligation. Il est cependant précisé que Mme Valérie Baudson est tenue de conserver, jusqu'à la fin de son mandat 20% des actions de performance acquises pour chaque plan attribué dans le cadre du versement de sa rémunération variable différée. En outre, une part significative de la rémunération de la Directrice Générale dépend et/ou est indexée sur, la performance de l'action Amundi.</p>

## 2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2021

En 2021, l'activité du Conseil d'administration a été soutenue avec sept réunions du Conseil et une consultation écrite, conformément aux dispositions transitoires autorisées dans le cadre de la crise sanitaire. L'implication des administrateurs

a été réelle, le taux global de présence à 22 réunions des Comités et Conseils dans l'année étant de 96,94 %. Le détail de la participation de chacun des administrateurs figure dans le tableau de synthèse présenté précédemment.

### Gouvernance, mixité et rémunération

Le Conseil d'Administration a pris des décisions importantes en terme de gouvernance en 2021<sup>(1)</sup>. Il s'est en effet prononcé sur la succession du Directeur Général et a décidé, au terme d'un processus approfondi mené par son Comité des Nominations, de nommer Valérie Baudson en tant que

nouvelle Directrice Générale, en remplacement de Yves Perrier. Il a par ailleurs décidé de porter à la présidence du Conseil d'Administration Yves Perrier, marquant ainsi sa volonté d'organiser la transition dans un esprit de continuité.

(1) Postérieurement à la clôture de l'exercice 2021 et sur proposition de la Directrice Générale, le Conseil d'administration du 28 mars 2022 a nommé, Nicolas Calcoen, nouveau Directeur Stratégie, Finance et Contrôle en qualité de Directeur Général Délégué de la Société à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.



Dans le cadre de ces changements, le Conseil d'Administration a également été amené à se prononcer sur de nouvelles politiques de rémunération applicables à ces nouveaux Dirigeants mandataires sociaux.

Au-delà de ces sujets de premier ordre, et des sujets habituels de préparation des Assemblées générales qui nécessitent chaque année des travaux relatifs à l'adaptation du Conseil et de ses règles de fonctionnement aux évolutions réglementaires, les travaux du Conseil d'Administration en matière de gouvernance et de rémunération, ont porté sur les sujets suivants en 2021 :

- la cooptation de Christine Gandon en qualité d'administrateur en remplacement d'Andrée Samat, partie à la retraite ;
- l'arrêté des principes de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2021, ainsi que la conformité de celle-ci

### Activités, enjeux extra-financiers et stratégie

Le Conseil d'Administration a examiné chaque trimestre, l'évolution globale des performances des produits gérés par l'ensemble des sociétés de gestion du Groupe Amundi ainsi que les évolutions de la collecte des différents segments de clientèle. Il a suivi également avec attention les contributions aux résultats des *joint-ventures*.

Dans le domaine extra-financier, fort de son avancée suite à son précédent plan ESG et conscient des efforts qu'il reste à fournir pour que tous les secteurs et toutes les entreprises adoptent une stratégie en phase avec les Accords de Paris tout en veillant à préserver la cohésion sociale, le Conseil d'Amundi a souhaité aller encore plus loin. Outre son adhésion à l'initiative **Net Zero Asset Managers en juillet 2021**, il a entériné un **nouveau plan d'actions 2022-2025** avec un triple objectif :

- augmenter le niveau d'ambition en matière d'investissement responsable de ses solutions d'épargne ;
- engager un maximum d'entreprises à définir des stratégies d'alignement crédibles sur l'objectif Net Zéro 2050 ; et
- assurer l'alignement de ses collaborateurs et de ses actionnaires sur ses nouvelles ambitions.

Dans ce cadre et parmi les engagements pris, le Conseil d'Administration a décidé de soumettre à la prochaine Assemblée des actionnaires **une résolution « Say on Climate »**, permettant de recueillir l'avis consultatif de ses actionnaires sur sa vision et son ambition en la matière.

### Examen des comptes et de l'information financière, relations avec les commissaires aux comptes

Outre l'arrêté des comptes annuels sociaux et consolidés, le Conseil d'Administration a également examiné les comptes semestriels et les résultats trimestriels de l'année 2021. À ces différentes occasions, il a entendu les commissaires aux comptes, qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Il a également approuvé l'ensemble de la communication

### Risques et contrôle interne

Le Conseil d'Administration étudie chaque trimestre les évolutions et actualités détaillées de l'activité du contrôle interne au travers d'une présentation faite par le Directeur du pôle Support et Contrôle et du compte-rendu du Comité des Risques présenté par son Président.

aux réglementations applicables dans le domaine de la gestion d'actifs et bancaire concernant les catégories de personnels identifiés ;

- la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux ainsi que la répartition de la rémunération des membres du Conseil ;
- la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés ;
- l'analyse du Rapport sur l'égalité salariale femmes hommes et des progrès réalisés en 2021 dans le domaine de la mixité, ainsi que la constatation des avancées en lien avec la fixation d'objectifs dans la **Politique de mixité** ;
- l'évolution du plan de succession pour prendre en compte la nécessité d'obtenir l'accord du Conseil préalablement à la révocation des responsables des fonctions de contrôle interne.

En termes stratégiques, le Conseil s'est également prononcé au cours de l'exercice 2021 sur des opérations significatives de croissance externe ou organique.

L'année 2021 a en effet été marquée par l'opération **d'acquisition de la société Lyxor** réalisée pour un prix total de 825 millions d'euros, deux mois avant la date prévue. Fondé en 1998, Lyxor est l'un des acteurs majeurs du marché des ETF en Europe et a également développé une expertise reconnue en gestion active, notamment au travers de sa plateforme de fonds alternatifs liquides. Grâce à cette acquisition réalisée en décembre 2021, Amundi bénéficie de puissants leviers, non seulement pour accélérer son développement sur le segment porteur des ETF, mais également pour compléter son offre de gestion active, notamment dans le domaine des actifs alternatifs liquides, ainsi que dans celui du conseil et de l'OCIO (*Outsourced CIO*).

Le Conseil d'Administration a également été amené à se prononcer en fin d'année 2021 sur la proposition de State Bank of India (SBI) d'explorer la possibilité d'une introduction en bourse de SBI Funds Management Private Limited (SBI FMPL), société dans laquelle Amundi détient 36,78 % du capital. Le Conseil a décidé de soutenir cette initiative et de céder environ 4 % du capital de SBI FMPL dans le cadre de cette introduction en bourse, qui devrait être réalisée en 2022 à la bourse indienne (sous réserve des autorisations réglementaires et des conditions de marché).

financière élaborée, après avoir tenu compte des propositions d'aménagement rendues par le Comité d'audit.

Le Conseil d'Administration s'est également prononcé fin 2021 sur la présentation du budget 2022 et la trajectoire financière 2023-2025 de la Société.

Il approuve également les termes du rapport annuel de contrôle interne établi dans le cadre de la réglementation bancaire et communiqué à l'ACPR, ainsi que le rapport semestriel sur le contrôle interne destiné à l'actionnaire majoritaire.



Au cours de l'année 2021, le Conseil a également suivi les évolutions et conclusions du dossier AMF et du plan de renforcement mis en œuvre par la Société à la suite de ce dossier. Il est rappelé qu'à l'issue d'une enquête diligentée de 2017 à 2019, l'Autorité des marchés financiers (AMF) a notifié des griefs à Amundi le 12 juin 2020. Ces derniers concernaient la gestion de certaines transactions réalisées par deux collaborateurs d'Amundi entre 2014 et 2015.

En date du 4 août 2021, la Commission des sanctions de l'AMF a sanctionné ces anciens salariés et deux sociétés du groupe Amundi pour divers manquements. Dans ce cadre et en complément de la revue régulière de son dispositif de contrôle interne, le Conseil veille à la mise en œuvre d'un plan spécifique de renforcement pour s'assurer qu'un tel incident ne puisse pas se reproduire. Ce plan a fait également l'objet d'une revue par un cabinet d'Audit externe.

## Conventions réglementées et procédure d'évaluation des conventions courantes

Au cours de l'exercice 2021, deux conventions à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, ont été conclues <sup>(1)</sup>.

Le Conseil d'Administration d'Amundi, réuni le 10 mai 2021, sur proposition du Comité des Rémunérations et après approbation de l'Assemblée générale du 10 mai 2021, a autorisé en tant que de besoin la conclusion d'une convention de suspension du contrat de travail de Mme Valérie Baudson entre l'intéressée, la société Amundi Asset Management et Amundi, son associé unique signée le même jour. Le Conseil a jugé ce dispositif pertinent s'agissant de l'accès à de hautes responsabilités de collaborateurs du Groupe ayant significativement contribué à son développement, favorisant ainsi un management long terme des ressources humaines du Groupe, sans entraver la libre révocation de Mme Valérie Baudson. Le Conseil d'Administration a en effet considéré que la suppression de son contrat de travail aurait eu pour effet de la priver des droits attachés à son exécution antérieurement constitués du fait de son ancienneté au sein du Groupe Crédit Agricole (indemnité de licenciement sauf faute grave ou lourde, indemnité de départ à la retraite, contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence).

Par ailleurs, le Conseil d'Administration de la Société a autorisé le 30 juillet 2021, Amundi (la Société) à conclure une convention avec Crédit Agricole S.A., laquelle est soumise au régime des conventions réglementées en raison, d'une part, de la qualité d'actionnaire majoritaire de Crédit Agricole S.A. et, d'autre part, de l'existence d'un mandataire commun entre les deux contractants, M. Xavier Musca étant à la fois administrateur d'Amundi et Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A.

Au titre de cette convention, Crédit Agricole S.A. s'engage à ce que les produits Amundi soient distribués, à titre préférentiel, auprès des clients dans les réseaux des Caisses Régionales du Crédit Agricole et LCL. Elle renouvelle en les adaptant les conventions conclues en 2009 et renouvelées en 2015.

Le Conseil d'Administration a considéré le renouvellement de cette convention comme nécessaire à son activité.

Par ailleurs, conformément à la procédure adoptée en 2020 sur l'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales, le Conseil d'Administration s'est assuré que le Comité d'audit avait réalisé les travaux nécessaires à sa bonne application.

Il est rappelé que la procédure arrêtée par le Conseil d'Administration repose sur les principes essentiels suivants :

- le Comité d'Audit est en charge de s'assurer du respect de cette procédure ;
- les diligences à accomplir pour réaliser l'évaluation des conventions reposent sur des critères déterminés par le Comité d'Audit et se référant à ceux établis par la Commission Nationale des commissaires aux comptes ;
- les personnes potentiellement directement ou indirectement intéressées par une convention sont exclues du processus d'évaluation ;
- une consultation des commissaires aux comptes de la Société ou du Comité d'Audit est prévue dans les cas litigieux ;
- enfin, le Conseil d'Administration s'assurera des travaux menés par le Comité d'Audit dans ce cadre.

### 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2021

Conformément aux statuts de la Société et à la réglementation bancaire applicable, le Conseil d'Administration a mis en place des comités spécialisés chargés de procéder à un examen approfondi de certaines questions spécifiques relevant de la mission du Conseil d'Administration. Ces Comités n'ont pas de pouvoir de décision. Ils ont pour mission d'étudier toutes questions relatives à la Société que le Conseil ou le Président soumet pour avis à leur examen, de préparer les travaux et décisions du Conseil sous forme de comptes rendus, propositions, avis, informations ou recommandations.

Les membres des Comités sont nommés par le Conseil d'Administration, qui peut mettre fin à tout moment à leurs fonctions. Un membre d'un Comité peut renoncer à tout moment à ses fonctions. Tous les membres des Comités,

ainsi que toute personne participant aux réunions des Comités, sont soumis aux obligations relevant du secret professionnel.

Le Président de chaque Comité convoque le Comité qu'il préside et valide l'ordre du jour ou l'objet principal des réunions, compte tenu notamment des demandes de ses membres, et dans le respect de ses attributions. Le Conseil d'Administration peut également saisir chaque Comité d'une demande spécifique entrant dans le champ de ses attributions et demander au Président du Comité concerné la convocation d'une réunion exceptionnelle sur ce sujet.

Chaque comité peut se réunir par tout moyen, y compris *via* des moyens de visio ou de téléconférence. Il peut également se prononcer par voie de consultation écrite.

(1) Postérieurement à la clôture de l'exercice 2021, le Conseil d'administration du 28 mars 2022 a autorisé la conclusion d'une convention réglementée relative à la suspension du contrat de travail de M. Nicolas Calcoen entre l'intéressé, la société Amundi Asset Management et Amundi dont les éléments ont été publiés sur le site internet de la Société au jour de sa conclusion, conformément à l'article [L22-10-13](#).

Les membres de chaque Comité disposent, avant la réunion et dans un délai suffisant, de l'information leur permettant de rendre un avis éclairé. Pour délibérer valablement, la moitié au moins des membres des comités doit être présente ou se prononcer. Les avis et recommandations rendus au Conseil d'Administration sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Le Président de chaque Comité anime les débats et se charge de rendre compte au Conseil d'Administration des recommandations, avis ou propositions formulés par le Comité.

Chaque réunion d'un Comité donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu communiqué à ses membres. Le procès-verbal

fait état de l'opinion de tout membre. Ces comptes rendus sont également mis à disposition de l'ensemble des administrateurs une fois approuvés.

Enfin, chaque Comité peut s'entourer ponctuellement de l'avis de toute personne, y compris de tiers, susceptibles d'éclairer ses débats.




Il est précisé que la composition des comités demeure conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire.

Pour mémoire, il existe cinq comités spécialisés dont la composition, les missions et travaux sont détaillés ci-après.

### 2.1.3.1 Comité d'Audit

#### Composition et évolution

La composition du Comité d'Audit n'a pas évolué en 2021. Il est doté de deux tiers d'indépendants et d'experts dans le domaine financier :

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principale expertise justifiant la présence au Comité
<b>3</b> Membres	<b>CHRISTIAN ROUCHON</b> Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	 Comptabilité et information financière
<b>4</b> Réunions	<b>VIRGINIE CAYATTE</b> 100 %	Administratrice indépendante	Directrice Financière	 Comptabilité et information financière
<b>100 %</b> Taux de présence globale	<b>ROBERT LEBLANC</b> 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gestion des risques, conformité et audit interne

Afin d'accompagner ces trois membres, Jean-Michel Forest, censeur, assiste également aux réunions du Comité et apporte sa vision de Président d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole, à la fois client et actionnaire de la Société.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques, le Directeur des Risques ainsi que les commissaires aux comptes assistent systématiquement à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

#### Missions et activités 2021

Les missions confiées par le Conseil au Comité d'audit sont détaillées au sein de l'article 4.2 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2020 ainsi que des comptes trimestriels et semestriels 2021 ;
- analyse et observations sur les projets de communiqués de presse relatifs aux publications de résultats ;
- analyse des conventions réglementées et des critères retenus pour qualifier de courantes les conventions identifiées comme telles ;
- audition des commissaires aux comptes sur leurs approches et travaux d'audit, ainsi que leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les cabinets de commissaires aux comptes ;
- validation du plan d'audit sur l'exercice 2021.

**Analyses spécifiques approfondies :**




- travaux menés dans le cadre du lancement d'appel d'offre afin de remplacer le mandat du Commissaire aux Comptes PwC ;
- analyse de l'affaire William Saurin en lien avec le mandat du nouveau Commissaire aux Comptes Mazars ;

- analyse des parts de marché et présentation du modèle de développement d'un concurrent ;
- évaluation et financement de l'acquisition de Lyxor ;
- analyse de l'impact financier du dossier AMF <sup>(1)</sup>.

**2.1.3.2 Comités des Nominations**

**Composition et évolution**

La composition du Comité des Nominations, conforme au Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire, n'a pas évolué en 2021. Il est doté de deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité.

	<b>Nom</b> <i>Taux d'assiduité individuel</i>	<b>Statut</b>	<b>Fonction</b>	<b>Principale expertise justifiant la présence au Comité</b>
<b>3</b> Membres  <b>1</b> Réunion  <b>100 %</b> Taux de présence globale	<b>HÉLÈNE MOLINARI</b> Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne DGD du MEDEF	 Gouvernance et rémunération
	<b>ROBERT LEBLANC</b> 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gouvernance et rémunération
	<b>XAVIER MUSCA</b> 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Gouvernance et rémunération

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC) et la Secrétaire du Conseil assistent traditionnellement aux réunions du Comité des Nominations.

**Missions et activités 2021**

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Nominations sont détaillées au sein de l'article 4.5 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

**Travaux issus de ses missions récurrentes :**

- analyse et appréciation des critères d'indépendance des administrateurs qualifiés comme tels ;

- analyse de la composition du Conseil et de ses Comités, au regard de son équilibre souhaitable, de sa diversité en termes de parité, nationalité, âge, expertise, expériences et de son adéquation avec ses besoins et l'évolution de son activité ;
- étude des compétences et contributions individuelles des membres du Conseil permettant la compétence collégiale nécessaire ;
- analyse des résultats d'enquête des questionnaires d'auto-évaluation collective et individuelle et recommandations d'axes d'amélioration ;
- recommandations relatives aux arrivées à échéance des mandats des administrateurs.

(1) À l'issue d'une enquête diligentée de 2017 à 2019, l'Autorité des marchés financiers (AMF) a notifié des griefs à Amundi le 12 juin 2020. Ces derniers concernaient la gestion de certaines transactions réalisées par deux collaborateurs d'Amundi entre 2014 et 2015. Ces opérations ont impacté les actifs gérés pour le compte d'un client institutionnel, qui a été indemnisé. En date du 4 août 2021, l'Autorité des marchés financiers a sanctionné le groupe Amundi d'une amende d'un montant total de 32 millions d'euros payée au cours de l'exercice, mettant ainsi un terme à cette procédure.

**Travaux spécifiques :**




- gestion du processus de succession du Directeur Général ;
- études des candidatures, notamment de celles de Patrice Gentié, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole d'Aquitaine et de Christine Gandon, Présidente de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Nord-Est, en remplacement de Henri Buecher et Andrée Samat ;

- actualisation de la procédure de succession des mandataires sociaux des organes sociaux du Groupe pour tenir compte d'une nécessaire validation préalable par le Conseil de toute proposition de révocation d'un des responsables des fonctions de contrôle interne ;
- analyse et suivi des recommandations de la BCE en matière de Fit & Proper.

**2.1.3.3 Comité des Rémunérations****Composition et évolution**

La composition du Comité des Rémunérations n'a pas évolué en 2021. Il est doté de deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité. Il est rappelé par ailleurs que, conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas

l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'Administration, un administrateur représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par les dispositions du Code AFEP-MEDEF relatives à la présence d'un administrateur salarié au sein de son comité des rémunérations.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principale expertise justifiant la présence au Comité
<b>3</b> Membres  <b>4</b> Réunions  <b>91,67%</b> Taux de présence globale	<b>ROBERT LEBLANC</b> Président 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gouvernance et rémunération
	<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b> 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération
	<b>XAVIER MUSCA</b> 75 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Gouvernance et rémunération

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC) et la Responsable des Ressources Humaines d'Amundi assistent au Comité. Par ailleurs, la DRH de Crédit Agricole S.A., le Président du Conseil ou la Directrice Générale peuvent être amenés à assister ponctuellement aux réunions du Comité des Rémunérations.

**Missions et activités 2021**

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Rémunérations sont détaillées au sein de l'article 4.4 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

**Travaux issus de ses missions récurrentes :**

- recommandation après étude de la politique de rémunération applicable en 2021 ;
- analyse de la mise en œuvre de la politique de rémunération 2020, mise au regard des résultats financiers de la Société ;

- étude de la rémunération des membres du Comité Exécutif, des Responsables du contrôle interne et des personnes « identifiées » au sens des réglementations financières applicables ;
- revue des propositions d'acquisitions définitives des actions au titre des LTI antérieurs ;
- étude de l'indexation des bonus différés ;
- recommandation, après étude, d'une augmentation de capital réservée aux salariés en 2021 ;
- analyse et proposition de rémunération des Dirigeants et Mandataires sociaux ;
- recommandation d'orientations dans la politique de Mixité d'Amundi, au regard de l'étude du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.






**Analyses spécifiques approfondies :**

- recommandations aux fins de mise en place d'une nouvelle politique de rémunération applicable à la nouvelle Directrice Générale.

### 2.1.3.4 Comité des Risques

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Risques a évolué au cours de l'année 2021, afin de tenir compte du départ d'Éric Tazé-Bernard en mai et de l'arrivée d'Estelle Ménard pour le remplacer. Il est rappelé que son existence et sa composition relèvent de la réglementation bancaire.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principale expertise justifiant la présence au Comité
<p><b>5</b> Membres</p> <p><b>5</b> Réunions</p> <p><b>100 %</b> Taux de présence globale</p>	<b>CHRISTIAN ROUCHON</b> Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	 Gestion des risques, conformité et audit interne
	<b>VIRGINIE CAYATTE</b> 100 %	Administratrice indépendante	Directrice Financière	 Gestion des risques, conformité et audit interne
	<b>MICHÈLE GUIBERT</b> 100 %	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	 Gestion des risques, conformité et audit interne
	<b>ÉRIC TAZÉ-BERNARD*</b> 100 % sur 2 réunions	Administrateur élu par les salariés	Responsable du conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels chez Amundi	 Gestion des risques, conformité et audit interne
	<b>ESTELLE MENARD*</b> 100 % sur 3 réunions	Administratrice élue par les salariés	Responsable Adjointe de la Gestion Thématiques Actions Monde de CPR Asset Management	 Gestion d'actifs et marchés financiers

\* Il est rappelé qu'Estelle Ménard a remplacé Éric Tazé-Bernard le 10 mai 2021.

Afin d'accompagner ces quatre membres, Jean-Michel Forest, censeur, assiste également aux réunions du Comité des Risques et peut apporter sa vision de Président d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole, à la fois client et actionnaire de la Société.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), les Directeurs des Risques, de la Conformité, de l'Audit interne, de la Sécurité ainsi que le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques et les commissaires aux comptes participent également à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

#### Missions et activités 2021

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Risques sont détaillées au sein de l'article 4.3 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité du contrôle interne, à l'appui de la présentation de chaque branche de celui-ci ;
- étude et recommandation sur l'évolution du dispositif de contrôle interne ;
- analyse et recommandation des déclarations ICAAP et ILAAP <sup>(1)</sup> ;
- étude de l'efficacité du programme de conformité Volcker ;
- étude des rapports annuel et semestriel de contrôle interne destinés à l'ACPR et à l'actionnaire majoritaire, ainsi que le nouveau rapport spécifique à la Lutte contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme ;
- suivi récurrent des résultats des missions d'inspection menées par l'Audit, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations ;
- suivi trimestriel de la consommation des risques au regard du cadre d'appétence de la politique Risque approuvée par le Conseil ;
- recommandations dans le cadre de la stratégie risques décidée par le Conseil (notamment le suivi des engagements ESG) ;
- vérification de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi ;
- analyse des missions des différents régulateurs et suivi de leurs recommandations ;
- suivi de la mise en œuvre du plan de remédiation OFAC.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- suivi et finalisation de l'enquête diligentée par l'AMF et suivi des mesures de renforcement subséquentes <sup>(2)</sup> ;
- intégration des nouvelles entités Amundi BOC et Sabadell AM dans le dispositif de contrôle interne ;
- suivi des activités de Private Equity ;
- analyse des positions de l'ESMA et de l'AMF sur les frais facturés aux fonds ;
- analyse de la politique de sécurité du système d'information et point sur la cybersécurité ;
- situation du contrôle interne d'Amundi SGR en Italie et revue de son plan d'audit.

(1) ICAAP : Internal Capital Adequacy Assessment Process - ILAAP : Internal Liquidity Adequacy Assessment Process.

(2) À l'issue d'une enquête diligentée de 2017 à 2019, l'Autorité des marchés financiers (AMF) a notifié des griefs à Amundi le 12 juin 2020. Ces derniers concernaient la gestion de certaines transactions réalisées par deux collaborateurs d'Amundi entre 2014 et 2015. Ces opérations ont impacté les actifs gérés pour le compte d'un client institutionnel, qui a été indemnisé. En date du 4 août 2021, l'Autorité des marchés financiers a sanctionné le groupe Amundi d'une amende d'un montant total de 32 millions d'euros payée au cours de l'exercice, mettant ainsi un terme à cette procédure.






### 2.1.3.5 Comité Stratégique et RSE

#### Composition et évolution

La composition du Comité Stratégique et RSE n'a pas évolué en 2021. Présidé par une administratrice indépendante, dotée des qualités nécessaires à la fonction, le Comité est également

composé du Directeur Général et du Président du Conseil afin d'assurer un alignement global de la vision stratégique de la Société.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principale expertise justifiant la présence au Comité
<b>3</b> Membres	<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b> Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	 Planification stratégique
<b>3</b> Réunions	<b>XAVIER MUSCA</b> 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Planification stratégique
<b>100 %</b> Taux de présence globale	<b>YVES PERRIER</b> 100 %	Président du Conseil d'administration	Président du Conseil d'administration d'Amundi	 Planification stratégique

À la demande du Comité, le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques, le Directeur Support et Contrôle, le Responsable de l'ESG ou d'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à participer à certaines réunions du Comité Stratégique et RSE.

#### Missions et activités 2021

Les missions confiées par le Conseil au Comité Stratégique et RSE sont détaillées au sein de l'article 4.6 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse du rapport annuel relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales ;
- analyse et approfondissement des éléments constitutifs du Plan Sociétal « Ambition 2025 ».

#### Analyses spécifiques approfondies :

- suivi du dossier d'acquisition de Lyxor ;
- suivi de projet de cotation de SBI FM.

## 2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR



### Virginie CAYATTE

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
**Membre du Comité d'Audit et du Comité des Risques**

Âge : 51 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 250

#### Biographie résumée

Virginie Cayatte a débuté sa carrière en 1995 en tant qu'analyste dans l'équipe Fusions & Acquisitions du groupe AXA puis devient responsable de l'équipe Financement Trésorerie. De 2002 à 2003, elle exerce les fonctions d'adjointe au chef de bureau « Épargne et marchés financiers » en charge de la régulation relative à la gestion et l'épargne salariale, à la comptabilité et au gouvernement d'entreprise, au sein de la Direction Générale du Trésor puis en tant que chef de bureau « Épargne et marchés financiers » en charge de la régulation des marchés financiers et de leurs acteurs en 2003 jusqu'en 2005. De 2006 à 2007, elle est Secrétaire générale du pôle de Compétitivité Finance et Innovation. En 2007, Virginie Cayatte retrouve AXA IM en tant que Directrice *Corporate* Finance et Stratégie, puis Directrice Financière en 2010. Elle devient administratrice d'AXA IM IF et quitte le Groupe fin 2014.

À partir de janvier 2015 Virginie Cayatte exerce les fonctions de Directrice Financière en charge de la Finance, de l'Immobilier et des Achats au sein de Solocal Group, société qu'elle quitte fin 2017.

En 2018, elle rejoint le groupe Adisseo, détenu majoritairement par le groupe chinois BlueStar Chemchina et coté au SSE (Shanghai *Stock Exchange*), où elle occupe les fonctions de Directrice Financière.

#### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Planification stratégique



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gestion des risques, conformité, audit interne

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

**De 2015 à 2017 :**

- Directrice Financière et membre du Comité Exécutif de Solocal Group

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

**Depuis 2018 :**

- Directrice Financière d'Adisseo
- Administratrice d'Adisseo Animal Nutrition Private Limited \*
- Administratrice d'Asia Pacific Pte Ltd \*
- Administratrice d'Adisseo Life Science (Shanghai) Co., Ltd \*
- Administratrice et Vice-Présidente d'Adisseo USA Inc. \*
- Superviseur de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd \*
- Membre du Comité de Direction de la succursale Drakkar Group S.A. \*
- Superviseur de Nutriad Hoding B.V.\*

**Depuis 2019 :**

- Administratrice d'Adisseo España S.A. \*
- Membre du Comité de Surveillance d'Adisseo Eurasie SARL \*
- Administratrice d'Adisseo Venture \*

**De 2015 à 2017 :**

- Administratrice de Pages Jaunes SA

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

**Depuis 2019 :**

- Membre du Comité de Direction de l'Association Sportive du Bois de Boulogne

Néant

\* Société de droit étranger.



## Laurence DANON-ARNAUD

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**

**Présidente du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Rémunérations**

Âge : 65 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

Nombre d'actions détenues : 480

### Biographie résumée

Laurence Danon a démarré sa carrière en 1984 au Ministère de l'Industrie. En 1989, elle entre dans le groupe ELF où elle exerce des responsabilités commerciales au sein de la Division Polymères. En 1991, elle devient Directeur à la Division Spécialités Industrielles, avant d'être nommée en 1994 Directeur de la Division Mondiale des Polymères Fonctionnels. En 1996, elle se voit confier la Direction Générale de Ato-Findley Adhésives, devenue Bostik, filiale du groupe Total, n° 2 mondial des adhésifs. Nommée PDG du Printemps et membre du Comité Exécutif de PPR en 2001, elle quitte son poste en 2007 après la cession réussie du Printemps en octobre 2006.

Laurence Danon rejoint ensuite Edmond de Rothschild Corporate Finance en 2007 comme membre du Directoire, puis Présidente du Directoire jusqu'en décembre 2012. Elle a intégré la banque d'affaires Leonardo & Co., début 2013 en tant que Présidente du Conseil d'Administration.

À la suite de la cession de Leonardo & Co. SAS à Natixis en juin 2015, Laurence Danon a rejoint son *family office*.

### Ses principales expertises



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gouvernance et rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

**Depuis 2010 :**

- Administratrice et Présidente du Comité d'Audit de TF1

**Depuis 2017 :**

- Administratrice de Gecina

**Depuis 2021 :**

- Administratrice du groupe Plastivaloire

**De 2017 à 2021**

- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert \*

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

**Depuis 2015 :**

- Présidente de Primerose SAS

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

**Depuis 2015 :**

- Membre de l'Académie des Technologies

Néant

\* Société de droit étranger.



## Christine GANDON

ADMINISTRATRICE COOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 29 JUILLET 2021

Âge : 55 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 29/07/2021

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

Nombre d'actions détenues : 250

### Biographie résumée

Ingénieure agronome de formation, spécialisée dans les sciences économiques et sociales (Paris-Grignon), Christine Gandon a occupé des fonctions de responsable de projet informatique et ingénieur dans les Sucrieries du nord-est avant de devenir gérante d'une exploitation agricole à Gourgançon dans la Marne, depuis 1995.

Membre du Conseil d'Administration de la Caisse Locale de Fère-Champenoise et Sommesous depuis 2007, elle en devient Présidente en 2009 et en demeure Vice-Présidente depuis 2016. Devenue administratrice de la Caisse Régionale du Nord-Est en 2012, elle occupe successivement la fonction Vice-Présidente à partir de 2015, avant d'être élue Présidente en 2017.

Au-delà de ses compétences dans le domaine du risque environnemental en lien avec ses fonctions agricoles, Christine Gandon bénéficie également d'une expérience dans le domaine de l'économie sociale et solidaire au titre de sa fonction de Présidente d'association et trésorière fédérale à l'ADMR qu'elle a exercée jusqu'en 2017.

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2007 :

- Administratrice de la Caisse locale de Fère Champenoise et Sommesous

##### Depuis 2012 :

- Administratrice de la Caisse régionale du Nord-Est

##### Depuis 2014 :

- Membre du Bureau de la Caisse régionale du Nord-Est

##### Depuis 2016 :

- Vice-Présidente de la Caisse locale de Fère Champenoise et Sommesous

##### Depuis 2017 :

- Présidente de la Caisse régionale du Nord-Est
- Membre au sein de commissions et comités à la Fédération Nationale du Crédit Agricole

##### Depuis 2018 :

- Administratrice de Adicam
- Administratrice de CAMCA Mutuelle
- Membre du Comité de surveillance de CAMCA Courtage

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de Crédit Agricole Leasing et Factoring

##### Depuis 2020 :

- Présidente du Comité d'Audit et des Risques de CAMCA
- Administratrice de CAMCA Assurance
- Administratrice de CAMCA Réassurance
- Membre du Conseil de surveillance de CA Titres

##### Depuis 2021 :

- Administratrice et membre du Comité d'audit et risques de COFILMO
- Représentante de la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA), Administratrice du Centre Exposition Concours Agricole (CENECA)
- Représentante de la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA), Administratrice et trésorière de VIVEA

##### De 2015 à 2017 :

- Vice-Présidente de la Caisse régionale du Nord-Est

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

**Autres mandats et fonctions en cours  
au 31/12/2021**

**Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2017 à 2021) et échus**

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES**

**Depuis 2015 :**

- Représentante permanente de la Caisse régionale du Nord-Est
- Administratrice de Luzerne Recherche Développement (L.R.D.) SAS
- Représentante au Conseil de l'Agriculture de la Marne (CAF) - Maison des Agriculteurs

**Depuis 2017 :**

- Représentante permanente de la Caisse régionale du Nord Est
- Administratrice de Terrasolis
- Représentante permanente de la Caisse régionale du Nord Est
- Administratrice de Pôle de Compétitivité IAR - Industries et Agro-Ressources
- Représentante au Conseil de l'Agriculture / CAF Aisne - Maison de l'Agriculture

**DANS D'AUTRES STRUCTURES**

**Depuis 1995 :**

- Gérante de l'EARL Pellot Henrat

**Depuis 2011 :**

- Co-gérante de Fathemju SC

**Depuis 2018 :**

- Gérante de l'EURL de Montepreux

**De 1999 à 2017 :**

- Présidente de l'Association ADM de Connantray et environs

**De 2005 à 2016 :**

- Trésorière fédérale de l'ADMR Marne



## Patrice GENTIÉ

**ADMINISTRATEUR**

Âge : 58 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 10/05/2021

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Patrice Gentié a commencé sa carrière en 1985 comme Œnologue dans le Groupe Plaimont, puis il a rejoint en 1986 l'entreprise familiale de pépinière viticole qu'il dirige encore.

Il rejoint le groupe Crédit Agricole en 1998 en devenant administrateur de la Caisse Locale de Sainte Livrade, puis administrateur de la Caisse Régionale du Lot-et-Garonne de 1999 à 2001. En 2004, il est élu Président de sa Caisse Locale, puis devient administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine en 2007. Parallèlement, il exerce la fonction de Secrétaire général de la Fédération Française de la Pépinière Viticole de 2006 à 2016, et d'administrateur de l'Institut français de la Vigne et du Vin de 2012 à 2018.

Il est élu Vice-Président délégué de la Caisse Régionale d'Aquitaine de 2011 à 2019, et en devient Président en 2019.

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Technologies et sécurité de l'information



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 10/05/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 1998 :

- Administrateur de la Caisse Locale de Saint Livrade

##### Depuis 2004 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Livrade

##### Depuis 2007 :

- Administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine

##### Depuis 2017 :

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de CER France 47

##### Depuis 2019 :

- Président de la Caisse Régionale d'Aquitaine
- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, membre du Conseil de surveillance de CA Grands Crus
- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de Grand Sud-Ouest Capital

##### Depuis 2020 :

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de Grands Crus Investissement
- Administrateur de Foncaris

##### Depuis 2021 :

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de Agri Sud-Ouest Innovation
- Président de Foncaris

##### De 2011 à 2019 :

- Vice-Président délégué de la Caisse Régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

##### Depuis 2019 :

- Administrateur de GSO Financement



Autres mandats et fonctions en cours  
au 10/05/2021

Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2017 à 2021) et échus

DANS D'AUTRES STRUCTURES

**Depuis 1994 :**

- Trésorier de Atavit 47

**Depuis 1995 :**

- Trésorier de Escola Occitana d'estiu

**Depuis 1996 :**

- Membre du Comité bois et plants de FranceAgriMer

**Depuis 1998 :**

- Administrateur de CER France 47

**Depuis 2000 :**

- Gérant des Pépinières Viticoles Gentié
- Vice-Président de CER France 47

**Depuis 2003 :**

- Administrateur de la Fédération Nationale de la Pépinière Viticole

**Depuis 2005 :**

- Président adjoint du Syndicat Gironde Sud-Ouest des Pépiniéristes Viticoles
- Gérant des Pépinières Viticoles Gentié SCA

**Depuis 2006 :**

- Président du Groupement Le Guide

**Depuis 2010 :**

- Président de la Société Civile Le Guide

**Depuis 2021 :**

- Administrateur de CCPMA Prévoyance

**De 2012 à 2018 :**

- Administrateur de l'Institut Français de la Vigne et du Vin

**De 2000 à 2019 :**

- Membre du Comité Technique Permanent de la Sélection (CTPS) section Vigne

**De 1987 à 2021 :**

- Administrateur de CUMA La Vendangeuse Villeneuvoise

**De 2005 à 2021 :**

- Vice-Président de Les Archers du Castel



## Michèle GUIBERT

**ADMINISTRATRICE**  
**Membre du Comité des Risques**

Âge : 54 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/07/2020

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Diplômée de l'Institut technique de banque et titulaire d'un DESS de mathématiques appliquées et informatique, Michèle Guibert débute sa carrière à la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Morbihan où elle exerce successivement des responsabilités en contrôle de gestion, pilotage et marketing. Elle rejoint ensuite la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Val de France où elle exerce la fonction de Responsable de la distribution spécialisée, dont la gestion de patrimoine, avant de devenir Directrice de la Distribution. Elle exercera également cette fonction à la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée qu'elle rejoint en 2005 puis sera nommée en 2009 Directrice Développement et Relation Clients, incluant la responsabilité des marchés *retails*. En 2012 elle devient Directrice Générale Adjointe de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Toulouse 31. Début 2017 elle rejoint Crédit Agricole SA où elle exerce la fonction de Directrice Relation Client et Innovation au sein du pôle DCI et Directrice Générale de FIRECA. Depuis mai 2019, elle a rejoint la Caisse Régionale des Côtes d'Armor où elle occupe le poste de Directrice Générale.

### Ses principales expertises



Gestion des risques, conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Gouvernance et rémunération



Réglementation bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2019 :

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor
- Présidente du Village by CA des Côtes d'Armor
- Membre du Conseil de Surveillance de Square Habitat Bretagne
- Administratrice de Crédit Agricole Protection Sécurité (CAPS-NEXECUR)
- Administratrice de UNEXO
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice de CA Indosuez
- Membre de la Commission de Transformation et Performance et du Comité de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire à la FNCA

##### Depuis 2020 :

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne
- Membre et rapporteur adjoint du Comité de Transformation Qualité et Fonctionnement à la FNCA

##### Depuis 2021 :

- Administratrice de COFILMO

##### De 2012 à 2017 :

- Directrice Générale adjointe de la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse

##### De 2017 à 2019 :

- Directrice de la Relation Client de Crédit Agricole S.A.
- Directrice Générale du Fonds d'Investissement et de Recherche du Crédit Agricole (FIRECA)

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2019 :

- Membre de l'Association Nationale des Cadres de Direction DG (ANCD)
- Présidente des Oscars des Entreprises des Côtes d'Armor
- Administratrice de l'Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor (UPIA)
- Membre des Trophées du Tourisme des Côtes d'Armo

##### Depuis 2020 :

- Administratrice du Syndicat National des Cadres de Direction (SNCD)
- Membre de la Commission Vie Mutualiste et Identité du CA



## William KADOUCH-CHASSAING

ADMINISTRATEUR

Âge : 52 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 01/08/2018

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

William Kadouch-Chassaing a commencé sa carrière en 1992 au cabinet du Ministre des Transports, et exerça en parallèle dans l'enseignement universitaire en tant que professeur agrégé de sciences économiques et sociales. En 1996, il rejoint JP Morgan comme économiste et stratéliste, avant d'intégrer, en 1998, le département des fusions-acquisitions, où il sera notamment en charge de la couverture des groupes de médias en Europe. En 2007, il devient banquier conseil de la banque de financement et d'investissement de Société Générale. En 2013, il devient Directeur de la Stratégie du Groupe et directeur financier délégué et rejoint le comité de direction.

Depuis septembre 2020, William Kadouch-Chassaing était Directeur Général Adjoint en charge des finances du Groupe Société Générale. Il était précédemment devenu Directeur financier du Groupe depuis mai 2018.

En mars 2022, il devient Directeur Général Finances et Stratégie du groupe Eurazeo.

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Planification stratégique



Réglementation bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

##### De 2013 à 2018 :

- Directeur de la Stratégie du groupe Société Générale
- Directeur Financier délégué du groupe Société Générale

##### De 2016 à 2018 :

- Membre du Conseil de surveillance de la Société Générale Algérie\*

##### De 2018 à 2020 :

- Directeur Financier du groupe Société Général

##### De 2013 à 2021:

- Membre du Comité de Direction du groupe Société Générale

##### De 2020 à 2021 :

- Directeur Général Adjoint - Finance du groupe Société Générale

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

##### De 2015 à 2018 :

- Administrateur à l'Université Sorbonne Nouvelle

\* Société de droit étranger.



## Robert LEBLANC

**ADMINISTRATEUR (INDÉPENDANT)**

**Président du Comité des Rémunérations, membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations**

Âge : 64 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Robert Leblanc a débuté sa carrière en 1979 en tant que consultant au sein d'Andersen Consulting, Paris. En 1987, il est nommé chargé de mission auprès du Directeur Général de la Société des Bourses Françaises, poste qu'il quitte en 1990 pour rejoindre le groupe Axa en tant que Directeur Général Adjoint de Meeschaert Rousselle. De 1992 à 1998, il exerce les fonctions de Directeur Général Adjoint puis Directeur Général d'Axa Courtage (ex-Uni Europe). En 1998, Robert Leblanc rejoint le groupe Siaci dont il est Directeur Général jusqu'en 2001, puis Président du Directoire, de 2001 à 2007. En avril 2007, il est nommé *Senior Advisor* d'Apax France et ce jusqu'en 2009. Robert Leblanc a été également Président du Comité d'Éthique du Medef entre 2008 et 2013 et Président du Mouvement des Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens entre 2010 et 2014. Robert Leblanc exerce actuellement les fonctions de Président-Directeur Général d'Aon France depuis 2009. Il a écrit « Le libéralisme est un humanisme » (Albin Michel, 2017).

### Ses principales expertises



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance et rémunération



Enjeux sociaux et environnementaux

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

##### Depuis 2007 :

- Gérant de RL Conseil

##### Depuis 2009 :

- Gérant d'Aon Holdings France SNC
- Président-Directeur Général d'Aon France SAS

##### Depuis 2021 :

- Membre du Conseil de Surveillance de Vision d'Entreprise SAS

##### De 2010 à 2018 :

- Administrateur d'Aon Tunisie \*

##### De 2009 à 2019 :

- Administrateur de International Space Brokers France - ISB France

##### De 2019 à 2020 :

- Président de Chapka, filiale d'Aon France
- Président d'Ovatio, filiale d'Aon France
- Président d'Apollo, filiale d'Aon France

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2008 :

- Président d'Honneur de la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurance

##### Depuis 2017 :

- Administrateur de Aspen France

##### Depuis 2019 :

- Vice-Président de la Fondation Notre-Dame

##### De 2016 à 2018 :

- Président du Comité d'Éthique du Medef

##### De 2014 à 2019 :

- Président de la Fondation Avenir Patrimoine à Paris

\* Société de droit étranger.



## Michel MATHIEU

ADMINISTRATEUR

Âge : 63 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 28/04/2016

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Michel Mathieu a commencé sa carrière au Crédit Agricole du Gard en 1983. Il devient Directeur en 1990 avant de rejoindre en 1995, la Caisse Régionale du Midi en qualité de Directeur Général Adjoint. En 1999, il est nommé Directeur Général de la Caisse Régionale du Gard et également, à partir de 2005, de la Caisse Régionale du Midi. Michel Mathieu devient en 2007, Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc, issue de la fusion des Caisses du Gard et du Midi. À partir de 2010, Michel Mathieu rejoint Crédit Agricole S.A. en devenant Directeur Général Délégué, en charge des fonctions centrales Groupe et, à partir de mai 2015, de la gestion d'actifs et des assurances. En août 2015, il devient Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Filiales Banques de proximité, LCL et International, et du pôle fonctionnement et transformation. Depuis avril 2016, il exerce la fonction de Directeur Général de LCL, et demeure en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A. (LCL et International), membre du Comité Exécutif.

### Ses principales expertises



Gouvernance et rémunération



Commercial / Marketing



Réglementation bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2010 :

- Administrateur de CA Italia \* (ex-Cariparma)
- Membre de la Commission Mixte « Cadres Dirigeants » de la FNCA

##### Depuis 2015 :

- Directeur Général Adjoint, en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A.

##### Depuis 2016 :

- Directeur Général de LCL
- Représentant permanent de LCL, Administrateur de Prédica
- Président du Conseil d'Administration de Crédit Agricole Creditor Insurance

##### Depuis 2017 :

- Administrateur de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)

##### De 2011 à 2016 :

- Administrateur de Prédica

##### De 2012 à 2016 :

- Administrateur de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CA-CIB)

##### De 2013 à 2016 :

- Administrateur de LESICA

##### De 2015 à 2016 :

- Administrateur CA Payment Services

##### De 2012 à 2020 :

- Administrateur de Crédit Agricole Egypt \*

##### De 2015 à 2020 :

- Vice-Président du Conseil de surveillance du Crédit du Maroc \*

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

##### De 2012 à 2017 :

- Membre du Conseil de surveillance d'Eurazeo

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

\* Société de droit étranger.



## Estelle MÉNARD

**ADMINISTRATRICE ÉLUE PAR LES SALARIÉS**  
Membre du Comité des Risques

Âge : 49 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 10/05/2021 : remplace l'Administrateur élu par les salariés titulaire démissionnaire

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues<sup>(1)</sup> : 693 au travers du FCPE Amundi Actionnariat

### Biographie résumée

Estelle Ménard débute sa carrière en 1998 comme gérante Actions Européenne puis Actions Internationales chez Amundi Asset Management. En 2015, elle devient responsable adjointe de la Gestion Actions Thématiques chez CPR Asset Management \*.

Elle est nommée Directrice de la Gestion Privée LCL le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et quitte, dans ce cadre, ses fonctions d'administratrice élue par les Salariés d'Amundi.

Estelle Ménard est titulaire d'un DESS « Banque, Finance et Négoce International », d'un diplôme d'analyse financière européen et du certificat d'Administrateur de Société de Sciences PO - IFA.

### Ses principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 1998 :

- Gérante actions européennes puis actions internationale chez Amundi Asset Magement\*

##### Depuis 2015 :

- Responsable adjointe de la gestion des Actons Thématiques chez CPR Asset Management \*

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

\* Société du Groupe Amundi

(1)





## Hélène MOLINARI

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
**Présidente du Comité des Nominations**

Âge : 58 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Hélène Molinari a commencé sa carrière en 1985 chez Cap Gemini en qualité de consultante en système d'information. Elle rejoint en 1987 le groupe Robeco pour développer l'activité de ventes institutionnelles. En 1991, elle participe à la création d'Axa Asset Managers (future Axa Investment Managers), et prend la Direction de l'équipe *Retail* avant de devenir, en 2000, Directrice Marketing et e-business, puis en 2004, Directrice Communication et Marque au niveau Mondial. En 2005, elle rejoint Laurence Parisot à la tête du Medef, dont elle est nommée Directrice Générale Déléguée et membre du Conseil Exécutif en 2011.

En 2014, elle devient dirigeante d'Ahm Conseil, spécialisée dans l'organisation d'événements culturels.

Depuis 2020, elle est Présidente de l'association philanthropique SUMUS, association de préservation de l'Environnement ayant pour projet pilote la ville de Venise

### Ses principales expertises



Gouvernance et rémunérations



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion d'actifs et marchés financiers



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

##### Depuis 2020 :

- Membre du Conseil de Surveillance d'IDI

##### De 2012 à 2020 :

- Membre du Conseil de surveillance et membre du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance de Lagardère SCA

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

##### Depuis 2014 :

- Gérante d'Ahm Conseil

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de Albingia
- Membre du Conseil de surveillance de la Financière de l'Éclosion SAS

##### De 2014 à 2018 :

- *Senior Advisor* de Capival

##### De 2013 à 2020 :

- Membre du Comité Stratégique de Be-Bound

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2010 :

- Membre du Comité de Pilotage de Tout le monde chante contre le cancer

##### Depuis 2013 :

- Membre du Comité de Pilotage du Prix de la femme d'influence

##### Depuis 2020 :

- Présidente fondatrice de l'Association philanthropique SUMUS

##### De 2013 à 2018 :

- Administratrice de la Fondation Boyden



## Xavier MUSCA

**ADMINISTRATEUR (PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION JUSQU'AU 10 MAI 2021)**  
**Membre du Comité Stratégique et RSE, du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations**

Âge : 61 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 24/07/2012

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 300

### Biographie résumée

Xavier Musca a commencé sa carrière à l'Inspection générale des finances en 1985. En 1989, il entre à la Direction du Trésor, où il devient chef du bureau des affaires européennes. En 1993, il est appelé au cabinet du Premier Ministre, Édouard Balladur, comme conseiller technique, puis retrouve la Direction du Trésor en 1995, successivement en tant que chef du bureau des marchés financiers puis sous-Directeur Europe - affaires monétaires et internationales, et chef du service du financement de l'État et de l'économie. Entre 2002 et 2004, il est Directeur de cabinet de Francis Mer, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. En 2004, il devient Directeur du Trésor. Il quitte la Direction du Trésor en février 2009, pour devenir Secrétaire général adjoint de la Présidence de la République française, en charge des affaires économiques. En février 2011, il devient Secrétaire général de la Présidence de la République française.

Xavier Musca exerce actuellement les fonctions de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. depuis 2012, et de Second Dirigeant Effectif depuis 2015. Président du Conseil d'Amundi depuis 2016, il a cédé la présidence en 2021 et demeure administrateur.

Il devient Chevalier, en 2009, puis Officier, en décembre 2021, de la Légion d'honneur, du Mérite, du Mérite Agricole et de l'Ordre de Charles III (Espagne).

### Ses principales expertises



Enjeux sociaux et environnementaux



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération



Réglementation bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2012 :

- Directeur Général Délégué, membre du Comité de Direction, membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole \*\*
- Vice-Président du Conseil d'Administration de Predica
- Administrateur de CA Assurances et CA Italia \* (ex-Cariparma)
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., Administrateur de Pacifica

##### Depuis 2015 :

- Président du Conseil d'Administration de CA Consumer Finance
- Vice-Président du Conseil d'Administration de CA Italia \* (ex-Cariparma)

##### De 2012 à 2017 :

- Administrateur de Crédit Agricole Creditor Insurance
- Membre du Comité des Rémunérations de Cariparma

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

##### Depuis 2014 :

- Administrateur de CAP Gemini

##### Depuis 2016 :

- Président du Comité d'Audit de CAP Gemini

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

\* Société de droit étranger.

\*\* Société cotée.



## Christian ROUCHON

**ADMINISTRATEUR**  
**Président du Comité d'Audit et du Comité des Risques**

Âge : 61 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 23/12/2009

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Christian Rouchon a rejoint le groupe Crédit Agricole en 1988 en tant que Responsable Comptable et Financier de la Caisse Régionale de la Loire, puis de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire en 1991, avant d'en devenir le Directeur Financier en 1994. En 1997, il est nommé Directeur Systèmes d'Information de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire. Puis il devient, en 2003, Directeur Général Adjoint en charge du fonctionnement de la Caisse Régionale des Savoie avant de rejoindre la Caisse Régionale Sud Rhône-Alpes en septembre 2006 en tant que Directeur Général Adjoint en charge du développement. En avril 2007, il en devient le Directeur Général jusqu'en août 2020.

En septembre 2020, il est nommé Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc.

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Réglementation bancaire



Technologies et sécurité de l'information



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2019 :

- Censeur de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CA-CIB)

##### Depuis 2020 :

- Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc

##### Depuis 2020 :

- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

##### De 2010 à 2017 :

- Président du Conseil d'Administration de BforBank

##### De 2013 à 2017 :

- Président de COPIL OFI
- Président de Credit Agricole Home Loan SFH

##### De 2013 à 2018 :

- Président du Comité Organisation Financière, rapporteur de la Commission Finance et Risques, membre du Comité Projet Entreprise et Patrimonial et du Comité de Taux de la FNCA

##### De 2016 à 2018 :

- Administrateur de CA-Chèques

##### De 2007 à 2020 :

- Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Sud Rhône Alpes
- Administrateur de Square Habitat Sud Rhône Alpes

##### De 2008 à 2020 :

- Gérant non associé de Sep Sud Rhône Alpes

##### De 2010 à 2020 :

- Administrateur de BforBank

##### De 2018 à 2020 :

- Administrateur du Credit Agricole Home Loan SFH
- Membre du Comité Organisation Financière de la FNCA
- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA

Autres mandats et fonctions en cours  
au 31/12/2021

Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2017 à 2021) et échus

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES**

Néant

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES**

Néant

**DANS D'AUTRES STRUCTURES**

Néant

De 2011 à 2018 :

- Vice-Président de l'Association Nationale des Cadres de Direction (ANCD)



## Jean-Michel FOREST

**CENSEUR**

**Invité permanent au Comité d'Audit et au Comité des Risques**

Âge : 64 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 27/10/2015

Échéance du mandat : Conseil d'Administration appelé à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

### Biographie résumée

Entré au Crédit Agricole en 1990 en tant qu'administrateur de la Caisse Locale de Saint Germain Laval, il a successivement occupé les fonctions d'administrateur puis de Vice-Président de la Caisse Départementale de la Loire, avant de devenir administrateur de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire en 2004, puis Président depuis le 14 mars 2011.

Au travers de ses différentes fonctions au sein de la FNCA, Jean-Michel Forest est aujourd'hui un des acteurs clés du projet Humain, l'un des 3 piliers du Projet et Plan moyen terme 2022 du groupe Crédit Agricole

### Ses principales expertises



Planification stratégique



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance et rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 1995 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Germain Laval

##### Depuis 2005 :

- Membre du Conseil d'Administration de l'Espace Solidarité Passerelle (Association)
- Administrateur de la Caisse Locale de Développement Loire Haute-Loire

##### Depuis 2011 :

- Président et administrateur Fondateur de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Loire Haute-Loire (CRCAM LHL)
- Administrateur de SA COFAM, de SAS LOCAM, de SAS SIRCAM (filiales CRCAM LHL) et de SAS Square Habitat Crédit Agricole Loire Haute-Loire

##### Depuis 2013 :

- Administrateur de BFORBANK SA
- Membre du Comité Exécutif de SAS SACAM Avenir

##### Depuis 2014 :

- Administrateur de LCL - Le Crédit Lyonnais SA

##### Depuis 2016 :

- Président et administrateur Fondateur de la Fondation d'Entreprise Crédit Agricole Loire Haute-Loire pour l'Innovation
- Membre du Comité des Nominations de LCL - Le Crédit Lyonnais SA

##### Depuis 2017 :

- Membre de la Commission Cadres Dirigeants et de la Commission Nationale de Rémunération du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2018 :

- Président de l'Association des Présidents de Caisse Régionale
- Invité permanent du Bureau Fédéral de la FNCA
- Membre de la Commission des programmes de formation des Présidents et des administrateurs de Caisse Régionale de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Membre du Comité de Gestion Paritaire du FOMUGEI de l'ADICAM SARL

##### Depuis 2019 :

- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA

##### Depuis 2021 :

- Président de la Commission Cadres Dirigeants du groupe Crédit Agricole
- Président du Comité d'Orientation et de Promotion (COP)

##### De 2012 à 2017 :

- Administrateur de SAS Pleinchamp
- Membre du Comité Exécutif de SAS Sacam Pleinchamp

##### De 2014 à 2019 :

- Président de la Commission Marchés, clients et Innovation (ex-CRC) de la FNCA

##### De 2016 à 2021 :

- Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole (FEDE AURA) (ex-FRACA)

Autres mandats et fonctions en cours  
au 31/12/2021

Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2017 à 2021) et échus

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES**

Néant

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES**

Néant

**DANS D'AUTRES STRUCTURES**

**Depuis 2013 :**

- Membre du Conseil de la Confédération Régionale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CRMCCA) Rhône-Alpes

**De 2013 à 2016 :**

- Membre - Représentant désigné par la CRMCCA Rhône Alpes de CAR Rhône Alpes (Conseil de l'Agriculture Régionale)

**De 2013 à 2017 :**

- Membre représentant de la CRMCCA Rhône Alpes de CESER Rhône Alpes

**De 2013 à 2020 :**

- Président de la Confédération Régionale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CRMCCA) Rhône-Alpes

**De 2016 à 2021 :**

- Membre du Conseil représentant désigné en sa qualité de Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole de la CRMCCA Rhône-Alpes

## 2.3 LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE

En application de l'article 15 des Statuts, la Société est dirigée par un Directeur Général dont les fonctions sont dissociées de la présidence du Conseil. Ce Directeur Général est assisté dans l'exercice de ses missions générales par deux instances de direction : un Comité de Direction Générale et un Comité Exécutif.

Conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier, qui dispose que la présidence du Conseil d'Administration d'un établissement de crédit ne peut être exercée par le Directeur Général, le Conseil d'Administration, dans sa séance du 15 septembre 2015, a décidé que les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général de la Société resteraient dissociées.

Au cours de l'exercice 2021, Yves Perrier a souhaité transmettre la Direction Générale de la Société. À la suite

d'un travail approfondi du Comité des Nominations, le Conseil d'Administration a décidé de suivre la proposition conjointe de l'actionnaire majoritaire et du Comité des Nominations de nommer à la Direction Générale une collaboratrice issue du groupe Amundi, Valérie Baudson.

En parallèle de cette nomination et pour assurer une parfaite transition dans ces évolutions dans un esprit de continuité, le Conseil d'Administration a également accepté la démission de ses fonctions de Président de Xavier Musca et porté à la présidence du Conseil Yves Perrier.

Dans l'organisation interne du groupe, la Directrice Générale est également assistée dans l'exercice de ses missions générales par deux instances de direction : un Comité de Direction Générale et un Comité Exécutif <sup>(1)</sup>.

### 2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions

Depuis le 10 mai 2021, Yves Perrier préside le Conseil d'Administration de la Société qu'il dirigeait précédemment, en remplacement de Xavier Musca qui demeure administrateur.

Dans le cadre de ses missions légales, le Président du Conseil d'Administration :

- organise et dirige les travaux du Conseil, dont il rend compte à l'Assemblée générale ;
- veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure, en particulier, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission ;
- arrête les ordres du jour du Conseil et veille à ce que l'information fournie aux administrateurs leur permette de se prononcer de manière éclairée ;

- encourage et promeut le dialogue au sein du Conseil ;
- veille à la clarté des décisions prises par le Conseil.

Yves Perrier est également membre du Comité Stratégique et RSE. Afin d'assurer au mieux la transition, le Président et la Directrice Générale s'entrelient à un rythme hebdomadaire.

Par ailleurs, Yves Perrier a largement contribué en 2021 aux travaux du conseil concernant sa succession et les réflexions stratégiques de croissance externe ayant conduit à l'accomplissement de l'acquisition de Lyxor et à la communication du Plan Sociétal « Ambition 2025 » de la Société.

Les renseignements personnels concernant Yves Perrier, figurent à la section suivante 2.3.3 relative aux « Informations individuelles relatives aux Dirigeants mandataires sociaux ».

### 2.3.2 La Directrice Générale et ses pouvoirs

Valérie Baudson a été nommée en qualité de Directrice Générale de la Société le 10 mai 2021 pour une durée indéterminée. Le Conseil n'a pas souhaité modifier à cette occasion l'étendue de ses pouvoirs, qui restent donc identiques à ceux exercés précédemment par Yves Perrier.

Conformément aux Statuts (article 15) concernant les pouvoirs du Directeur Général, « *Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au Conseil d'Administration. Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers.* »

Par ailleurs, le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration (article 2.2) précise que « *Il doit toutefois obtenir l'accord préalable du Conseil d'Administration pour les opérations suivantes :*

- *création, acquisition ou cession de toutes filiales et participations en France ou à l'étranger, dès lors que l'investissement global est d'un montant supérieur à 100 millions d'euros ;*
- *tout autre investissement, ou désinvestissement, de quelque nature que ce soit, d'un montant supérieur à 100 millions d'euros.*

(1) Postérieurement à la clôture de l'exercice 2021 et sur proposition de la Directrice Générale, le Conseil d'administration du 28 mars 2022 a nommé, Nicolas Calcoen, nouveau Directeur Stratégie, Finance et Contrôle en qualité de Directeur Général Délégué de la Société à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.



Si l'urgence ne permet pas de réunir le Conseil pour délibérer sur une opération répondant aux conditions susmentionnées, le Directeur Général met tout en œuvre pour recueillir l'avis de tous les administrateurs et, à tout le moins, les membres du Comité Stratégique, avant de prendre une décision. Lorsque cela n'est pas possible, le Directeur Général peut, en accord avec le Président, prendre dans les domaines énumérés

ci-dessus, toute décision conforme à l'intérêt de la Société. Il en rend compte au prochain Conseil.

*Toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise fait l'objet d'une approbation préalable par le Conseil d'Administration.*

Les renseignements personnels concernant Valérie Baudson figurent ci-dessous.

### 2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux



## Yves PERRIER

**PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 10 MAI 2021**  
Membre du Comité Stratégique et RSE

Âge : 67 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 18/09/2007

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 200

#### Biographie résumée

Après un début de carrière dans l'audit et le conseil, Yves Perrier a rejoint la Société Générale où il a occupé divers postes dont celui de Directeur financier (1995-1999).

De 1999 à 2003, il rejoint le Crédit Lyonnais en tant que membre du Comité exécutif en charge des Finances, des Risques et de l'Audit.

À partir de 2003, il est membre du Comité exécutif de Crédit Agricole SA et Directeur Général Délégué de Calyon (devenu CACIB) jusqu'en 2007.

En 2007, il est nommé Président Directeur Général de Crédit Agricole Asset Management (CAAM).

En 2009, il conduit et met en œuvre la fusion de CAAM avec Société Générale Asset Management qui donne naissance à Amundi le 01/01/2010 dont il est nommé Directeur Général.

Sous sa direction, Amundi est devenue le leader européen avec un triplement des encours gérés (plus de 2 000 milliards à fin 2021) et des résultats, à la fois par croissance organique et au travers de différentes acquisitions : Pioneer, Sabadell, Bawag et Lyxor notamment.

Depuis sa cotation en 2015, Amundi a vu sa capitalisation boursière doubler.

De 2015 à 2021, il occupe également la fonction de Directeur Général adjoint de Crédit Agricole SA et supervise, outre l'Asset Management, les Assurances et l'Immobilier.

Le 10 mai 2021, Yves Perrier transmet la responsabilité de la Direction Générale d'Amundi à Valérie Baudson et est nommé Président du Conseil d'Administration.

Yves Perrier a été distingué plusieurs fois comme CEO of the year (2010, 2017, 2019, 2021) par les revues spécialisées de l'industrie financière (Funds Magazine, Institutionnal Investor, Financial News).

Yves Perrier est Président d'honneur de l'AFG et Vice-Président d'Eurolplace.

Il est diplômé de l'ESSEC et Expert-Comptable.

#### Ses principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Enjeux sociaux et environnementaux



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Technologies et sécurité de l'information



Gouvernance et rémunération



Commercial / Marketing



Réglementation bancaire

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2019 :

- Président du Conseil d'Administration du Comité Médicis\*

##### De 2007 à 2018 :

- Président-Directeur Général d'Amundi Asset Management\*

##### De 2014 à 2016 :

- Administrateur de LCH Clearnet SA et LCH Clearnet Group

##### De 2015 à 2020 :

- Administrateur de Pacifica et Crédit Agricole Assurances

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021	Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus
<p><b>De 2015 à 2021 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne et Immobilier de Crédit Agricole S.A.</li> <li>• Représentant permanent de Crédit Agricole S.A.</li> <li>• Administrateur de Predica et Crédit Agricole Immobilier</li> </ul> <p><b>De 2018 à 2021 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Président d'Amundi Asset Management * SAS</li> </ul>	
<b>DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES</b>	
Néant	
<b>DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES</b>	
<p><b>Depuis 2021 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrateur de Edmond de Rothschild Holding</li> <li>• Administrateur de la Banque Edmond de Rothschild</li> <li>• Administrateur de F. Marc de Lacharrière (FIMALAC)</li> <li>• Président de YP Conseil SAS</li> </ul>	<p><b>De 2013 à 2016 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membre du Conseil de surveillance de Maïke Automobile SAS</li> </ul>
<b>DANS D'AUTRES STRUCTURES</b>	
<p><b>Depuis 2017 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Président d'Honneur de l'AFG</li> </ul> <p><b>Depuis 2018 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice-Président du Conseil d'Administration de Paris Europlace</li> </ul> <p><b>Depuis 2020 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administrateur Trésorier de la Fondation de France</li> </ul>	<p><b>De 2015 à 2017 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Président de l'AFG</li> </ul>

\* Société du Groupe Amundi.



## Valérie BAUDSON

DIRECTRICE GÉNÉRALE DEPUIS LE 10 MAI 2021

Âge : 50 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 10/05/2021

Nombre d'actions détenues : 5 169 actions et 1 930,6152 parts du FCPE Amundi Actionnariat

### Biographie résumée

Valérie Baudson commence sa carrière en 1995 au sein de l'Inspection générale de la banque Indosuez. Elle rejoint ensuite Crédit Agricole Cheuvreux en tant que Secrétaire générale puis Directrice Marketing Europe.

Valérie Baudson rejoint le groupe Amundi en 2007 et supervise la création du métier ETF, Indiciel & Smart Beta à partir de 2008. Elle devient membre du Comité exécutif en 2013, puis membre du Comité de Direction en 2016 en tant que Directrice Générale de CPR AM, filiale du groupe. En 2020, elle prend également la direction nouveau Pôle dédié à la Distribution tiers et Banques privées et assure la supervision des filiales en Allemagne et en Espagne.

En parallèle, Valérie Baudson exerce un mandat d'Administratrice au sein de l'entité cotée ERAMET entre 2015 et 2016, devient membre du Comité stratégique de l'Association Française de la Gestion financière (AFG) en 2018 et Présidente du Collège investisseurs de Paris Europlace à partir de 2019.

Depuis le 10 mai 2021, Valérie Baudson est Directrice Générale d'Amundi. Elle est également Directrice Générale Adjointe et membre du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A.

Valérie Baudson est diplômée d'HEC avec une spécialité en Finance et du Certificat Administrateur de Société de Sciences PO - IFA.

### Ses principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gouvernance et rémunération



Planification stratégique

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2021

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2017 à 2021) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de CA Indosuez (ex CA Indosuez Wealth (France))

##### Depuis 2021 :

- Présidente d'Amundi Asset Management \* SAS
- Directrice Générale Adjointe du groupe Crédit Agricole S.A.
- Censeuse de Prédica

##### De 2017 à 2021 :

- Présidente du Conseil de surveillance d'Amundi Deutschland GmbH \*

##### De 2016 à 2021 :

- Directrice Générale de CPR Asset Management \*
- Présidente du Conseil d'Administration d'Amundi Index Solutions \*

##### De 2019 à 2021 :

- Administratrice de CPR Asset Management \*
- Directrice Générale déléguée d'Amundi Asset Management \* SAS

##### De 2018 à 2021 :

- Présidente du Conseil de surveillance d'Anatec \*

##### De 2016 à 2020 :

- Présidente du Conseil d'Administration d'Amundi Suisse \*

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2019 :

- Membre du Comité Stratégique de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG)
- Présidente du Collège des Investisseurs de Paris Europlace

\* Société du Groupe Amundi

## 2.3.4 Les Instances de Direction du groupe

### 2.3.4.1 Présentation des Instances de Direction

La Directrice Générale de la Société s'appuie dans la gouvernance interne du Groupe Amundi sur un **Comité de Direction Générale** réunit hebdomadairement et qui s'implique dans toutes les grandes décisions commerciales, organisationnelles et de gestion des ressources humaines.

Ce Comité assure, entre autres, la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance du Groupe. Sa composition vous est présentée ci-après.

En outre, un **Comité Exécutif**, à la composition plus large, assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie

dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent. Ce Comité, dans lequel les responsables des principaux pays sont présents, suit le développement des activités et s'assure du juste équilibre entre les orientations globales du Groupe Amundi et leur déclinaison et mise en œuvre locales. Sa composition vous est présentée ci-après.

Ces deux instances de direction sont complétées par le **Senior Leadership Team (SLT)**, cercle qui regroupe 165 cadres-dirigeants répartis dans les différentes implantations géographiques du Groupe Amundi.

## COMITÉ DE DIRECTION

Au 31/12/2021

Évolutions de la gouvernance au 10/05/2021  
(cf. page 172)



**Valérie BAUDSON**  
Directrice Générale



**Bernard DE WIT**  
Directeur du pôle  
Support et Contrôle



**Jean-Jacques BARBÉRIS**  
Directeur du pôle Clients  
Institutionnels et *Corporate*  
et ESG



**Pascal BLANQUÉ**  
Directeur des Gestions



**Nicolas CALCOEN**  
Directeur Finances,  
Stratégie et  
Affaires Publiques <sup>(1)</sup>



**Dominique  
CARREL-BILLIARD**  
Directeur du Métier  
Actifs Réels



**Matteo GERMANO**  
Directeur du métier Gestions  
Diversifiées et Directeur  
des Gestions Italie



**Fathi JERFEL**  
Directeur du pôle  
Réseaux Partenaires



**Guillaume LESAGE**  
Chief Operating Officer



**Vincent MORTIER**  
Directeur Adjoint  
des Gestions



**Isabelle SENÉTERRE**  
Directrice des Ressources  
Humaines



**Cinzia TAGLIABUE**  
Directrice Adjointe du pôle  
Réseaux Partenaires  
et Directrice de l'Italie



**Éric VANDAMME**  
Directeur des Risques



**Fannie WURTZ**  
Directrice du pôle  
Distribution & Banques  
Privées, des métiers Gestion  
Passive & Alternative

(1) Nommé le 01/04/2022  
en tant que Directeur Général  
Délégué, Directeur du pôle  
Stratégie, Finance et Contrôle.

## COMITÉ EXÉCUTIF

Le Comité Exécutif est composé des membres du Comité de Direction et de :



**Domenico AIELLO**  
Directeur Financier



**Thierry ANCONA**  
Directeur de la  
Distribution Tiers et de  
la Gestion de Patrimoine



**Alain BERRY**  
Directeur  
de la Communication



**Laurent BERTIAU**  
Directeur du Japon



**Éric Bramoullé**  
Directeur  
du Marketing & Produits



**Catherine CHABREL**  
Directrice  
de la Conformité



**Julien FONTAINE**  
Directeur des Joint-Ventures  
et des Partenariats



**David HARTE**  
Directeur de l'Irlande  
et Adjoint du Chief  
Operating Officer



**Lisa JONES**  
Directrice des Amériques



**Élodie LAUGEL**  
Directrice de l'Investissement  
Responsable et du Marketing  
Institutionnel



**Olivier Marlée**  
Directeur Général  
de CPR Asset  
Management



**Lionel PAQUIN**  
Directeur Général  
de Lyxor <sup>(1)</sup>



**Dorothee PIREL**  
Directrice de l'Audit Interne



**Xiaofeng ZHONG**  
Directeur  
de la Grande Chine

*(1) Membre depuis  
le 01/01/2022.*



### 2.3.4.2 Politique de diversité et de mixité

#### Politique de diversité et de mixité appliquée au sein du Groupe

Les Instances de Direction présentées ci-avant sont variées en termes de représentativité géographique et de genre, permettant ainsi une représentation diversifiée et équilibrée de l'ensemble du Groupe Amundi.

Le Conseil d'Administration s'est assuré en décembre des progrès réalisés en 2021 par le Groupe en matière de mixité.

Ainsi, après avoir constaté **l'amélioration de l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes avec un score de 84 points publié en mars 2021**, contre 83 en 2020, le Conseil a constaté :

- la poursuite de la progression de la proportion de femmes au sein du **Comité Exécutif** : **29,6 % en 2021** contre 28,6 % en 2020 ;
- les avancées notables de la mixité au sein du **Comité de Direction Générale (28,6 % vs 21,4 % en 2020)** ;
- ainsi que la progression du taux de féminisation au sein du **SLT** qui s'élève à **34,5 %** à fin 2021 (vs 30,1% à fin 2020).

Le Conseil a également tenu compte des engagements suivants de la Direction Générale pour favoriser la politique de mixité au sein de l'entreprise :

- renforcer l'analyse et mettre en place les actions relatives à d'éventuels écarts de rémunération variable entre femmes et hommes ;
- mener des actions pour renforcer la promotion des femmes dans certains métiers (IT-Gestion) ;
- viser la mise en place de viviers de talents composés à 50 % d'hommes et de femmes ;
- mener une réflexion sur l'allongement du congé paternité dans les entités à l'international ;
- poursuivre les actions de communication et sensibilisation, notamment auprès des managers et en particulier dans les métiers peu féminisés.

**Le Conseil d'Administration a engagé la Direction à poursuivre ses efforts en 2022 et confirmé les deux objectifs de mixité qu'il avait fixés l'année précédente, estimant ceux-ci toujours pertinents au regard des évolutions nécessaires à l'intégration de Lyxor :**

- **30 % de femmes au sein du Comité Exécutif à horizon 2022 ; et**
- **35 % de femmes au sein du Senior Leadership Team en 2025.**

### 2.3.4.3 Opérations réalisées sur les titres de la Société

Conformément à l'article 223-26 du Règlement Général de l'AMF, le présent Rapport dresse l'état récapitulatif des opérations mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et Financier, réalisées et déclarées au cours du dernier exercice par :

- les mandataires sociaux ;

- les personnes ayant le pouvoir, au sein de l'émetteur, de prendre des décisions de gestion concernant l'évolution et la stratégie et ayant un accès régulier à des informations privilégiées ;
- et leurs personnes liées.

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes liées
Jean-Jacques Barberis, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Institutionnelle et Entreprises	Acquisition définitive de 2 239 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021
Valérie Baudson, Directrice Générale	Acquisition définitive de 5 169 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Cession de 8 064 actions Amundi, pour un prix unitaire de 73,5938 euros le 12 avril 2021
Pascal Blanqué, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des gestions	Acquisition définitive de 6 202 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021
Nicolas Calcoen , Membre du Comité de Direction Générale et Directeur Finances, Stratégie et Affaires publiques	Cession de 2 000 actions Amundi, pour un prix de 70,15 euros le 17 décembre 2021 Acquisition définitive de 3 447 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Souscription de 783,6900 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2021, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 51,04 euros le 29 juillet 2021 Cession de 4 432 actions Amundi, pour un prix unitaire de 74,7362 euros le 30 avril 2021
Dominique Carrel-Billiard, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Actifs Réels	Acquisition définitive de 4 134 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Souscription de 783,7000 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2021, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 51,04 € le 29 juillet 2021



Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes liées
Bernard De Wit, Second Dirigeant effectif, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Support et Contrôle	Acquisition définitive de 3 447 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Cession de 1 406,52 actions Amundi, pour un prix unitaire de 78,4800 euros le 9 novembre 2021 Souscription de 783,6900 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2021, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 51,04 euros le 29 juillet 2021 Cession de 4 948 actions Amundi, pour un prix unitaire de 74,9000 euros le 5 mai 2021
Matteo Germano, Membre du Comité de Direction Générale, Directeur du Métier Gestions Diversifiées et Directeur des Gestions Italie	Acquisition définitive de 8 959 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Cession de 3 867 actions Amundi, pour un prix unitaire de 70,6000 euros le 13 décembre 2021
Fathi Jerfel, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Retail	Acquisition définitive de 9 647 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021
Guillaume Lesage, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Opérations, Services et Technologies	Acquisition définitive de 2 757 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Souscription de 783,6991 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2021, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 51,04 euros le 29 juillet 2021
Vincent Mortier, Membre du Comité de Direction Générale et Responsable adjoint des gestions	Acquisition définitive de 4 824 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Souscription de 783,6990 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2021, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 51,04 euros le 29 juillet 2021 Cession de 7 526 actions Amundi, pour un prix unitaire de 75,00 euros le 8 avril 2021
Isabelle Seneterre, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice des Ressources Humaines	Acquisition définitive de 1 792 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021
Cinzia Tagliabue, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice Adjointe de la Division Clients Retail, Directrice Générale Italie	Cession de 1 785 actions Amundi, pour un prix unitaire de 70,60 euros le 13 décembre 2021 Acquisition définitive de 4 134 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Souscription de 100 parts du PEG Amundi Actionnariat, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 51,04 euros le 22 juillet 2021 Cession de 3 480 actions Amundi, pour un prix unitaire de 73,25 euros le 13 avril 2021
Éric Vandamme, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Risques	Acquisition définitive de 2 172 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021 Cession de 1 000 actions Amundi, pour un prix unitaire de 81,1384 euros le 16 août 2021 Cession de 1 025 actions Amundi, pour un prix unitaire de 75,05 euros le 30 avril 2021
Fannie Wurtz, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice de la Division Distribution et Wealth	Acquisition définitive de 2 067 actions gratuites reçues dans le cadre d'un Plan d'action le 13 décembre 2021

Il est rappelé que dans la mesure où les mandataires sociaux et personnes exerçant des responsabilités dirigeantes au sein de l'émetteur sont considérés comme initiés permanents, les règles relatives aux « fenêtres d'ouverture ou de fermeture » en matière d'opérations sur les titres de la Société (telles que détaillées dans la Charte de déontologie boursière d'Amundi) leur sont applicables. Les dates correspondant à ces fenêtres leur sont communiquées en fin d'année pour l'exercice suivant.

## 2.4 RÉMUNÉRATIONS

### Rémunération attribuée au titre de 2021 aux Dirigeants mandataires sociaux <sup>(1)</sup>

Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier

FIXE	RATIO D'ÉQUITÉ	
<b>350 K€</b> <sup>(2)</sup>	France	Monde
	<b>2,8</b> <sup>(3)</sup>	<b>2,2</b> <sup>(3)</sup>
VARIABLE		
Aucune rémunération variable		

Directrice Générale, Valérie Baudson

FIXE	RATIO D'ÉQUITÉ							
<b>800 K€</b> <sup>(4)</sup>	France	Monde						
	<b>17,5</b> <sup>(3)</sup>	<b>13,5</b> <sup>(3)</sup>						
VARIABLE								
<b>1 360 K€</b> <sup>(4)</sup>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td><b>20 %</b></td> <td>Non différé, Numéraire</td> </tr> <tr> <td><b>20 %</b></td> <td>Paiement décalé d'un an, Numéraire indexé</td> </tr> <tr> <td><b>60 %</b></td> <td>Différé sur cinq ans, Sous conditions de présence et de performance, Actions Amundi, numéraire et numéraire indexé, Rétention d'un an (hors numéraire)</td> </tr> </tbody> </table>		<b>20 %</b>	Non différé, Numéraire	<b>20 %</b>	Paiement décalé d'un an, Numéraire indexé	<b>60 %</b>	Différé sur cinq ans, Sous conditions de présence et de performance, Actions Amundi, numéraire et numéraire indexé, Rétention d'un an (hors numéraire)
<b>20 %</b>	Non différé, Numéraire							
<b>20 %</b>	Paiement décalé d'un an, Numéraire indexé							
<b>60 %</b>	Différé sur cinq ans, Sous conditions de présence et de performance, Actions Amundi, numéraire et numéraire indexé, Rétention d'un an (hors numéraire)							

### Politique de rémunération 2022 des Dirigeants mandataires sociaux <sup>(1)</sup>

Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier

Politique 2022 identique à la politique 2021	
FIXE	VARIABLE
<b>350 K€</b>	Aucune rémunération variable

Directrice Générale, Valérie Baudson

Politique 2022 identique à la politique 2021							
FIXE	VARIABLE						
<b>800 K€</b>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Cible</td> <td><b>1 200 K€</b></td> <td>Soit 150 % de la rémunération fixe</td> </tr> <tr> <td>Maximum</td> <td><b>1 360 K€</b></td> <td>Soit 170 % de la rémunération fixe</td> </tr> </tbody> </table>	Cible	<b>1 200 K€</b>	Soit 150 % de la rémunération fixe	Maximum	<b>1 360 K€</b>	Soit 170 % de la rémunération fixe
Cible	<b>1 200 K€</b>	Soit 150 % de la rémunération fixe					
Maximum	<b>1 360 K€</b>	Soit 170 % de la rémunération fixe					

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

Politique 2022							
FIXE	VARIABLE						
<b>420 K€</b>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Cible</td> <td><b>630 K€</b></td> <td>Soit 150 % de la rémunération fixe</td> </tr> <tr> <td>Maximum</td> <td><b>714 K€</b></td> <td>Soit 170 % de la rémunération fixe</td> </tr> </tbody> </table>	Cible	<b>630 K€</b>	Soit 150 % de la rémunération fixe	Maximum	<b>714 K€</b>	Soit 170 % de la rémunération fixe
Cible	<b>630 K€</b>	Soit 150 % de la rémunération fixe					
Maximum	<b>714 K€</b>	Soit 170 % de la rémunération fixe					

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

(2) Rémunération exprimée sur une base annuelle. Yves Perrier a été nommé Président du Conseil d'Administration à compter du 11 mai 2021. Prorata temporis, sa rémunération fixe est de 204 167 euros.

(3) Détails en pages 122 et 123.

(4) Rémunérations exprimées sur une base annuelle. Valérie Baudson a été nommée Directrice Générale à compter du 11 mai 2021. Prorata temporis, sa rémunération fixe est de 517 460 euros et sa rémunération variable de 879 683 euros.

## 2.4.1 Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi

### 2.4.1.1 Principes

La politique de rémunération d'Amundi est établie de façon à s'aligner sur l'intérêt social de la Société, ses valeurs, sa stratégie économique et commerciale ainsi que ses objectifs à long terme. La politique de rémunération favorise, d'une part, un juste équilibre entre la performance et une gestion saine et maîtrisée du risque et, d'autre part, le développement d'un investissement toujours plus responsable et durable dans le respect des engagements ESG d'Amundi. Elle contribue ainsi à la pérennité de la Société dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes : investisseurs, actionnaires, clients et salariés.

La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi y compris aux cadres dirigeants, et est fondée sur le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Chaque collaborateur a droit à tout ou partie des éléments suivants de rémunération, en fonction des responsabilités exercées et du lieu d'activité :

- la rémunération fixe rétribue les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé par les collaborateurs ;
- la rémunération variable individuelle valorise la contribution individuelle à la performance collective et est divisée en deux parties :
  - le bonus annuel qui rémunère la performance individuelle,
  - le plan d'attribution d'actions de performance (dit LTI) qui vise à motiver certains cadres pour l'atteinte des objectifs commerciaux, financiers et de mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi communiqués au marché ;

- la rémunération variable collective associe les collaborateurs aux performances financières collectives générées par Amundi ;
- les avantages sociaux offrent une protection au salarié et à sa famille et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.





L'enveloppe globale de rémunération variable est validée par le Conseil d'Administration après examen par le Comité des Rémunérations et est déterminée sur la base d'un pourcentage du Résultat Brut d'Exploitation avant rémunération variable.

La répartition de l'enveloppe globale au sein des différentes lignes métiers et entités est réalisée en fonction de la contribution de chaque équipe à la performance collective.

L'attribution individuelle des éléments de rémunération variable est discrétionnaire et s'effectue en fonction de l'appréciation par le management de la performance individuelle ajustée au risque. À cet effet, le dispositif de rémunération variable d'Amundi :

- prend en compte, dans l'attribution des bonus individuels, le respect des limites de risque et de l'intérêt client ;
- prévoit des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs intégrant, selon la fonction tenue, une échelle temporelle appropriée (court à long terme) ;
- fixe, pour les gérants, des critères quantitatifs couplant le risque à la performance (Ratio d'information/Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;
- intègre l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté *ex post*.

Les critères pris en compte pour l'évaluation des performances et l'attribution des rémunérations variables dépendent de la nature de la fonction exercée :

		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
<b>Gestion</b> 	<b>Performance ajustée au risque</b>	RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Performance brute/absolue/relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1, 3, 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3, 5 ans) Performance en fonction du risque basée sur RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar Collecte nette/demande de soumission, mandats réussis Performance fees	Respect des règles de risque, de conformité, de la politique ESG et des règles légales Qualité du management Innovation/développement produit Transversalité et partage des meilleures pratiques Engagement commercial
<b>Commercial</b> 	<b>Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client</b>	Collecte nette Recettes Collecte brute Développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits	Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client Sécurisation/développement de l'activité Satisfaction client Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques Esprit d'entreprise
<b>Contrôle</b> 	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé</b>	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Absence d'infraction à la réglementation	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Qualité des contrôles Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques
<b>Support</b> 	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres</b>	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Gestion/optimisation des charges	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Qualité de service client et de support aux opérationnels Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques

À partir de 2022, conformément à l'engagement numéro 8 du Plan Ambition 2025, Amundi intégrera progressivement les objectifs ESG dans l'évaluation de performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, afin que la détermination de leur rémunération variable intègre cette dimension.

Depuis 2008, une partie de la rémunération variable est différée dans une optique d'alignement sur la stratégie économique, les objectifs à long terme, et une saine gestion des risques. Ainsi, les rémunérations variables les plus élevées sont en partie différées, étalées sur une période d'au moins trois ans et ne sont versées qu'en cas d'atteinte des conditions de performance et d'absence de comportement professionnel à risque sur cette période.

### 2.4.1.2 Gouvernance

Afin de garantir le respect des principes directeurs de la politique de rémunération et leur application en conformité avec les réglementations applicables (AIFM/OPCVM V, IFD, CRD V et SFDR), Amundi a mis en place une gouvernance des politiques et des pratiques de rémunération qui concernent l'ensemble des entités d'Amundi.

La mise en œuvre de la politique de rémunération est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines sous la supervision directe de la Direction Générale.

En conformité avec les obligations réglementaires, les fonctions de contrôle permanent sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables et plus spécifiquement du « personnel identifié ». Il s'agit notamment de la Direction des Risques et de la Direction de la Conformité.

Un comité *ad hoc*, qui regroupe les dirigeants des lignes gestion, la Direction des Ressources Humaines et les fonctions de contrôle, revoit pour les fonctions de gestion et de négociation, le respect des limites de risques et des procédures de conformité mises en place.

Ces éléments sont portés à l'attention de la Direction Générale et des managers concernés afin que la mise en œuvre de la politique de rémunération en tienne compte.

Le Comité des Rémunérations d'Amundi, qui s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2021, formule un avis sur la politique de rémunération afin de permettre au Conseil d'Administration de délibérer de façon éclairée. Il suit la mise en œuvre de cette politique notamment pour les « personnels identifiés » décrits ci-après.

### 2.4.1.3 Principales réalisations de l'année 2021

#### Actionnariat salarié

Afin d'associer les salariés du Groupe au développement de l'entreprise et à la création de valeur économique, le Conseil d'Administration a décidé le 10 mai 2021 d'utiliser la délégation de compétence octroyée par l'Assemblée générale qui s'est tenue le même jour et de procéder à une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi. Cette opération nommée *We Share Amundi 2021* a été un succès, plus d'un salarié sur trois dans le monde (33,7 %) ayant souscrit à l'opération, avec un pic de souscription à 51,4 % en France. Plus de 1 690 collaborateurs, présents dans 15 pays ont ainsi souscrit à cette augmentation de capital pour un montant proche de 25 millions d'euros, en hausse de 34 % par rapport au montant souscrit en 2020.

#### Plans d'intéressement à long terme

L'Assemblée générale du 16 mai 2019 a autorisé le Conseil d'Administration à l'effet de procéder à des attributions d'actions de performance existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux. Cette autorisation a été donnée à hauteur de 2 % du capital social maximum. Pour chaque exercice le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne peut représenter plus de 10 % des actions de performance attribuées au cours dudit exercice. En vertu de cette autorisation, le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 28 avril 2021 a décidé des modalités, des conditions détaillées et des bénéficiaires d'un plan d'actions de performance nommé Plan 2021. Les actions ainsi attribuées seront définitivement acquises à l'issue d'une période

Le Comité des Risques d'Amundi s'assure également chaque année de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi.

Par ailleurs, la mise en œuvre des politiques applicables au titre de la réglementation CRD V se fait dans le cadre de la gouvernance des rémunérations mise en place par Crédit Agricole S.A.

d'acquisition de trois ans et seront intégralement soumises à l'absence de comportement professionnel à risque, à la présence à la date d'acquisition et à l'atteinte de conditions de performance définies par le Conseil d'Administration en lien avec les objectifs du business plan 2021-2023. Les conditions de performance portent sur les résultats économiques d'Amundi (résultat net part du Groupe, coefficient d'exploitation, collecte nette) et sur l'engagement d'Amundi sur les sujets ESG. Leur niveau d'atteinte sera évalué sur l'ensemble de la durée du plan.

Par ailleurs, l'année 2021 a vu la livraison de trois plans d'intéressement à long terme qui avaient été décidés par le Conseil d'Administration en vertu des autorisations qui lui avaient été données par les Assemblées générales du 18 mai 2017 et du 16 mai 2019, le Conseil d'Administration ayant constaté lors de sa séance du 9 décembre 2021, l'atteinte des conditions collectives de performance. Les tranches suivantes ont été livrées aux bénéficiaires :

- la troisième et dernière tranche du plan décidé par le Conseil d'Administration du 13 décembre 2017 ;
- la deuxième et dernière tranche du plan décidé par le Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> août 2018 ;
- l'unique tranche du plan décidé par le Conseil d'Administration du 12 décembre 2019.

Une information détaillée est présentée dans les Notes annexes aux états financiers consolidés, dans la section « Faits marquants » s'agissant de l'augmentation de capital réservée aux salariés et dans la note 6.5 s'agissant des plans d'actions de performance.

## 2.4.2 Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM/OPCVM V et CRD V)

La gestion d'actifs ayant constitué l'essentiel de l'activité du Groupe, la politique 2021 d'Amundi s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire spécifique à ce secteur d'activité. Ainsi, pour le périmètre des sociétés de gestion, la politique de rémunération de l'ensemble des « personnels identifiés » d'Amundi est déterminée conformément aux Directives AIFM/OPCVM V applicables à celles-ci. Pour certaines entités du Groupe Amundi ayant le statut d'établissements de crédit ou d'entreprises d'investissement, un nombre limité de collaborateurs est régulé par la réglementation CRD V, tel que défini à la section 2.4.2.1.2. Les entités bancaires du périmètre d'Amundi se voient appliquer les mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe de Crédit Agricole S.A. Celles-ci prévoient :

- des règles et des seuils de différé de rémunérations conformes à CRD V ;

- une indexation des rémunérations variables différées selon des principes définis au paragraphe 2.4.2.2 ;
- de lier le versement du bonus différé à l'absence de comportement professionnel à risques.

La rémunération des collaborateurs « personnels identifiés » CRD V dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des entités concernées au titre de l'exercice 2021, fait l'objet d'un « Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V » établi conformément à la réglementation applicable et présenté au paragraphe 2.4.2.3.

Amundi a par ailleurs mis en place un mécanisme permettant le non-versement des rémunérations différées, en cas de survenance d'événements graves portant sur des pratiques contestables et litigieuses notamment en termes de prise de risque.

### 2.4.2.1 Périmètre des « Personnels Identifiés » (AIFM/OPCVM V ET CRD V)

#### 2.4.2.1.1 « Personnels identifiés » AIFM/OPCVM V

En cohérence avec les principes généraux d'Amundi, la politique de rémunération des personnels identifiés s'inscrit dans un contexte réglementaire fortement encadré, imposant des règles dans la structuration de leurs rémunérations.

Le « personnel identifié » regroupe les collaborateurs ayant un impact sur le profil de risques du Groupe ou de leur entité à travers leur fonction, leur niveau de délégation ou leur niveau de rémunération ainsi que les collaborateurs appartenant aux fonctions de contrôle du Groupe ou de ses entités.

La détermination des collaborateurs en tant que « personnel identifié » relève d'un processus conjoint entre les fonctions Groupe d'Amundi (Ressources Humaines et fonctions de contrôle) et de ses entités. Ce processus est placé sous la supervision du Comité des Rémunérations.

En application des Directives européennes AIFM 2011/61 du 8 juin 2011 et OPCVM V 2014/91 du 23 juillet 2014, les collaborateurs dits « personnels identifiés » des sociétés de gestion, fonds d'investissement alternatifs et OPCVM couvrent les collaborateurs répondant simultanément aux deux conditions suivantes :

- appartenir à une catégorie de personnel susceptible de par leurs fonctions d'avoir un impact sur le profil de risque des sociétés de gestion du Groupe gérant des FIA ou des OPCVM ;
- percevoir une rémunération variable élevée.

#### 2.4.2.2 Politique de rémunération des « Personnels Identifiés » (AIFM/OPCVM V ET CRD V)

La politique de rémunération d'Amundi vise à assurer un ajustement de la rémunération à la performance à moyen et long terme et à prévenir de manière efficace les conflits d'intérêts.

##### Règles de différé applicables au bonus

La rémunération variable attribuée au « personnel identifié » est différée pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur trois ans minimum, dès lors qu'elle atteint un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

Le « personnel identifié » est également soumis à des conditions d'acquisition et d'indexation du bonus.

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

La partie différée du bonus est indexée sur un panier de fonds représentatif de l'activité du Groupe ou de ses entités favorisant ainsi l'alignement de la rémunération des salariés avec les performances à moyen-long terme de la Société. Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

#### 2.4.2.1.2 « Personnels identifiés » CRD V

Le « personnel identifié » d'Amundi au sens de CRD V fait l'objet d'un processus d'identification sur une base consolidée (Crédit Agricole S.A.) et sous-consolidée (Amundi) placé sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources Humaines, Risques et Conformité.

Sont ainsi définis comme « personnel identifié » au sein du Groupe Amundi en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par CRD V :

- les membres du Conseil d'Administration ;
- le Directeur Général et le Directeur des Fonctions Business Support et Contrôle, tous deux dirigeants effectifs d'Amundi S.A. ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Intermédiation ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

La Directive 2019/2034 (« IFD ») a créé un régime spécifique en matière de rémunérations pour les entreprises d'investissement, qui sera notamment applicable à Amundi Intermédiation à compter de l'exercice 2022. Par conséquent, le périmètre du « personnel identifié » au sein du Groupe Amundi régi par la réglementation CRD V sera redéfini en 2022.

##### Règles spécifiques applicables au « personnel identifié » CRD V en matière de différé du bonus

La rémunération variable attribuée au « personnel identifié » CRD V ne peut pas excéder 100 % de la rémunération fixe, ce ratio pouvant être porté à 200 % maximum en cas de vote favorable de l'Assemblée générale.

La rémunération variable est différée dès lors qu'elle atteint le seuil de 50 000 euros ou qu'elle est supérieure à un tiers de la rémunération globale <sup>(1)</sup> :

- à hauteur de 40 % à 60 % en fonction du niveau de rémunération ;
- pour une durée de 4 à 5 ans en fonction du niveau de responsabilité.

Au moins 50 % de la rémunération variable, différée ou à acquisition immédiate, est :

- attribuée sous forme d'instruments (actions de performance et/ou numéraire indexé sur l'évolution du cours de l'action Amundi) ;
- et soumise à une période de rétention minimale de 6 mois qui est portée à 12 mois pour les personnes dont les responsabilités sont les plus élevées.

(1) En vertu des dérogations prévues au point b) de l'article 94(3) CRD V, Amundi n'applique pas ces dispositions si ces seuils ne sont pas dépassés.

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

De plus, s'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération variable différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, qu'un « personnel identifié » est (i) responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Groupe se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité du droit local.

Il est par ailleurs précisé que les principes ci-dessus exposés sur la rémunération variable des personnels identifiés CRD V ne s'appliquent pas, de fait, aux membres du Conseil d'Administration dans la mesure où ils ne perçoivent pas de rémunération variable. Les principes applicables à la rémunération des membres du Conseil d'Administration sont décrits en section 2.4.3.1. du présent document d'enregistrement universel.

### Conditions d'acquisition des droits liés aux attributions d'actions de performance

Lorsque des personnes sont bénéficiaires d'attribution d'actions de performance, des conditions spécifiques à l'acquisition des droits liées aux attributions d'actions de performance sont fixées et sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019	Plan 2021
<b>Date d'autorisation par l'Assemblée générale</b>	18 mai 2017	18 mai 2017	16 mai 2019	16 mai 2019
<b>Date d'attribution par le Conseil d'Administration</b>	13 décembre 2017	1 <sup>er</sup> août 2018	12 décembre 2019	28 avril 2021
<b>Durée</b>	4 ans	3 ans	2 ans	3 ans
<b>Date d'acquisition définitive</b>	13 décembre 2021	13 décembre 2021	13 décembre 2021	Au plus tard le 2 mai 2024
<b>Conditions d'acquisition des droits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence à la date d'acquisition</li> <li>Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs du Plan Moyen Terme</li> <li>Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence à la date d'acquisition</li> <li>Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs du Business Plan 2021-2023 et à la mise en œuvre de la trajectoire ESG</li> <li>Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>

### Limitation des bonus garantis

Le versement d'une rémunération variable garantie n'est autorisé que dans le contexte d'un recrutement et pour une durée ne pouvant excéder un an. Le paiement d'une rémunération variable garantie est soumis aux modalités du plan de rémunération différée applicable.

Il est par ailleurs rappelé qu'en aucun cas les mandataires sociaux ne pourront bénéficier d'une rémunération variable garantie. Les dispositions spécifiques les concernant sont présentées en section 2.4.3 du présent document d'enregistrement universel.

### 2.4.2.3 Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021. Il est établi au titre de l'exercice 2021 conformément à l'article 450 du règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013, tel que modifié par le règlement UE n° 2019/876 du 20 mai 2019 (« CRR II »).

Du fait de leur activité principale de gestion d'actifs, les sociétés de gestion qui composent la majeure partie du Groupe Amundi sont soumises à la Directive 2011/61/UE, telle que modifiée (« AIFM »), ainsi qu'à la Directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 concernant les OPCVM, telle que modifiée (« OPCVM V »), conformément aux orientations émises par l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA/2016/411).



Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la Directive n° 2013/36/UE du 26 juin 2013, telle que modifiée, y compris par la Directive n° 2019/878/UE du 20 mai 2019, transposée en France notamment par l'arrêté du 22 décembre 2020, qui a modifié l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD V »).

Les entités bancaires du périmètre d'Amundi sont soumises aux mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe de Crédit Agricole S.A. tel que décrit en paragraphe 2.4.2.

Les informations quantitatives contenues dans ce rapport portent uniquement sur le « personnel identifié » aux termes de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier sur le périmètre bancaire d'Amundi, soit sept personnes dont le Directeur Général d'Amundi.

La politique de rémunération du Directeur Général d'Amundi S.A. est détaillée en section 2.4.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

##### Gouvernance des rémunérations

La gouvernance applicable en matière de rémunérations est détaillée en section 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel.

Par ailleurs, en conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des Ressources Humaines Groupe associe les fonctions de contrôle (Risques et Conformité) à l'élaboration des politiques de rémunération, à la revue des rémunérations variables du Groupe et à la définition du personnel identifié.

##### Composition et rôle du Comité des Rémunérations

La composition et le rôle du Comité des Rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.1.3.3 du document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.2 Politique de rémunération du « personnel identifié »

##### Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération sont détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel.

La politique applicable au « personnel identifié » CRD V comporte des principes communs à celle appliquée au « personnel identifié » AIFM/OPCVM V dont les principales caractéristiques sont détaillées ci-dessous, et des règles spécifiques en matière de différé et d'indexation de la rémunération variable.

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

Pour rappel, les composantes de la rémunération des collaborateurs sont décrites en section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel. Les attributions de rémunération variable individuelle sont discrétionnaires et fondées sur l'appréciation de la performance par le management :

- sur la base de critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs ;
- intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ;
- prenant en compte le respect des limites de risque et l'intérêt du client.

Les critères pris en compte pour l'évaluation des performances et l'attribution des rémunérations variables dépendent de la nature de la fonction exercée, comme l'illustre le tableau figurant en 2.4.1.1. du présent document d'enregistrement universel.

Enfin, la politique de rémunération d'Amundi est cohérente avec une gestion saine et maîtrisée des risques. Ainsi, le dispositif de rémunération variable d'Amundi garantit une situation financière saine :

- en définissant l'enveloppe de rémunération variable globale en fonction de la performance financière du Groupe ;
- en conditionnant le versement de la rémunération variable différée à l'atteinte des objectifs de performance financière du Groupe.

Le dispositif de rémunération variable d'Amundi est aligné avec une gestion saine et maîtrisée des risques :

- en prévoyant, comme critères pris en compte dans l'attribution des bonus individuels, le respect des règles de risque et de conformité ainsi que, pour les gérants, les critères quantitatifs associant le risque à la performance (Ratio d'information/Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;
- en intégrant l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté *ex post*.

Les attributions de rémunération variable font l'objet de modalités de différé précisées ci-après.

##### Périmètre du personnel identifié

Le périmètre du « personnel identifié » au sens de CRD V d'Amundi est décrit en paragraphe 2.4.2.1.2 du document d'enregistrement universel.

##### Caractéristiques des règles de différé applicables au « personnel identifié »

###### Règles de différé applicables au bonus

Les règles de différé applicables au bonus des personnels identifiés CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2 du document d'enregistrement universel.

###### Conditions d'acquisition des droits liés aux attributions d'actions de performance

Les conditions d'acquisition présentes dans les différents plans d'attribution d'actions de performance Amundi sont décrites en paragraphe 2.4.2.2 du document d'enregistrement universel.

###### Limitation des bonus garantis

Les conditions de versement d'une rémunération variable garantie sont décrites en paragraphe 2.4.2.2 du document d'enregistrement universel.

## 2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

## Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021

**MONTANTS DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2021, RÉPARTIS ENTRE PART FIXE ET PART VARIABLE -** (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Nombre de personnes concernées	17	7		24
Total des rémunérations	0,4	4,8		5,2
Dont montant de la part fixe	0,4	2,0		2,4
Dont montant de la part variable (y compris LTI)	n/a	2,8		2,8

S'agissant des membres du Conseil d'Administration, sont inclus tous les membres qui ont exercé leur mandat pendant tout ou partie de l'exercice 2021. Les rémunérations attribuées à Yves Perrier au titre de son mandat de Directeur Général puis de son mandat de Président du Conseil d'Administration sont incluses dans la colonne « Dirigeants ».

La part fixe comprend le salaire fixe et les avantages en nature. La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2021 qui deviendra effective en 2022 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration. La part variable correspondant à l'exercice 2021 s'élève à 2,2 millions d'euros et 0,6 million de LTI au titre de 2021.

La part de la rémunération variable représente 58 % de la rémunération totale attribuée et 139 % de la rémunération fixe.

**MONTANTS ET FORME DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES ATTRIBUÉES AU TITRE DE 2021, RÉPARTIS ENTRE MONTANTS ACQUIS OU NON DIFFÉRÉS, ET MONTANTS DIFFÉRÉS CONDITIONNELS -**

(en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Nombre de personnes concernées	n/a	7		7
Montant acquis à versement immédiat	n/a	0,8		0,8
Montant à paiement décalé, en numéraire indexé	n/a	0,5		0,5
Montant différé conditionnel (y compris LTI)	n/a	1,5		1,5

Le montant des rémunérations différées au titre de 2021 inclut l'attribution LTI au titre de 2021 qui deviendra effective en 2022 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration.

**MONTANTS ET FORME DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES ATTRIBUÉES AU TITRE DE 2021, RÉPARTIS ENTRE PAIEMENT EN ESPÈCES, EN ACTIONS OU INSTRUMENTS -**

(en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Nombre de personnes concernées	n/a	7		7
Paiements en espèces	n/a	1,3		1,3
Paiements en actions ou instruments	n/a	1,5		1,5

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2021 en actions ou instruments représente 52 %.

**ENCOURS DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES ATTRIBUÉES AU TITRE DES EXERCICES ANTÉRIEURS** - (en millions d'euros)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Montant des encours de rémunérations différées attribuées au titre des exercices antérieurs acquises en 2021	n/a	1,9		1,9
Montant des encours de rémunérations différées attribuées au titre des exercices antérieurs non acquises	n/a	2,9		2,9

**RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES OU RÉDUITES DU FAIT DES RÉSULTATS DE L'EXERCICE 2021** - (en millions d'euros)

	Au titre de 2017	Au titre de 2018	Au titre de 2019
Montant des rémunérations différées versées	0,9	0,7	0,3
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

**RÉMUNÉRATIONS VARIABLES GARANTIES ATTRIBUÉES AU COURS DE L'EXERCICE 2021 AU TITRE DES EMBAUCHES**

	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant individuel le plus élevé
Montant des rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice 2021 pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	0	0	0

**INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES OU VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE 2021**

	Indemnités attribuées au cours d'exercices antérieurs et versées en 2021	Indemnités attribuées au cours de l'exercice 2021 avec versement immédiat	Indemnités attribuées au cours de l'exercice 2021 avec versement différé
Montant des indemnités de départ	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	0	0	0
Indemnité la plus élevée	0	0	0

**INFORMATIONS CONSOLIDÉES SUR LES MEMBRES DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AYANT UNE RÉMUNÉRATION TOTALE ATTRIBUÉE AU TITRE DE L'EXERCICE 2021 SUPÉRIEURE À 1 MILLION D'EUROS**

	France	Europe (hors France)	Reste du monde
De 1 M€ à 1,5 M€	2		
De 1,5 M€ à 2,0 M€			
De 2,0 M€ à 2,5 M€			
De 2,5 M€ à 3,0 M€			

## 2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2021

### 2.4.3.1 Rémunération des Administrateurs et du Censeur

Conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée générale du 10 mai 2021 s'est prononcée dans sa cinquième résolution sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2020. Compte tenu du taux d'approbation de 99,89 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations des administrateurs au titre de l'exercice 2021 seront versées en mai 2022.

#### 2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2021

La politique de rémunération des administrateurs a été établie par le Conseil d'Administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations. Elle a fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale annuelle de 2021 à hauteur de 99,98 % (7<sup>e</sup> résolution). Conformément à l'article 21.1 du Code AFEP-MEDEF, elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.3.2).

Cette politique a été jugée raisonnable par rapport aux pratiques courantes constatées tant au niveau des sociétés du SBF 120 qu'au niveau des pairs de la Société à l'échelle européenne.

Il est rappelé que le montant annuel maximum de l'enveloppe qui est allouée aux administrateurs a été fixé à 700 000 euros lors de l'Assemblée générale du 30 septembre 2015 et n'a pas évolué depuis.

La rémunération des administrateurs est versée en N+1 au titre de l'année N. Compte tenu de cette spécificité, les montants qui figurent ci-dessous en 2.4.3.1.2 sont donc ceux :

- attribués au titre de l'exercice 2019 et versés en 2020 ;
- attribués au titre de l'exercice 2020 et versés en 2021 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2021 et qui seront versés en 2022.

#### 2.4.3.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux administrateurs et au censeur

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 8 février 2022 a mis en oeuvre la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée de 2021 et décidé de répartir l'enveloppe globale de rémunération attribuée au titre de 2021 conformément à celle-ci.

Le tableau présenté ci-dessous récapitule la liste des bénéficiaires et le montant des rémunérations qui leur a été attribué et versé au titre des deux derniers exercices conformément aux principes rappelés au paragraphe 2.4.3.1.1.

La politique de rémunération approuvée par l'Assemblée prévoit les règles de répartition suivantes :

- une somme de 3 500 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux réunions de Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité d'Audit ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité des Risques ;
- un forfait annuel, de 10 000 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations.

Le censeur perçoit le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs.

<b>Membres du Conseil d'Administration</b>	<b>Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 et versés en 2020 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 et versés en 2021 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 et qui seront versés en 2022 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>
<b>Yves Perrier <sup>(2)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant <sup>(10)</sup>
<b>Henri Buecher <sup>(3)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	9 000	17 500	10 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Virginie Cayatte</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	38 000	37 500	39 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Laurence Danon-Arnaud</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	26 000	31 500	42 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Jean-Michel Forest</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	36 000	39 500	42 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Rémi Garuz <sup>(4)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	9 000		
Autres rémunérations	Néant		
<b>Christine Gandon <sup>(5)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			10 500
Autres rémunérations			Néant
<b>Patrice Gentié <sup>(6)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			14 000
Autres rémunérations			Néant
<b>Michèle Guibert</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		12 500	34 500
Autres rémunérations		Néant	Néant
<b>William Kadouch-Chassaing</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	12 000	10 500	21 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Robert Leblanc</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	29 000	39 500	44 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Michel Mathieu <sup>(2)</sup></b>			
Rémunération au titre mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Estelle Ménard <sup>(7)</sup></b>			
Rémunération au titre mandat d'administrateur			18 000
Autres rémunérations			Néant

<b>Membres du Conseil d'Administration</b>	<b>Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 et versés en 2020 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 et versés en 2021 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 et qui seront versés en 2022 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>
<b>Hélène Molinari</b>			
Rémunération au titre mandat d'administrateur	22 000	27 500	34 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Xavier Musca <sup>(2)</sup></b>			
Rémunération au titre mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Gianni Franco Papa/ Unicredit <sup>(3) (8)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat de censeur	12 000	14 000	3 500
Rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Christian Rouchon</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	48 000	47 500	54 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Andrée Samat <sup>(3)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	18 000	17 500	14 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Renée Talamona <sup>(2) (9)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Éric Tazé-Bernard <sup>(2) (7)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>TOTAL</b>	<b>259 000</b>	<b>295 000</b>	<b>383 500</b>

(1) Sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(2) Xavier Musca, Yves Perrier, Michel Mathieu, Renée Talamona et Éric Tazé-Bernard ont renoncé individuellement à la perception de leur rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

(3) Il est rappelé que les mandats d'Henri Buecher, Andrée Samat et Gianni Franco Papa ont pris fin au cours de l'année 2021.

(4) Il est rappelé que le mandat de Rémi Garuz a pris fin au cours de l'exercice 2019.

(5) Christine Gandon a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 29 juillet 2021.

(6) Patrice Gentié a été nommé lors de l'Assemblée générale du 10 mai 2021.

(7) Estelle Ménard a remplacé Éric Tazé-Bernard en tant qu'administratrice élue par les salariés à compter du 10 mai 2021.

(8) Les rémunérations de Gianni Franco Papa attribuées au titre de l'exercice 2019, jusqu'à la date du 1<sup>er</sup> juin 2019 ont fait l'objet d'un versement à la société UniCredit. Gianni Franco Papa perçoit directement la rémunération qui lui est attribuée depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019, date à laquelle il a quitté le Groupe UniCredit.

(9) Il est rappelé que le mandat de Renée Talamona a pris fin au cours de l'exercice 2020.

(10) Yves Perrier a renoncé à percevoir une rémunération au titre de son mandat d'administrateur. La rémunération qui lui est attribuée au titre de sa fonction de Président du Conseil d'Administration est présentée en 2.4.3.2.3.

### 2.4.3.2 Rémunération du Président du Conseil d'Administration

#### 2.4.3.2.1 Rappel des changements intervenus en 2021

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 9 février 2021 a décidé de proposer la nomination d'Yves Perrier comme Président du Conseil d'Administration en remplacement de Xavier Musca à l'issue de l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Yves Perrier est entré dans ses fonctions de Président du Conseil d'Administration le 11 mai 2021.

Les politiques de rémunération qui leur sont applicables ont été établies par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations. Elles ont été approuvées par les actionnaires réunis en Assemblée générale le 10 mai 2021 (10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> résolutions). Ces politiques prévoient une rémunération fixe annuelle, à l'exclusion de toute rémunération variable, afin de garantir l'indépendance du Président du Conseil d'Administration dans l'exécution de son mandat.

Sont donc décrites ci-dessous successivement les rémunérations attribuées au Président du Conseil d'Administration au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 puis à partir du 11 mai 2021.

#### 2.4.3.2.2 Rémunérations attribuées ou versées à Xavier Musca, Président du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 inclus

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de ou attribués au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 à Xavier Musca, en tant que Président du Conseil d'Administration.

Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 telle qu'approuvée dans sa dixième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2021 à 99,87 %.

Xavier Musca ayant renoncé à percevoir, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, la rémunération fixe annuelle qui lui était allouée au titre de son activité d'administrateur, il ne sera pas procédé à un vote *ex post* de l'Assemblée générale en 2022 au titre de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui a été versée ou attribuée par la Société au cours ou au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021.

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Xavier Musca à raison de son mandat de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. figureront dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, les actions de Crédit Agricole S.A. étant admises aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris.

#### 2.4.3.2.3 Rémunérations attribuées ou versées à Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration à partir du 11 mai 2021 inclus

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de ou attribués au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021, à Yves Perrier en tant que Président du Conseil d'Administration.

Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration à partir du 11 mai 2021 telle qu'approuvée dans sa onzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2021 à 99,10 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-dessous



**TABLEAU - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE LA PÉRIODE DU 11 MAI 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2021 À YVES PERRIER, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 et versés au cours de cette période	Présentation
Rémunération fixe	204 167 €	La rémunération fixe annuelle d'Yves Perrier s'élève à 350 000 euros. Il a perçu sa rémunération <i>pro rata temporis</i> pour la période du 1 <sup>er</sup> juin 2021 au 31 décembre 2021.
Rémunération variable annuelle	Néant	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Néant	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison du mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature	3 388 €	Le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé à 3 388 euros <i>pro rata temporis</i> .
Frais de santé	712 €	Le Président du Conseil d'Administration bénéficie du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. Le montant à charge d'Amundi s'élève à 712 euros <i>pro rata temporis</i> .
Régime de retraite supplémentaire	Néant	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire au titre de son mandat.

### 2.4.3.3 Rémunération du Directeur Général

#### 2.4.3.3.1 Rappel des changements intervenus en 2021

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 9 février 2021 a décidé de proposer la nomination de Valérie Baudson comme Directrice Générale, en remplacement d'Yves Perrier, à l'issue de l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Valérie Baudson est entrée dans ses fonctions de Directrice Générale le 11 mai 2021.

Les politiques de rémunération qui leur sont applicables ont été établies par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations. Elles ont été approuvées par les actionnaires réunis en Assemblée générale le 10 mai 2021 (8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> résolutions).

#### 2.4.3.3.2 Rémunérations attribuées ou versées à Yves Perrier, Directeur Général du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 à Yves Perrier, en tant que Directeur Général.

Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération du Directeur Général pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 telle qu'approuvée dans sa huitième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2021 à 97,59 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.







#### Contrat de travail

Il est précisé qu'Yves Perrier, Directeur Général de la Société, était titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec Crédit Agricole S.A., et n'était pas rémunéré par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Ce contrat était maintenu dans la mesure où Yves Perrier exerçait d'autres fonctions au sein du groupe Crédit Agricole S.A. Il était, en effet, membre du Comité Exécutif et Directeur Général Adjoint du groupe Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Épargne et Immobilier <sup>(1)</sup>.

Dans la mesure où les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de ce contrat de travail faisaient l'objet d'une refacturation annuelle à Amundi à hauteur de 80 % (hors charges de retraite), les 20 % restants étant à la charge de Crédit Agricole S.A. (ainsi que l'ensemble des charges de retraite), la présente section décrit les éléments de rémunération d'Yves Perrier prévus par ledit contrat de travail. Les informations présentées ci-après correspondent donc à 100 % de la rémunération attribuée ou versée à Yves Perrier.

(1) Il est rappelé que la recommandation 22-3 du Code AFEP-MEDEF relative à la cessation du contrat de travail en cas de mandat social ne vise pas « les collaborateurs d'un groupe de sociétés qui, au sein de ce dernier, exercent des fonctions de dirigeant mandataire social dans une filiale du Groupe, qu'elle soit cotée ou non ». La situation contractuelle d'Yves Perrier est donc bien en conformité avec ledit Code.

**TABLEAU - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ATTRIBUÉE OU VERSÉE AU TITRE DE LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021 AU 10 MAI 2021 À YVES PERRIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation						
Rémunération fixe <sup>(2)</sup>	360 000 €	La rémunération fixe annuelle d'Yves Perrier était fixée à 1 000 000 euros en 2021, inchangée depuis 2018. Le montant de 360 000 euros correspond au <i>pro rata temporis</i> du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021. Cette rémunération résulte de son seul contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. : Yves Perrier ne perçoit aucune rémunération spécifique versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général.						
Rémunération variable globale	720 000 €	<p><b>MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE</b></p> <p>La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable globale est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. Elle est en outre conforme à l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter cette rémunération variable globale au maximum à 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.</p> <p>La rémunération variable globale attribuée au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 représente <b>67 %</b> de la rémunération totale attribuée à Yves Perrier au titre de cette période, et <b>200 %</b> de la rémunération fixe qui lui a été attribuée au titre de cette même période.</p> <p>La mesure de la performance du Directeur Général, telle que prévue par la politique de rémunération, est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés présentés ci-dessous :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>70 % Critères économiques</th> <th>30 % Critère managérial</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">  </td> <td style="text-align: center;">  </td> </tr> <tr> <td> <p>Les critères économiques appréciés sur les comptes Amundi publiés pour le premier trimestre 2021 et représentant 70 % du total sont répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,5 % au titre du produit net bancaire (PNB) ;</li> <li>• 14,0 % au titre du coefficient d'exploitation (Coex) ;</li> <li>• 35,0 % au titre du résultat net part du Groupe ajusté (RNPG ajusté) ;</li> <li>• 10,5 % au titre de la collecte nette.</li> </ul> </td> <td> <p>Un critère managérial représentant 30 % du total :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % liés à la contribution à la gestion du processus de succession.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table> <p>Au total, 100 % des critères portent sur le périmètre Amundi.</p>	70 % Critères économiques	30 % Critère managérial			<p>Les critères économiques appréciés sur les comptes Amundi publiés pour le premier trimestre 2021 et représentant 70 % du total sont répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,5 % au titre du produit net bancaire (PNB) ;</li> <li>• 14,0 % au titre du coefficient d'exploitation (Coex) ;</li> <li>• 35,0 % au titre du résultat net part du Groupe ajusté (RNPG ajusté) ;</li> <li>• 10,5 % au titre de la collecte nette.</li> </ul>	<p>Un critère managérial représentant 30 % du total :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % liés à la contribution à la gestion du processus de succession.</li> </ul>
70 % Critères économiques	30 % Critère managérial							
								
<p>Les critères économiques appréciés sur les comptes Amundi publiés pour le premier trimestre 2021 et représentant 70 % du total sont répartis comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,5 % au titre du produit net bancaire (PNB) ;</li> <li>• 14,0 % au titre du coefficient d'exploitation (Coex) ;</li> <li>• 35,0 % au titre du résultat net part du Groupe ajusté (RNPG ajusté) ;</li> <li>• 10,5 % au titre de la collecte nette.</li> </ul>	<p>Un critère managérial représentant 30 % du total :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 % liés à la contribution à la gestion du processus de succession.</li> </ul>							

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2021, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.5. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.5 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Pour rappel, les rémunérations correspondent à 100 % des rémunérations attribuées et versées par Crédit Agricole S.A. pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021. 80 % de celles-ci sont refacturées à la Société (cf. paragraphe Contrat de travail).

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation
--	---	--------------

### ÉVALUATION DU NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2021 AU 10 MAI 2021

Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé, lors de sa réunion du 8 février 2022 <sup>(2)</sup>, du niveau d'atteinte des objectifs fixés pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021. Il a constaté que ces objectifs ont été significativement dépassés et a, sur ces bases, décidé de la rémunération variable du Directeur Général.

Le taux d'atteinte global (dont le détail figure ci-dessous) est de 142,5 %, ce qui conduirait à une rémunération variable théorique de 1 026 274 euros en appliquant les critères de performance prévus pour la période. Cependant en application de la réglementation CRD V et de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, le Conseil a limité la rémunération variable globale à deux fois la rémunération fixe, soit 720 000 euros.

Rémunération variable du Directeur Général attribuée au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond	Taux d'atteinte des objectifs Base 100 %	Taux d'atteinte des objectifs Pondérés
<b>Critères économiques Amundi (comptes du 1<sup>er</sup> trimestre 2021)</b>	<b>70 %</b>				<b>139,3 %</b>	<b>97,5 %</b>
PNB (en millions d'euros)	10,5 %	50 %	100 %	150 %	150,0 %	15,8 %
Coex (en %)	14,0 %	50 %	100 %	150 %	132,7 %	18,6 %
RNPG ajusté (en millions d'euros)	35,0 %	50 %	100 %	150 %	150,0 %	52,5 %
Collecte nette (en milliards d'euros)	10,5 %	50 %	100 %	150 %	102,0 %	10,7 %
<b>Critère managérial Amundi</b>	<b>30 %</b>				<b>150,0 %</b>	<b>45,0 %</b>
Contribution à la gestion du processus de succession	30,0 %			150 %	150,0 %	45,0 %
<b>Taux de réalisation global</b>	<b>100 %</b>					<b>142,5 %</b>

#### RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE THÉORIQUE

(AU TITRE DE LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER AU 10 MAI 2021) (en €)

**1 026 274**

#### RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE ATTRIBUÉE APRÈS PLAFONNEMENT

(AU TITRE DE LA PÉRIODE DU 1<sup>ER</sup> JANVIER AU 10 MAI 2021) (en €)

**720 000**

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, a en stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles <sup>(3)</sup> qui avaient été préétablis sur la base du budget 2021. Il a constaté que les critères économiques, appréciés sur les comptes Amundi publiés pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2021, étaient atteints à hauteur de 139,3 %, en base 100 %, soit 97,5 % compte tenu de la pondération de 70 %.

Concernant le niveau d'atteinte du critère managérial, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a considéré qu'Yves Perrier avait contribué très positivement au processus de succession en prenant notamment en compte les éléments suivants :

- il s'est particulièrement impliqué dans la phase de sélection, pour éclairer la décision du Conseil quant au choix du successeur ;
- il s'est, entre autres, assuré de la prise en main par Valérie Baudson des différentes instances de gouvernance d'Amundi ;
- il l'a positionnée en leader sur la finalisation de l'opération Lyxor et sur la préparation du processus d'intégration, il a organisé la communication et la présentation de Valérie Baudson auprès des principales parties prenantes ;
- il s'est assuré de la bonne montée en puissance de Valérie Baudson sur l'ensemble des dossiers sensibles du Groupe Amundi.

Ces éléments ont conduit le Conseil à fixer le taux d'atteinte de l'objectif managérial à 150 % en base 100 %, soit 45 % compte tenu de la pondération de 30 %.

Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2021, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.5. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.5 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Il est précisé qu'Yves Perrier n'a pas pris part à la discussion.

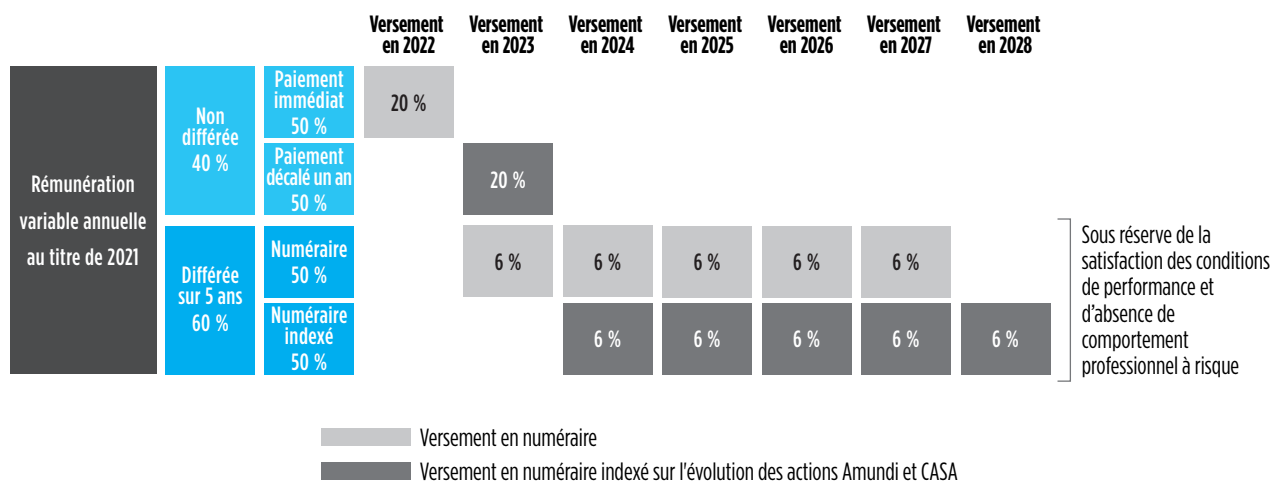
(3) Les objectifs cibles ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité. Il est précisé que l'objectif cible correspondait, pour chaque critère économique, au montant fixé dans le budget.

Éléments de la rémunération soumis au vote

Montants attribués au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 <sup>(1)</sup>

Présentation

La structure des paiements de la rémunération variable annuelle du Directeur Général peut être représentée comme suit :



Dont rémunération variable non différée	144 000 €	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2022 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2022.
Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an	144 000 €	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale sera payée, pour autant que l'Assemblée générale annuelle 2022 approuve le versement des éléments de rémunération variable, pour 20 % du total en mars 2023.  Cette partie est indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.
Dont rémunération variable différée	432 000 €	<p><b>MODALITÉS DE DIFFÉRÉ ET D'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ANNUELLE</b></p> <p>Conformément à la réglementation CRD V, telle qu'applicable à la politique de rémunération du Directeur Général au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, la rémunération variable globale annuelle est, à concurrence de 60 %, différée en cinq tranches égales sur cinq ans.</p> <p>Cette rémunération variable différée sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour moitié non indexée ;</li> <li>• pour moitié indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. et soumise à une période de rétention d'un an.</li> </ul> <p>Son acquisition définitive est conditionnée à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. détaillés ci-dessous. L'indexation et les conditions de performance permettent ensemble de garantir l'alignement de la rémunération du Directeur Général avec la performance long terme du Groupe.</p>

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2021, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.5. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.5 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

Éléments de la rémunération soumis au vote

Montants attribués au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 <sup>(1)</sup>

Présentation

Condition de versement applicable à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, portant sur la performance Amundi pour 85 % :

Indicateur	Pondération	Taux de réalisation		
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (120 %)
<b>Résultat net part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence</b>				
Période de référence 1 <sup>re</sup> tranche : 2022				
Période de référence 2 <sup>e</sup> tranche : 2022-2023				
Période de référence 3 <sup>e</sup> tranche : 2022-2024				
Période de référence 4 <sup>e</sup> tranche : 2022-2025				
Période de référence 5 <sup>e</sup> tranche : 2022-2026				

**Conditions de versement applicables à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, portant sur la performance de Crédit Agricole S.A. pour 15 % :**  
La performance de Crédit Agricole S.A. sera mesurée par trois critères complémentaires comptant chacun pour 5 %, la performance économique intrinsèque, la performance boursière de Crédit Agricole S.A. et la performance sociétale de Crédit Agricole S.A.

Il est précisé que, pour chaque année, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %.

Il est par ailleurs rappelé que les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles précisent les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration et son versement demeure subordonné au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021.

Conformément à la politique de rémunération, au cas où un comportement professionnel à risque serait constaté pendant la période d'acquisition de cinq ans, le Conseil d'Administration d'Amundi aurait la possibilité de réduire tout ou partie de la rémunération variable différée non encore acquise, alors même que les conditions de performance seraient satisfaites.

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2021, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.5. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.5 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Les objectifs cibles ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation
Rémunération exceptionnelle	Néant	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 ou versée au cours de la même période.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 ou versée au cours de la même période.
	Néant	Aucune action de performance n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 ou versée au cours de la même période.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	0 €	Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur à compter du 15 septembre 2015. Par conséquent, aucun montant ne lui a été attribué ou versé au titre de son activité d'administrateur pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021.
Avantages de toute nature	2 206 €	Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (cet avantage est valorisé à 5 295 euros pour une année, soit 2 206 euros <i>pro rata temporis</i> ).
Indemnité de cessation de fonction	Aucune indemnité versée en 2021 au titre de la cessation du mandat.	Yves Perrier n'a bénéficié d'aucune indemnité de départ au titre de la cessation de son mandat de Directeur Général d'Amundi.
	Indemnité de départ en retraite au titre du contrat de travail Crédit Agricole S.A.	Yves Perrier a décidé de mettre fin à son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. au 31 mai 2021 afin de faire valoir ses droits à retraite obligatoires à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021. En application de la Convention Collective de Crédit Agricole S.A., il a bénéficié, au titre de son contrat de travail, du versement d'une indemnité de départ à la retraite d'un montant de 523 000 euros brut (correspondant au plafond de six mois de salaire prévu par ladite Convention).  Cette indemnité a été entièrement prise en charge par Crédit Agricole S.A. sans aucune refacturation à Amundi.
Indemnité de non-concurrence	Néant	Yves Perrier n'est soumis à aucune clause de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Aucune acquisition de droits conditionnels pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021.  Versement d'une rente annuelle à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2021.	Au titre de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A., Yves Perrier bénéficiait du dispositif de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole S.A., complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite (voir description des caractéristiques de ce régime ci-après).  Suite à la décision de Yves Perrier de faire valoir ses droits à retraite obligatoires à partir du 1 <sup>er</sup> juin 2021, la rente due au titre de ce dispositif a été définitivement liquidée à compter de cette même date. Yves Perrier reçoit à ce titre une rente annuelle d'un montant annuel de 334 000 euros avant impôt et charges sociales, rente qui lui est directement versée par un organisme régi par le Code des assurances, auprès duquel le régime a été intégralement externalisé.  Le financement de cette rente a été entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. sans aucune refacturation à Amundi.

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2021, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.5. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.5 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

### Régimes de retraite supplémentaire

Sont décrites ci-après les caractéristiques du dispositif de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole dont Yves Perrier bénéficiait au titre de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A., et, notamment, les règles de calcul de la rente annuelle qui lui est versée en application de ce régime depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021 (pour un montant annuel global de 334 000 euros bruts, dont 13 000 euros au titre du régime à cotisations définies, soit 20 % de la rémunération de référence <sup>(1)</sup>, ratio inférieur au plafond de 45 % du revenu de référence prévu par le Code AFEP-MEDEF).

Ce dispositif est constitué d'une combinaison d'un régime à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) de type additif.

Le régime à prestations définies relève des dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, Il est fermé depuis le 4 juillet 2019 et les droits conditionnels qu'il procurait ont été cristallisés au 31 décembre 2019.

Ces droits sont déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre du régime à cotisations définies.

À la liquidation, la rente totale de retraite est plafonnée, pour l'ensemble des régimes de retraite d'entreprises et des régimes obligatoires de base et complémentaire.

Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.

### Régime de retraite à cotisations définies

S'agissant du régime de retraite à cotisations définies, une condition d'ancienneté d'un an est exigée pour le versement des cotisations. Le versement d'un complément de retraite intervient dès lors que le bénéficiaire est en mesure de justifier qu'il a liquidé ses droits à pension de retraite auprès d'un régime obligatoire de retraite.

Yves Perrier bénéficiait d'un droit acquis à une pension au titre de ce régime dont le montant était directement fonction de l'épargne accumulée transformée en rente viagère à la date de liquidation. Les contributions à ce régime, calculées sur la rémunération brute versée dans la limite de huit plafonds annuels de sécurité sociale étaient de 5 % à la charge de Crédit Agricole S.A. et de 3 % à la charge d'Yves Perrier. Elles incluaient les cotisations au régime de retraite supplémentaire des organismes agricoles résultant de l'accord du 31 janvier 1996 (dit « régime 1,24 % »). Les contributions de Crédit Agricole S.A. au régime de retraite étaient exonérées des cotisations et contributions de sécurité sociale dans les limites fixées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et déductibles du résultat fiscal de Crédit Agricole S.A.

### Régime de retraite à prestations définies

Le régime de retraite à prestations définies est constitué de droits aléatoires soumis à une condition d'achèvement de la carrière du participant au sein de l'entreprise.

Le bénéfice de la pension de retraite au titre du régime de retraite à prestations définies est réservé aux participants qui :

- ont une ancienneté minimale de cinq ans au sein du Groupe ;
- ont atteint ou dépassé l'âge de départ à la retraite à la date de liquidation des droits à retraite ou qui sont âgés de 60 ans et qui justifient de la possibilité de liquider à taux plein leur pension de retraite auprès du régime général de la sécurité sociale ;
- sont éligibles au régime à la veille de la liquidation de leurs droits à retraite ;
- ont obtenu la liquidation de toutes leurs pensions de retraite personnelles de base et complémentaires auprès de tous les régimes de retraite légalement obligatoires français, étrangers et des organisations internationales dont ils ont pu relever (hors les éventuels droits au régime Agirc tranche C).

Le régime répond aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux anciennes dispositions de l'article L. 225-4-1 du Code de commerce (abrogées par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019) relatives aux conditions d'acquisition des droits annuels conditionnels de retraite supplémentaire à prestations définies

S'agissant d'Yves Perrier, l'acquisition annuelle des droits jusqu'au 31 décembre 2019 (date de cristallisation des droits) était soumise à l'atteinte par le Groupe Amundi, au cours de l'exercice social concerné, d'au moins 50 % de l'objectif budgétaire du Groupe en termes de résultat net consolidé part du Groupe, étant précisé que cette condition était réputée satisfaite si le Groupe Amundi n'atteignait pas cet objectif du fait d'un environnement de marché adverse affectant les concurrents d'Amundi de manière similaire.

Le taux de la pension était égal à 0,3 % de la rémunération de référence telle que définie ci-dessus par trimestre validé, dans la limite de 120 trimestres, soit un rythme d'accroissement de 1,2 % maximum par an.

Conformément aux dispositions de la loi PACTE et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, aucun droit supplémentaire n'a été octroyé au titre de périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le régime de retraite à prestations définies fait l'objet d'une gestion externalisée auprès d'un organisme régi par le Code des assurances. Le financement de l'actif externalisé s'effectue par des primes annuelles financées intégralement par Crédit Agricole S.A. qui sont soumises à la contribution de 24 % prévue à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, en contrepartie de l'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale prévue au même article. Ces primes ne génèrent pas de charge fiscale pour Crédit Agricole S.A.

(1) La rémunération de référence est définie comme la moyenne des trois rémunérations annuelles brutes les plus élevées perçues au cours des dix dernières années d'activité au sein des entités du groupe Crédit Agricole, incluant la rémunération fixe d'une part et la rémunération variable d'autre part, cette dernière étant prise en compte à concurrence d'un plafond de 60 % de la rémunération fixe, à laquelle s'ajoutent le supplément de salaire familial et la majoration salaire unique.















### 2.4.3.3.3 Rémunérations attribuées ou versées à Valérie Baudson, Directrice Générale à compter du 11 mai 2021

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments suivants fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 à Valérie Baudson, Directrice Générale. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 telle qu'approuvée dans sa neuvième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2021 à 98,05 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

Il est appelé que Valérie Baudson était titulaire d'un contrat de travail jusqu'au 10 mai 2021. Comme détaillé en 2.4.4.4, une convention de suspension de son contrat de travail a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions règlementées. Conformément aux dispositions de l'article L.225-40 du Code de commerce, la convention sera soumise à la prochaine Assemblée générale qui statuera sur le rapport spécial du commissaire aux comptes relatif aux conventions règlementées. Les éléments de rémunération détaillés dans le tableau ci-dessous correspondent donc exclusivement à la rémunération au titre de son mandat social à compter du 11 mai 2021.

**TABLEAU - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ATTRIBUÉE OU VERSÉE AU TITRE DE LA PÉRIODE DU 11 MAI 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2021 À VALERIE BAUDSON, DIRECTRICE GÉNÉRALE, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation																
Rémunération fixe	517 460 €	La rémunération fixe de Valérie Baudson a été fixée à 800 000 euros sur une base annuelle. Elle a été versée <i>prorata temporis</i> du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021.																
Rémunération variable globale	879 683 €	<p><b>MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE</b></p> <p>La rémunération variable globale est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable globale est plafonnée et ne peut dépasser le niveau maximal défini par la politique de rémunération. Celui-ci est fixé, sur une base annuelle pour 2021, à 1 360 000 euros soit 170 % de la rémunération fixe. Ce niveau maximum est en outre conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale au niveau maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.</p> <p>La rémunération variable globale attribuée au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 représente <b>63 %</b> de la rémunération totale attribuée à Valérie Baudson au titre de cette période, et <b>170 %</b> de la rémunération fixe qui lui a été attribuée au titre de cette même période.</p> <p>La mesure de la performance de la Directrice Générale, telle que prévue dans la politique de rémunération, est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés présentés ci-dessous, <b>appréciés sur la base des comptes annuels 2021</b> :</p>																
<table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>70 %</b></td> <td colspan="2" style="text-align: center;"><b>30 %</b></td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Critères économiques</td> <td colspan="2" style="text-align: center;">Critères non économiques</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">60 %</td> <td style="text-align: center;">10 %</td> <td style="text-align: center;">20 %</td> <td style="text-align: center;">10 %</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> </table>			<b>70 %</b>		<b>30 %</b>		Critères économiques		Critères non économiques		60 %	10 %	20 %	10 %				
<b>70 %</b>		<b>30 %</b>																
Critères économiques		Critères non économiques																
60 %	10 %	20 %	10 %															
																		
<p><b>Périmètre Amundi 60 % :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 9 % au titre du produit net bancaire (PNB) ;</li> <li>• 12,0 % au titre du coefficient d'exploitation (Coex) ;</li> <li>• 30,0 % au titre du résultat net part du Groupe ajusté (RNPG ajusté) ;</li> <li>• 9 % au titre de la collecte nette.</li> </ul> <p><b>Périmètre Crédit Agricole S.A. 10 % :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3,33 % au titre du coefficient d'exploitation ;</li> <li>• 3,33 % au titre du résultat net part du Groupe ;</li> <li>• 3,33 % au titre du Return on Tangible Equity (RoTE).</li> </ul>																		
<p><b>Périmètre Amundi 20 % :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6,66 % Qualité de la prise de poste de DG Amundi ;</li> <li>• 6,66 % Mise en œuvre de la politique ESG ;</li> <li>• 6,66 % Féminisation des instances dirigeantes.</li> </ul> <p><b>Périmètre Crédit Agricole S.A. 10 % :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 % Projet Client, Humain et Sociétal.</li> </ul>																		
<p>Au total, 80 % des critères portent sur le périmètre Amundi et 20 % sur le périmètre Crédit Agricole S.A.</p>																		

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

Éléments de la rémunération soumis au vote

Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>

## Présentation

## ÉVALUATION DU NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR LA PÉRIODE DU 11 MAI 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2021

Au cours de la réunion du 8 février 2022, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a évalué le niveau d'atteinte des objectifs fixés pour la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021. Il a constaté que ces objectifs ont été significativement dépassés et, sur ces bases, a décidé de la rémunération variable de la Directrice Générale.

Le taux d'atteinte global (dont le détail figure ci-dessous) est de 137,0 % après prise en compte des critères sur le périmètre Amundi et sur le périmètre Crédit Agricole S.A.

Rémunération variable globale de la Directrice Générale attribuée au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond	Taux d'atteinte des objectifs Base 100 %	Taux d'atteinte des objectifs Pondérés
<b>Périmètre Amundi</b> (comptes annuels Amundi et Crédit Agricole S.A.)	<b>80 %</b>				<b>139,5 %</b>	<b>111,6 %</b>
<b>Critères économiques</b>	<b>60 %</b>				<b>148,2 %</b>	<b>88,9 %</b>
PNB (en M€)	9,0 %	50 %	100 %	150 %	150,0 %	13,5 %
Coex (en %)	12,0 %	50 %	100 %	150 %	141,2 %	16,9 %
RNPG ajusté (en M€)	30,0 %	50 %	100 %	150 %	150,0 %	45,0 %
Collecte nette (en Md€)	9,0 %	50 %	100 %	150 %	150,0 %	13,5 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>20 %</b>				<b>113,3 %</b>	<b>22,7 %</b>
Qualité de la prise de poste de DG Amundi	6,66 %			150 %	115,0 %	7,7 %
Mise en œuvre de la politique ESG	6,66 %			150 %	125,0 %	8,3 %
Féminisation des instances dirigeantes	6,66 %			150 %	100,0 %	6,7 %
<b>Périmètre Crédit Agricole S.A.</b>	<b>20 %</b>				<b>127,0 %</b>	<b>25,4 %</b>
<b>Critères économiques</b>	<b>10 %</b>				<b>129,1 %</b>	<b>12,9 %</b>
Coex (en %)	3,33 %	60 %	100 %	150 %	114,6 %	3,8 %
RNPG (en M€)	3,33 %	60 %	100 %	150 %	137,4 %	4,6 %
RoTE (en %)	3,33 %	60 %	100 %	150 %	135,1 %	4,5 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>10 %</b>				<b>125,0 %</b>	<b>12,5 %</b>
Projet Client, Humain et Sociétal	10,0 %			150 %	125,0 %	12,5 %
<b>TAUX DE RÉALISATION GLOBAL</b>	<b>100 %</b>					<b>137,0 %</b>
<b>TAUX DE RÉALISATION APRÈS APPLICATION DU PLAFOND PRÉVU PAR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION</b>						<b>113,3 %</b>
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE ATTRIBUÉE SUR UNE BASE ANNUELLE (en €)</b>						<b>1 360 000</b>
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE ATTRIBUÉE PRORATA TEMPORIS DU 11 MAI AU 31 DÉCEMBRE 2021 (en €)</b>						<b>879 683</b>

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation
		<p>Lors de sa séance du 8 février 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a en stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles <sup>(2)</sup> qui avaient été préétablis pour chaque critère.</p> <p>Pour les critères économiques portant sur le périmètre Amundi et comptant pour 60 % du total, le Conseil a, sur la base des comptes annuels d'Amundi, constaté les niveaux d'atteinte comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le PNB, le RNPG ajusté et la collecte nette, ont tous les trois dépassé le niveau maximum prévu en cas de surperformance par rapport au budget. Ainsi le taux de réalisation sur chacun de ces trois critères a été fixé au plafond prévu par la politique de rémunération à 150 % ;</li> <li>• le coefficient d'exploitation en nette amélioration (baisse de 3,8 pts par rapport à 2020), a dépassé l'objectif cible qui avait été fixé mais sans atteindre le niveau maximum, il en résulte un taux de réalisation de 141,2 %.</li> </ul> <p>Compte tenu du poids de chaque critère, le taux d'atteinte global sur les objectifs économiques Amundi s'établit à 148,2 % en base 100 %, soit 88,9 % compte tenu de la pondération de 60 %.</p> <p>Concernant les critères non économiques sur le périmètre Amundi, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a fixé le niveau d'atteinte en prenant en compte les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Qualité de la prise de poste de DG Amundi :</b></li> </ul> <p>Compte tenu des objectifs qui avaient été fixés à la Directrice Générale, le Conseil a arrêté le <b>taux d'atteinte de cet objectif à 115 %</b> en prenant en compte les réalisations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'acquisition de Lyxor a été réalisée avec deux mois d'avance sur le calendrier,</li> <li>• le plan stratégique ESG pour la période 2022-2025 a été défini et présenté au marché,</li> <li>• les relations avec les principaux clients et partenaires d'Amundi ont été entretenues grâce à la conduite de 70 entretiens depuis le mois de mai,</li> <li>• un important plan de communication externe a été déployé : une dizaine d'entretiens avec la presse (dont les Echos et l'Agefi) ont été réalisés, une campagne presse de grande ampleur autour des produits Amundi et de l'ESG a été lancée afin de faire connaître la position de leader d'Amundi et des conférences de presse ont été organisées sur les grands projets (Ambition 2025 et Lyxor),</li> <li>• une gestion active du top management d'Amundi a été opérée : la composition du Senior Leadership Team (SLT) a été revue et des plans de succession sur les postes clés ont été mis en place, les managers de Lyxor ont été intégrés, un séminaire de management a été organisé ainsi que des conférences digitales mensuelles sur les grands thèmes d'actualité d'Amundi à destination du SLT.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mise en œuvre de la politique ESG :</b></li> </ul> <p>Le Conseil a fixé le <b>taux d'atteinte de ce critère à 125 %</b> en constatant que les objectifs du plan 2018-2021 qui avaient été fixés initialement ont été globalement dépassés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'intégration dans 100 % des fonds ouverts en gestion active de critères ESG avec l'objectif d'afficher une notation ESG supérieure à celle de l'indice de référence. À fin 2021, les critères ESG ont été intégrés dans 100 % des fonds,</li> <li>• le déploiement des encours en gestion passive pour les porter à 70 milliards d'euros. À fin 2020, ces encours s'élevaient à 58 milliards d'euros et ont atteint près de 95 milliards d'euros, à fin 2021, soit 136 % de l'objectif initial du plan,</li> <li>• le développement des initiatives thématiques favorisant la transition énergétique ou la cohésion sociale pour atteindre 20 milliards d'euros. À fin 2020, ces initiatives thématiques s'élevaient à 22 milliards d'euros et ont été portées à 35 milliards à fin 2021, soit 174 % de la cible,</li> <li>• la promotion des investissements dans l'économie sociale et solidaire avec un objectif de 500 millions d'euros. À fin 2020, ces investissements représentaient 331 millions d'euros, et ont atteint 440 millions d'euros à fin 2021, soit 88 % de l'ambition initiale.</li> </ul> <p>Par ailleurs, un nouveau partenariat stratégique avec la Banque mondiale sur les obligations sociales (fonds BEST) a été conclu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Féminisation des instances dirigeantes</b></li> </ul> <p>L'objectif <sup>(3)</sup> qui avait été fixé à la Directrice Générale était d'atteindre un taux de féminisation de l'ensemble des instances dirigeantes d'Amundi de 30 % au 31 décembre 2021. La proportion de femmes a progressé par rapport à 2020 dans chaque instance. Elle a notamment progressé de plus de 4 points au sein du cercle managérial du SLT pour atteindre un niveau de 34,5 %. Le taux de féminisation du Comité de Direction Générale a également fortement augmenté, passant de 21,4 % en 2020 à 28,6 % en 2021. Il a poursuivi sa progression s'agissant du Comex pour atteindre 29,6 % au 31 décembre 2021 (28,6 % à fin 2020). Compte tenu du taux de féminisation atteint sur l'ensemble des trois instances, soit 30,9 %, le Conseil d'Administration a fixé le <b>taux d'atteinte du critère de féminisation des instances dirigeantes à 100 %</b>.</p> <p>Compte tenu du poids de chaque critère, le <b>taux d'atteinte global sur les objectifs non économiques Amundi s'établit à 113,3 % en base 100 %, soit 22,7 % compte tenu de la pondération de 20 %</b>.</p>

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

(2) Les objectifs cibles des critères économiques ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité. Il est précisé que l'objectif cible correspondait, pour chaque critère économique Amundi et Crédit Agricole S.A., au montant fixé dans le budget 2021.

(3) Cet objectif s'inscrit dans la trajectoire prévue par la politique de mixité décidée par le Conseil d'Administration (cf section 2.3.4.2).

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation
--	--	--------------

S'agissant des **objectifs économiques portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A.** et comptant pour 10 % du total, le Conseil a, sur la base des comptes annuels de Crédit Agricole S.A., constaté les niveaux d'atteinte comme suit :

- 114,2 % pour le **Coex** ;
- 137,4 % pour le **RNPG** ;
- 135,1 % pour le **RoTe**.

Compte tenu du poids de chaque critère, le **taux d'atteinte global sur les objectifs économiques Crédit Agricole S.A. est de 129,1 % en base 100 %, soit 12,9 % compte tenu de la pondération de 10 %.**

Enfin, pour l'évaluation du **critère non économique Crédit Agricole S.A.**, portant sur le Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a retenu un **taux d'atteinte de 125 % en base 100 %, soit 12,5 % compte tenu de la pondération de 10 %**, en prenant en considération les éléments suivants :

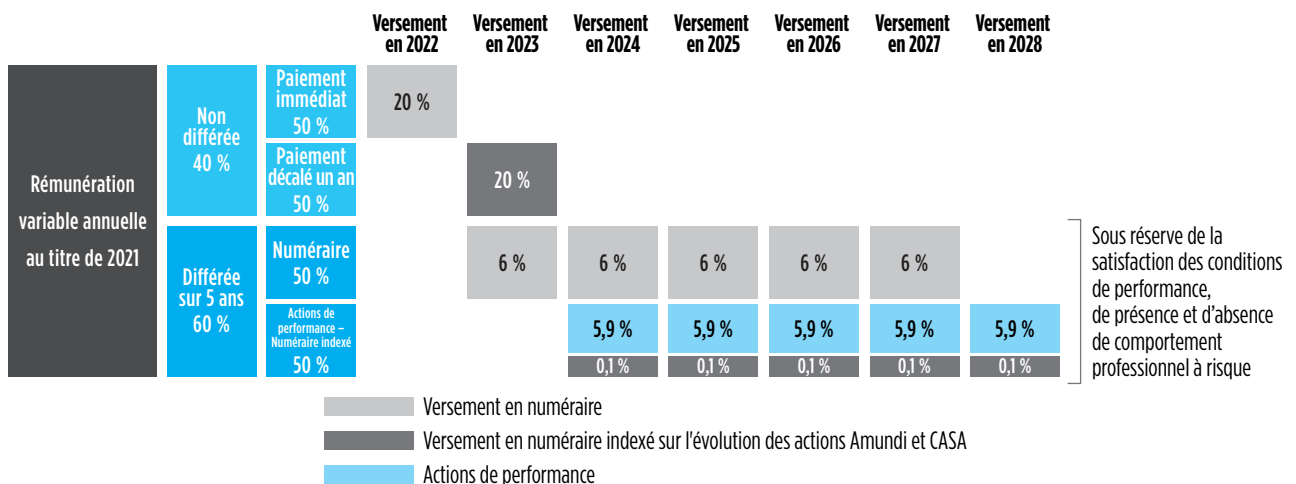
- Le Groupe a poursuivi la digitalisation de ses offres, au service de la satisfaction de ses clients et a déployé de nouveaux outils digitaux et services extra-bancaires innovants à destination de ses clients. Cette transformation digitale, associée à la mobilisation des collaborateurs, ont entraîné le maintien du positionnement du Groupe dans le trio de tête en matière de satisfaction clients.
- S'agissant de l'Indice d'Engagement et de Recommandation (IRC), le Groupe affiche un taux de participation record de 81 % ainsi qu'un taux d'engagement en hausse de 13 points depuis 2016. Sur le volet humain, la totalité des dirigeants du Groupe ont bénéficié en 2021 de programmes visant à transformer le leadership et la féminisation du Comité Exécutif du Groupe a enregistré une progression significative (6,5 % en 2016 à 31 % en 2021).
- Enfin, le Groupe a poursuivi son engagement en faveur de la transition énergétique avec le lancement de nouvelles offres. A fin 2021, le Groupe Crédit Agricole compte 12 milliards d'euros d'encours de Green Loans, en croissance de 57 % depuis 2019 et 31 milliards d'euros de Green Assets.

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021, la rémunération variable globale est attribuée :

- sous forme de bonus à hauteur de 620 953 euros ; correspondant aux 960 000 euros de bonus maximum prévu par la politique de rémunération, sur une base annuelle ;
- sous forme d'actions de performance à hauteur de 258 730 euros, résultant de l'application du *prorata temporis* au plafond de 400 000 euros prévu sur une base annuelle.

Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

La structure des paiements de la rémunération variable annuelle de la Directrice Générale peut être représentée comme suit :



Dont rémunération variable non différée	175 936 €	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2022 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2022.
Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an	175 937 €	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2023, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2022.  Cette partie est indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation																												
Dont rémunération variable différée	527 810 €	<p><b>MODALITÉS DE DIFFÉRÉ ET D'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ANNUELLE</b></p> <p>Conformément à la réglementation CRD V et à la politique de rémunération applicable à la Directrice Générale au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021, la rémunération variable globale annuelle est, à concurrence de 60 %, différée, cette part différée devant être attribuée au minimum à hauteur de 50 % sous forme d'instruments.</p> <p>La part attribuée sous forme d'instruments se décompose comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 258 730 euros sous forme d'actions de performance, soit 49 % ;</li> <li>• 5 175 euros sous forme de numéraire indexé, soit 1 % ;</li> <li>• le solde de 263 905 euros, soit 50 %, sera versé en numéraire.</li> </ul> <p><b>Actions de performance</b></p> <p>Lors de sa réunion du 28 avril 2022, le Conseil d'Administration déterminera le nombre d'actions correspondant aux 258 730 euros attribués à Valérie Baudson, sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil. La politique de rémunération applicable au titre de l'exercice 2021 prévoyait une période de 20 jours. Il a toutefois été retenu une période de 40 jours précédant le Conseil afin d'aligner les modalités d'attribution applicables à Valérie Baudson sur celles des autres bénéficiaires du plan.</p> <p>Le Conseil procédera le même jour, sur la base du même cours, à l'attribution du plan 2022 à une population sélectionnée de cadres clés.</p> <p>Toutefois, s'agissant de Valérie Baudson, le Conseil ne procédera à l'attribution des actions qu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2022, sous réserve de l'approbation par ladite Assemblée de la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson au titre de 2021.</p> <p>Il est rappelé que l'Assemblée Générale du 10 mai 2021, dans sa 26<sup>e</sup> résolution, a décidé, que pour chaque exercice, le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.</p> <p>Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance décrites ci-dessous, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche sera soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition.</p> <p>Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des rémunérations, en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance détaillées dans le tableau ci-dessous :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Indicateur</th> <th rowspan="2">Pondération</th> <th colspan="3">Taux de réalisation</th> </tr> <tr> <th>Seuil (0 %)</th> <th>Cible (100 %)</th> <th>Plafond (125 %)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Résultat net part du Groupe ajusté</td> <td>40 %</td> <td>50 % du montant cible</td> <td>100 % du montant cible</td> <td>112,5 % du montant cible</td> </tr> <tr> <td>Coefficient d'exploitation</td> <td>20 %</td> <td>Taux cible + 20 %</td> <td>Taux cible</td> <td>Taux cible - 5 %</td> </tr> <tr> <td>Collecte nette</td> <td>20 %</td> <td>0 % du montant cible</td> <td>100 % du montant cible</td> <td>125 % du montant cible</td> </tr> <tr> <td>Plan ESG ambition 2025</td> <td>20 %</td> <td>50 % de l'objectif</td> <td>100 % de l'objectif</td> <td>125 % de l'objectif</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour les trois conditions économiques, ce taux d'atteinte sera déterminé en comparant le résultat obtenu par rapport à la cible budgétaire annuelle validée par le Conseil d'Administration <sup>(2)</sup>. S'agissant du critère relatif au plan ESG « Ambition 2025 », le Conseil d'Administration évaluera chaque année la progression d'Amundi dans la mise en oeuvre des dix engagements prévus par ce plan <sup>(3)</sup> sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs.</p> <p>Pour chaque tranche, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %. Il est rappelé que les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration et son versement demeure subordonné au vote <i>ex post</i> de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021.</p> <p>Le nombre d'actions acquises définitivement pour chaque tranche sera égal au cinquième du nombre d'actions initialement attribué multiplié par le taux de réalisation global.</p> <p>La Directrice Générale sera tenue de conserver, jusqu'à la cessation de son mandat, pour chaque plan, 20 % des actions acquises. Elle prendra par ailleurs l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.</p>	Indicateur	Pondération	Taux de réalisation			Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (125 %)	Résultat net part du Groupe ajusté	40 %	50 % du montant cible	100 % du montant cible	112,5 % du montant cible	Coefficient d'exploitation	20 %	Taux cible + 20 %	Taux cible	Taux cible - 5 %	Collecte nette	20 %	0 % du montant cible	100 % du montant cible	125 % du montant cible	Plan ESG ambition 2025	20 %	50 % de l'objectif	100 % de l'objectif	125 % de l'objectif
Indicateur	Pondération	Taux de réalisation																												
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (125 %)																										
Résultat net part du Groupe ajusté	40 %	50 % du montant cible	100 % du montant cible	112,5 % du montant cible																										
Coefficient d'exploitation	20 %	Taux cible + 20 %	Taux cible	Taux cible - 5 %																										
Collecte nette	20 %	0 % du montant cible	100 % du montant cible	125 % du montant cible																										
Plan ESG ambition 2025	20 %	50 % de l'objectif	100 % de l'objectif	125 % de l'objectif																										

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

(2) Les objectifs cibles ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité.

(3) Les dix engagements prévus par le plan ESG « Ambition 2025 » sont décrits dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation																																						
		<p><b>Bonus versé en numéraire et en numéraire indexé</b></p> <p>Le bonus payé en numéraire pour 263 905 euros est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes de 52 781 euros. Le bonus payé en numéraire indexé pour 5 175 euros est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes de 1 035 euros</p> <p>Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. qui sont détaillées ci-dessous.</p> <p><b>Condition de versement portant sur la performance d'Amundi pour 85 % :</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th rowspan="2" style="text-align: left;">Indicateur</th> <th rowspan="2" style="text-align: center;">Pondération</th> <th colspan="3" style="text-align: center;">Taux de réalisation</th> </tr> <tr> <th style="text-align: center;">Seuil (0 %)</th> <th style="text-align: center;">Cible (100 %)</th> <th style="text-align: center;">Plafond (120 %)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5"><b>Résultat net part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence</b></td> </tr> <tr> <td colspan="5">Période de référence 1<sup>re</sup> tranche : 2022</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Période de référence 2<sup>e</sup> tranche : 2022-2023</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Période de référence 3<sup>e</sup> tranche : 2022-2024</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Période de référence 4<sup>e</sup> tranche : 2022-2025</td> </tr> <tr> <td colspan="5">Période de référence 5<sup>e</sup> tranche : 2022-2026</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Conditions de versement portant sur la performance de Crédit Agricole S.A. pour 15 % :</b> La performance de Crédit Agricole S.A. sera mesurée par trois critères complémentaires comptant chacun pour 5 %, la performance économique intrinsèque, la performance boursière de Crédit Agricole S.A. et la performance sociétale de Crédit Agricole S.A.</p> <p>Il est précisé que, pour chaque année, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %. Il est rappelé que les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration et son versement demeure subordonné au vote <i>ex post</i> de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021.</p> <p>La partie du bonus payé en numéraire indexé, soit 5 175 euros, est indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. et soumise à une période de rétention d'un an.</p> <p><b>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</b></p> <p>En cas de départ, Valérie Baudson ne pourra pas conserver ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.</p> <p><b>Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale</b></p> <p>Par ailleurs, conformément à la politique de rémunération, s'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve des contraintes juridiques éventuellement applicables en droit français.</p>	Indicateur	Pondération	Taux de réalisation			Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (120 %)	<b>Résultat net part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence</b>					Période de référence 1 <sup>re</sup> tranche : 2022					Période de référence 2 <sup>e</sup> tranche : 2022-2023					Période de référence 3 <sup>e</sup> tranche : 2022-2024					Période de référence 4 <sup>e</sup> tranche : 2022-2025					Période de référence 5 <sup>e</sup> tranche : 2022-2026				
Indicateur	Pondération	Taux de réalisation																																						
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (120 %)																																				
<b>Résultat net part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence</b>																																								
Période de référence 1 <sup>re</sup> tranche : 2022																																								
Période de référence 2 <sup>e</sup> tranche : 2022-2023																																								
Période de référence 3 <sup>e</sup> tranche : 2022-2024																																								
Période de référence 4 <sup>e</sup> tranche : 2022-2025																																								
Période de référence 5 <sup>e</sup> tranche : 2022-2026																																								
Rémunération exceptionnelle	Néant	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Valérie Baudson au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021, ou versée au cours de la même période.																																						

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.4.

(2) Les objectifs cibles ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 <sup>(1)</sup>	Présentation
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée à Valérie Baudson au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021, ou versée au cours de la même période.
	Néant	Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2021, des actions de performance seront attribuées à Valérie Baudson après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 258 730 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus dans la partie « rémunération variable différée ».
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Valérie Baudson n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Avantages de toute nature	11 514 €	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 3 955 euros <i>pro rata temporis</i> ) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées à la page 136 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation intégralement prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 7 559 euros <i>pro rata temporis</i> .
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité versée au titre de 2021	Valérie Baudson bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle) dans les conditions autorisées par le Conseil d'Administration du 31 mars 2021 et approuvées par l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Le détail relatif à cette indemnité figure à la page 135 du document d'enregistrement universel.
Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité versée au titre de 2021	Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.  Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. La convention de suspension du contrat de travail autorisée par le Conseil d'Administration du 10 mai 2021 après approbation de l'Assemblée générale qui s'est tenue le même jour a porté à 12 mois la durée de l'engagement de non-concurrence à compter de la rupture de son contrat de travail. Le détail relatif à l'indemnité qu'elle pourrait percevoir dans ce cadre figure à la page 136 du document d'enregistrement universel.
Prévoyance santé	1 686 €	En vertu de la décision du Conseil d'Administration du 31 mars 2021 et de l'approbation de l'Assemblée générale du 10 mai 2021, Valérie Baudson bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frais de santé : 784 euros ;</li> <li>• Prévoyance : 902 euros.</li> </ul>
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	120 €	En vertu de la décision du Conseil d'Administration du 31 mars 2021 et de l'approbation de l'Assemblée générale du 10 mai 2021, Valérie Baudson a bénéficié du régime collectif et obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable à l'ensemble des collaborateurs. A ce titre, elle a bénéficié d'une cotisation annuelle, intégralement prise en charge par Amundi, égale à 0,5 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale, soit 120 euros pour la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 versée pour son compte auprès d'un assureur.

(1) S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de la période du 11 mai au 31 décembre 2021 correspondent à sa rémunération fixe. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

Il est par ailleurs rappelé à titre informatif que, au titre de ses fonctions de salariée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, la rémunération attribuée (fixe, variable et avantages en nature) à Valérie Baudson s'élève à 551 904 euros. Elle est détaillée dans la section 2.4.3.5.



### 2.4.3.4 Approche comparée de la rémunération

#### 2.4.3.4.1 Évolution et comparabilité externe de la rémunération du Directeur Général

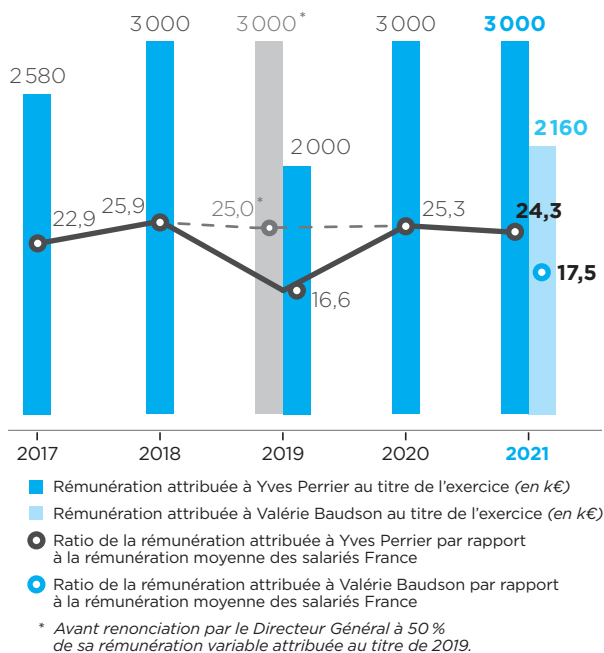
S'agissant d'Yves Perrier, Directeur Général du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, la rémunération globale qui lui a été attribuée au titre de l'exercice 2021 sur une base annuelle s'élève à 3 000 000 euros (hors avantages en nature), inchangée depuis 2018. Entre 2017 et 2021, l'évolution de la rémunération globale du Directeur Général s'établit à 16 %, à comparer avec une progression du résultat net comptable de 84 % <sup>(1)</sup> sur la même période.

S'agissant de Valérie Baudson, Directrice Générale depuis le 11 mai 2021, la rémunération globale qui lui a été attribuée au titre de l'exercice 2021 sur une base annuelle s'élève à 2 160 000 euros (hors avantages en nature).

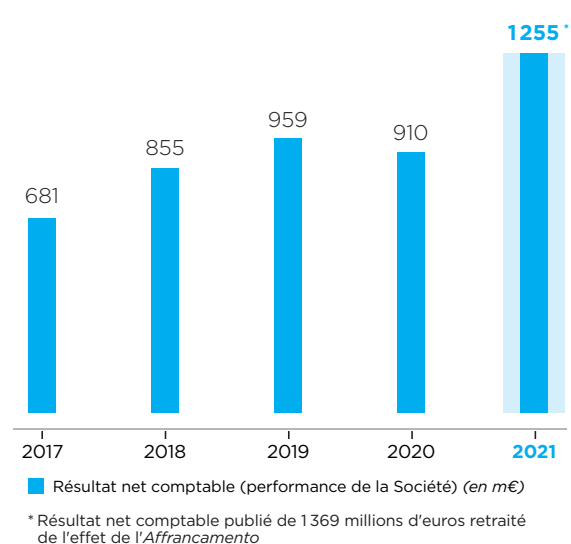
Chaque année, une analyse est réalisée par un conseil externe pour situer la rémunération du Directeur Général par rapport à celle de ses pairs. Les résultats de cette étude concluent à un positionnement de la rémunération totale du Directeur Général Amundi dans la fourchette basse du marché. En effet, la rémunération totale de Valérie Baudson, comme celle d'Yves Perrier avant elle, se positionne en dessous du 1<sup>er</sup> quartile d'un panel de plus de 20 gestionnaires d'actifs internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne de mille milliards de dollars.

#### 2.4.3.4.2 Ratios d'équité légaux (France)

##### Évolution du Ratio d'équité et de la rémunération du Directeur Général



##### Évolution du Résultat net comptable



#### Tableau – Mise en perspective de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux avec les performances de la Société et les rémunérations moyenne et médiane des salariés

Les deux tableaux ci-après présentent les éléments prévus aux 6<sup>o</sup> et 7<sup>o</sup> du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Le premier tableau présente l'évolution annuelle au cours des cinq derniers exercices de :

- la rémunération du Président du Conseil d'Administration ;
- la rémunération du Directeur Général ;
- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;

- la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- les performances de la Société.

Le second tableau présente les ratios, et leur évolution sur les cinq derniers exercices, entre le niveau de la rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général et :

- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux.

(1) Cette progression est calculée hors effet de l'Affranchimento sur le résultat net comptable.

À des fins de lisibilité et conformément aux recommandations de l'AFEP/MEDEF en cas de changement de gouvernance en cours d'exercice, toutes les rémunérations sont présentées sur une base annuelle.

Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :

- ces tableaux ont été établis en respectant les lignes directrices de l'AFEP sur les multiples de rémunération actualisées en février 2021 ;
- à des fins de représentativité, et conformément à la recommandation 26.2 du Code AFEP-MEDEF, le périmètre retenu est celui des sociétés françaises du Groupe, en retenant les salariés en CDI présents à la fois le 31 décembre de l'exercice concerné et le 31 décembre de l'exercice précédent. À titre d'illustration, cet effectif représente au 31 décembre 2021, 2 325 collaborateurs soit plus de 93 % de l'effectif CDI en France, ce qui est significativement plus représentatif que l'effectif limité aux 9 salariés de la seule société Amundi S.A. soit moins de 0,4 % de l'effectif CDI en France (à titre d'information et en application stricte de la loi, le ratio de la rémunération attribuée au Directeur Général par rapport à la rémunération moyenne des salariés sur ce périmètre serait, en 2021, égal à 16,0 pour Yves Perrier et à 11,6 pour Valérie Baudson) ;

- toutes les rémunérations présentées sont les rémunérations attribuées, au titre des exercices considérés ;
- les éléments suivants ont été retenus sur une base brute : rémunération fixe, rémunération variable, participation et intéressement, actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré (attributions en 2022 au titre de 2021 sous réserve de l'autorisation du Conseil), prime exceptionnelle. Les avantages en nature ont été exclus compte tenu de leur caractère non significatif tant pour le Directeur Général que pour l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'en raison de la difficulté de consolidation de cette information sur l'ensemble du périmètre (pour le Directeur Général, cela représente moins de 7 000 euros sur une année au titre de l'avantage voiture). Les indemnités de départ, de non-concurrence et régimes de retraite supplémentaire ont également été exclues ;
- les données au titre de 2020 ont été mises à jour des montants définitifs.

#### Rémunérations attribuées et Performance de la Société (en milliers d'euros)

Périmètre France	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2017-2021
<b>Président du Conseil d'Administration</b>						
Rémunération de Xavier Musca jusqu'au 10 mai 2021	-	-	-	-	-	-
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		-	-	-	-	-
Rémunération de Yves Perrier à partir du 11 mai 2021	-	-	-	-	350	-
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		-	-	-	-	-
<b>Directeur Général</b>						
Rémunération de Yves Perrier jusqu'au 10 mai 2021	2 580	3 000	2 000	3 000	3 000	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		+ 16,3 %	(33,3 %)	+ 50,0 %	0,0 %	+ 16,3 %
Rémunération de Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021	-	-	-	-	2 160	-
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		-	-	-	-	-
<b>Salariés</b>						
Rémunération moyenne des salariés	112,8	116,0	120,3	118,7	123,4	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		+ 2,9 %	+ 3,7 %	(1,3 %)	+ 4,0 %	+ 9,4 %
Rémunération médiane des salariés	83,5	84,7	88,7	88,3	92,6	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		+ 1,5 %	+ 4,7 %	(0,5 %)	+ 4,9 %	+ 10,9 %
<b>Performance de la Société</b>						
Résultat net comptable (en millions d'euros)	681	855	959	910	1 255,0 <sup>(1)</sup>	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		+ 25,6 %	+ 12,2 %	(5,1 %)	+ 37,9 %	+ 84,3 %

(1) Résultat net comptable publié de 1 369 millions d'euros, retraité de l'effet de l'Affranchimento.

<b>Ratios</b>						<b>Évolution</b>
<b>Périmètre France</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2017-2021</b>
<b>Président du Conseil d'Administration</b>						
<b>Xavier Musca, jusqu'au 10 mai 2021</b>						
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	-	-	-
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)						-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	-	-	-	-
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)						-
<b>Yves Perrier, à partir du 11 mai 2021</b>						
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	-	2,8	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)						-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	-	-	3,8	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)						-
<b>Directeur Général</b>						
<b>Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021</b>						
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	22,9	25,9	16,6	25,3	24,3	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)		+ 3,0	(9,3)	+ 8,6	(1,0)	+ 1,4
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	30,9	35,4	22,6	34,0	32,4	-
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)		+ 4,5	(12,8)	+ 11,3	(1,6)	+ 1,5
<b>Valérie Baudson, à partir du 11 mai 2021</b>						
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	-	17,5	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)						-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	-	-	23,3	
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)						-

Afin de donner une information la plus complète possible, pour la fonction de Directeur Général, il a également été procédé aux calculs pour l'année 2021 en prenant en compte les rémunérations attribuées à Yves Perrier et Valérie Baudson au prorata de la durée de leur mandat respectif. Il en résulte :

- une rémunération attribuée au titre de 2021 à la fonction de Directeur Général de 2 477 000 euros ;
- un ratio par la rémunération moyenne des salariés France de 20,1 ;
- un ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés France de 26,8.

#### 2.4.3.4.3 Évolution du ratio d'équité monde

Outre ces dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, Amundi calcule et communique depuis 2018 un ratio d'équité sur la base d'un périmètre représentatif de son activité mondiale. Ce calcul reposant sur des données financières (traitements et salaire, effectif moyen) rapportées à la rémunération attribuée au Président du Conseil d'Administration <sup>(1)</sup> et au Directeur Général permet en outre une comparaison avec d'autres entreprises. Sur la base de la rémunération attribuée à Yves Perrier au titre de son mandat de Directeur Général, ce ratio d'équité mondial s'établit à 18,7 pour 2021, en baisse de 2,2 points par rapport à celui de 2020. Sur la base de la rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale, il est de 13,5 en 2021. Il demeure l'un des ratios d'équité les plus faibles du SBF 120.

<b>Rémunérations attribuées (en milliers d'euros)</b>				
<b>Périmètre Monde</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Rémunération du Directeur Général, Yves Perrier	3 000	2 000	3 000	3 000
Rémunération de la Directrice Générale, Valérie Baudson	-	-	-	2 160
Rémunération moyenne des salariés	137,3	144,5	143,1	160,0
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)		+ 5,2 %	(1,0 %)	+ 11,8 %
<b>Directeur Général</b>				
<b>Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021</b>				
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,9	13,8	21,0	18,7
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)			(8,1)	+ 7,2
<b>Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021</b>				
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	13,5
Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)				

(1) Le ratio de la rémunération d'Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration, par rapport à la rémunération moyenne des salariés est de 2,2 en 2021.

## 2.4.3.5 Tableaux de synthèse normalisés conformes aux recommandations de l'AFEP/MEDEF et de l'AMF

Rémunération et avantages versés à Xavier Musca, Président du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021

Il est rappelé que Xavier Musca, Président du Conseil d'Administration pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, a renoncé à percevoir une rémunération au titre de son activité d'administrateur. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui a été versée par la Société au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration qu'il a occupé depuis le 28 avril 2016

jusqu'au 10 mai 2021. Les informations relatives aux rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Xavier Musca au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. figureront dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. Aucune information relative à Xavier Musca ne figure donc dans les tableaux ci-après.

## Rémunération et avantages versés aux autres Dirigeants mandataires sociaux

## TABLEAU 1 - SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

<b>Yves Perrier</b> <b>Président du Conseil d'Administration</b> <b>à compter du 11 mai 2021</b>	<b>Montants bruts attribués</b> <b>au titre de l'exercice 2020</b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués</b> <b>au titre de l'exercice 2021</b> <i>(en euros)</i>
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	-	207 555
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	-	<b>207 555</b>

<b>Yves Perrier</b> <b>Directeur Général du 1<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021</b>	<b>Montants bruts attribués</b> <b>au titre de l'exercice 2020</b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués</b> <b>au titre de l'exercice 2021</b> <i>(en euros)</i>
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	3 005 295	1 082 206
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>3 005 295</b>	<b>1 082 206</b>

<b>Valérie Baudson</b> <b>Directrice Générale à compter du 11 mai 2021</b>	<b>Montants bruts attribués au</b> <b>titre de l'exercice 2020 <sup>(1)</sup></b> <i>(en euros)</i>	<b>Montants bruts attribués</b> <b>au titre de l'exercice 2021</b> <i>(en euros)</i>
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	-	1 408 657
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	-	<b>1 408 657</b>

(1) Valérie Baudson n'était pas Dirigeant mandataire social durant l'exercice 2020.

Par ailleurs, la rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de ses fonctions de salariée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, s'élève à 551 904 euros.

**TABLEAU 2 - RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Le tableau ci-après présente la ventilation de la rémunération fixe, variable et des autres avantages octroyés aux Dirigeants mandataires sociaux au cours des exercices 2020 et 2021.

Yves Perrier Président du Conseil d'Administration à compter du 11 mai 2021	Exercice 2020		Exercice 2021	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	-	-	204 167	204 167
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	-	-	0	0
Rémunération exceptionnelle	-	-	0	0
Rémunération à raison de l'activité d'administrateur <sup>(4)</sup>	-	-	0	0
Avantages en nature (véhicule de fonction)	-	-	3 388	3 388
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>207 555</b>	<b>207 555</b>

(1) Sur une base brute avant impôt.

(2) Rémunérations attribuées au titre des fonctions au cours de l'exercice, quelle que soit la date de versement.

(3) Rémunérations versées au titre des fonctions au cours de l'exercice.

(4) Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur.

Yves Perrier Directeur Général du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021	Exercice 2020		Exercice 2021	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	1 000 000	1 000 000	360 000	360 000
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	2 000 000	1 566 158 <sup>(5)</sup>	720 000 <sup>(7)</sup>	2 082 664 <sup>(6)</sup>
Rémunération variable non différée	600 000	300 000	144 000	600 000
Rémunération variable à paiement décalé	200 000	88 250	144 000	245 100
Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée	1 200 000	1 177 908	432 000	1 237 564
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison de l'activité d'administrateur <sup>(4)</sup>	0	0	0	0
Avantages en nature (véhicule de fonction)	5 295	5 295	2 206	2 206
<b>TOTAL</b>	<b>3 005 295</b>	<b>2 571 453</b>	<b>1 082 206</b>	<b>2 444 870</b>

Les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de son contrat de travail font l'objet d'une refacturation annuelle à Amundi à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant à la charge de Crédit Agricole S.A. Les informations présentées correspondent à 100 % de la rémunération versée à Yves Perrier.

(1) Sur une base brute avant impôt.

(2) Rémunérations attribuées au titre des fonctions au cours de l'exercice, quelle que soit la date de versement.

(3) Rémunérations versées au titre des fonctions au cours de l'exercice.

(4) Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur au titre de l'exercice 2020 et de l'exercice 2021.

(5) La rémunération variable versée en 2020 correspond pour 388 250 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2019 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 177 908 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2016, 2017 et 2018). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(6) La rémunération variable versée en 2021 correspond pour 845 100 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2020 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 237 564 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2017, 2018 et 2019). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(7) Les critères en application desquels cette rémunération a été déterminée sont décrits en 2.4.3.3.2.

Valérie Baudson Directrice Générale du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021	Exercice 2020		Exercice 2021	
	Montants attribués <sup>(2) (4)</sup>	Montants versés <sup>(3) (4)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	-	-	517 460	517 460
Rémunération variable annuelle <sup>(1) (5)</sup>	-	-	879 683	0
<i>Rémunération variable non différée</i>	-	-	175 936	0
<i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an</i>	-	-	175 937	0
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée</i>	-	-	527 810	0
Rémunération exceptionnelle	-	-	0	0
Rémunération à raison de l'activité d'administrateur	-	-	0	-
Avantages en nature ( <i>véhicule de fonction et assurance chômage</i> )	-	-	11 514	11 514
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1 408 657</b>	<b>528 974</b>

(1) Sur une base brute avant impôt.

(2) Rémunérations attribuées au titre des fonctions au cours de l'exercice, quelle que soit la date de versement.

(3) Rémunérations versées au titre des fonctions au cours de l'exercice.

(4) Valérie Baudson n'était pas Dirigeant mandataire social durant l'exercice 2020.

(5) Les critères en application desquels cette rémunération a été déterminée sont décrits en 2.4.3.3.3.

La rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de ses fonctions de salariée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 s'élève à 551 904 euros et se décompose comme suit : rémunération fixe de 120 079 euros, une rémunération variable de 430 432 euros qui sera versée, pour partie, au cours des exercices suivants, des avantages en nature pour 1 393 euros.

Valérie Baudson a perçu également au cours de l'exercice 2021 des sommes correspondant à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2017, 2018, 2019 et 2020) pour un total de 648 027 euros. Elle a également perçu 16 912 euros de rémunération variable collective au titre de 2020 (intéressement, participation et abondement).

## TABLEAU 2 BIS - RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Le tableau 2 Bis est sans objet pour Yves Perrier au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration et pour Valérie Baudson au titre de sa première année de mandat de Directrice Générale.

Le Conseil d'Administration du 9 février 2021 a constaté le niveau d'atteinte de chaque objectif de performance préalable au versement des tranches différées attribuées en 2018, 2019 et 2020 tel que détaillé dans le tableau ci-dessous.

Niveau d'atteinte des conditions de performance	Pondération	Rémunération variable différée attribuée en 2018	Rémunération variable différée attribuée en 2019	Rémunération variable différée attribuée en 2020
<i>Exercice 2020</i>				
Performance économique Amundi	85 %	120 %	120 %	120 %
Performance économique, boursière et sociétale de Crédit Agricole S.A.	15 %	100 %	98,4 %	95,8 %
<b>TAUX D'ATTEINTE GLOBAL PLAFONNÉ À 100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

La condition globale de versement est donc remplie à 100 % et les versements suivants ont été faits en 2021 :

Yves Perrier Directeur Général jusqu'au 10 mai 2021	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2016	408 660		
Rémunération variable différée attribuée en 2017	332 320	366 880	
Rémunération variable différée attribuée en 2018	285 692	318 028	397 664 <sup>(1)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2019		493 000	618 200 <sup>(2)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2020			221 700 <sup>(3)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>1 026 672</b>	<b>1 177 908</b>	<b>1 237 564</b>

(1) Attribution au titre de l'exercice 2017 d'une tranche de rémunération variable différée pour 344 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Attribution au titre de l'exercice 2018 d'une tranche de rémunération variable différée pour 400 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(3) Attribution au titre de l'exercice 2019 d'une tranche de rémunération variable différée pour 200 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

**TABLEAU 3 – RÉMUNÉRATIONS ALLOUÉES ET PERCUES À RAISON DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR**

Ce tableau est présenté en section 2.4.3.1.2.

**TABLEAU 4 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR AMUNDI ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE**

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont bénéficié d'aucune attribution d'options en 2021.

**TABLEAU 5 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont levé aucune option au cours de l'exercice 2021.

**TABLEAU 6 – ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES GRATUITEMENT DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant

Le Conseil d'Administration du 8 février 2022 a décidé d'attribuer sous forme d'actions de performance une part de la rémunération variable globale de Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale pour la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021. Cette attribution ne sera effectuée qu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2022 si celle-ci a approuvé les éléments de rémunération variable attribués à Valérie Baudson au titre de 2021. Ce tableau est donc sans objet pour l'exercice 2021.

Il est précisé qu'au titre des fonctions de salariée que Valérie Baudson exerçait jusqu'au 10 mai 2021, elle a bénéficié d'une attribution de 5 660 actions sous conditions de performance le 28 avril 2021, soit 355 901 euros selon la valorisation des actions retenues pour les comptes consolidés. Cette attribution correspond au paiement d'une partie de la rémunération variable attribuée au titre de 2020 conformément à la politique de rémunération et dans les conditions décrites au 2.4.2.2.

**TABLEAU 7 – ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUÉES GRATUITEMENT ET DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Néant	Néant	Néant	Néant

Aucune attribution d'actions de performance n'a été faite précédemment aux Dirigeants mandataires sociaux au titre de leurs mandats.

Au titre des fonctions de salariée que Valérie Baudson exerçait jusqu'au 10 mai 2021, elle avait bénéficié d'attributions d'actions de performance qui sont devenues disponibles durant l'exercice 2021. Il s'agit de 5 169 actions du plan du 13 décembre 2017.

**TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D' ACTIONS**

Amundi n'a pas émis de plan d'options de souscription ou d'achat d'actions.

**TABLEAU 9 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS GRATUITE D' ACTIONS DE PERFORMANCE**

Ce tableau est présenté à la note 6.5 des Notes annexes aux états financiers consolidés. Il est rappelé qu'aucun des plans détaillés dans ce tableau n'a bénéficié à un dirigeant mandataire social.

**TABLEAU 10 – RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES PLURIANNUELLES DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Les Dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'une rémunération variable pluriannuelle.



**TABLEAU 11 – CONTRATS DE TRAVAIL, INDEMNITÉS DE RETRAITE ET INDEMNITÉS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>Yves Perrier</b> Président du Conseil d'Administration Début du mandat : 11 mai 2021 Fin de mandat : cf. <sup>(1)</sup>		X		X		X		X
<b>Yves Perrier</b> Directeur Général Début du mandat : 15 septembre 2015 Fin de mandat : 10 mai 2021	X		X		X			X
<b>Valérie Baudson</b> Directrice Générale Début du mandat en cours : 11 mai 2021 Fin de mandat : indéterminée	X <sup>(2)</sup>		X		X		X	

(1) Yves Perrier a été nommé Président pour la durée de son mandat d'administrateur dont le renouvellement est soumis à l'Assemblée générale 2022.

(2) Pour rappel, le contrat de travail de Valérie Baudson fait l'objet d'une suspension durant la durée de son mandat social, comme cela est décrit au paragraphe 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel.

Les avantages postérieurs à l'emploi dont bénéficient les Dirigeants mandataires sociaux sont détaillés s'agissant d'Yves Perrier au paragraphe 2.4.3.3.2 et de Valérie Baudson au paragraphe 2.4.4.4.

## 2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2022

En application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022.

### 2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes, ce dernier choix permettant aux actionnaires de voter spécifiquement sur chacune d'entre elles, et à la Société de tenir plus finement compte du résultat de ces votes. La politique de rémunération est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie, à la fois d'un point de vue commercial et comme investisseur responsable, telle que décrite au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel. Dans cet objectif, elle s'inscrit et se conforme au cadre général décrit à la section 2.4.1, notamment pour les Dirigeants mandataires sociaux. Concernant la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, divers mécanismes, tels que l'indexation des rémunérations différées sur la valeur de l'action et/ou de paniers de fonds représentatifs, favorisent l'alignement des intérêts.

Lorsque des critères de performance sont prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions, l'évaluation de la performance résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie. Ceci s'applique à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées et analysées par le Comité des Rémunérations, composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant. Les propositions sont ensuite débattues au sein du Conseil d'Administration, qui est chargé d'élaborer la politique de rémunération. Celui-ci est tenu de respecter les principes édictés dans le Code AFEP-MEDEF ainsi que dans la Charte de l'administrateur de la Société, notamment concernant la gestion des potentiels conflits d'intérêts. Les décisions du Conseil portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur la politique de rémunération pour l'exercice à venir. Elles prennent en compte les votes et éventuels avis exprimés par les actionnaires durant la dernière Assemblée générale. Le travail du Conseil

d'Administration s'appuie sur des analyses permettant notamment une comparaison avec les rémunérations d'autres dirigeants. Pour le Président du Conseil d'Administration, le Conseil se réfère aux dirigeants de sociétés cotées du SBF 120 et pour la Directrice Générale aux dirigeants d'un panel de plus de 20 gestionnaires d'actifs internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne de mille milliards de dollars. Le Conseil d'Administration tient par ailleurs compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de ses prises de décision concernant les mandataires sociaux. Il analyse en particulier l'évolution sur les cinq dernières années de la performance de la Société ainsi que des rémunérations moyennes et médianes des salariés.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre ont été soumis à compter de l'exercice 2018 au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Dans ce cadre, la Société se conforme aux dispositions des textes suivants :

- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en janvier 2020 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés ;
- le cadre réglementaire applicable à la rémunération du personnel identifié (dont font partie la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué) tel que défini par le Code monétaire et financier ;
- les dispositions du Code de commerce.

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021, ont vocation à s'appliquer aux Dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités qui lui seront confiées. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

En cas de circonstances exceptionnelles (telles qu'une modification exceptionnelle des conditions de marché ou une évolution imprévue affectant substantiellement l'activité de la Société), le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération. Conformément

à l'article L. 22-10-8 III du Code de commerce, cette dérogation devra être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Le Conseil d'Administration se prononcera après avis du Comité des Rémunérations et, le cas échéant, après avoir recueilli tout avis nécessaire ou utile afin de décider du principe et des modalités de cette dérogation en accord avec les règles applicables. Les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé sont exclusivement les éléments variables attribués à la Directrice Générale et/ou au Directeur Général Délégué, avec pour unique objectif de tenir compte, aussi justement que possible, de l'impact de la circonstance exceptionnelle en question sur le calcul des objectifs quantitatifs prévus dans la présente politique de rémunération, dans le respect du plafond fixé pour la rémunération variable globale. Le cas échéant, l'usage de cette faculté fera l'objet d'une communication par la Société et, en tout état de cause sera décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise relatif à l'exercice concerné, ainsi que l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments auxquels il aura été dérogé, conformément au 10° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Les principales modifications envisagées de la politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2022, par comparaison à celle prévue pour l'exercice 2021, sont liées au changement de gouvernance :

- en 2022, la politique de rémunération n'a plus vocation à s'appliquer à des personnes différentes occupant successivement les mandats de Président du Conseil d'Administration ou de Directeur Général, comme ce fut le cas en 2021 ;
- une autre modification de la politique de rémunération consiste à ajuster les critères non-économiques de la rémunération variable de la Directrice Générale pour tenir compte des priorités stratégiques d'Amundi ;
- enfin, elle comporte des précisions sur la rémunération du Directeur Général Délégué nommé à ce poste à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Dans le cadre de ce projet de modification, le Conseil d'Administration a tenu compte des votes exprimés par l'Assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2021 et notamment de l'approbation des politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'Administration (10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> résolutions, approuvées à hauteur, respectivement, de 99,87 % et de 99,10 %), aux membres du Conseil d'Administration (7<sup>e</sup> résolution, approuvée à hauteur de 99,98 %) et au Directeur Général (8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> résolutions approuvées à hauteur, respectivement, de 97,59 % et de 98,05 %), mais aussi de celle des informations mentionnées au I. de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (5<sup>e</sup> résolution, adoptée à 99,89 %).

#### 2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux Administrateurs et au censeur

La politique de rémunération des administrateurs <sup>(1)</sup> comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Les administrateurs sont exclusivement rémunérés par une somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale et répartie par le Conseil d'Administration.

Le montant global de cette somme a été fixé à 700 000 euros lors de l'Assemblée générale du 30 septembre 2015.

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2022 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, sera versée en 2023 au titre de l'exercice 2022.

Il a été proposé par le Conseil d'Administration du 8 février 2022, après avis de son Comité des Rémunérations, de maintenir la même politique de rémunération que celle appliquée et approuvée au titre de l'exercice 2021 :

(1) Les informations relatives aux administrateurs, notamment la durée de leurs mandats, figurent en section 2.1.1.

- 3 500 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux réunions de Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;
- un forfait annuel de 15 000 euros alloué au Président du Comité d'Audit ;
- un forfait annuel de 15 000 euros alloué au Président du Comité des Risques ;
- un forfait annuel, de 10 000 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations.

Le censeur perçoit le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs.

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'Administration n'est pas composé conformément à l'article L. 225-18-1 du même Code, et (ii) dans les conditions

de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

**« Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*

### 2.4.4.3 Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration comprend les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, les éléments applicables aux membres du Conseil d'Administration présentés en section 2.4.4.2 et des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration du 8 février 2022 a décidé de maintenir inchangée la rémunération annuelle de Yves Perrier en tant que Président du Conseil d'Administration, laquelle s'élève donc à un montant forfaitaire fixe de 350 000 euros. Cette rémunération avait été déterminée à l'occasion de sa nomination en mai 2021, en tenant compte des

rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'Administration ne sera éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

En tant qu'administrateur, le Président du Conseil d'Administration peut également bénéficier des rémunérations présentées en section 2.4.4.2. Il est toutefois précisé qu'Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs. Il est toutefois précisé qu'Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. La valorisation de cet avantage est estimée à 5 295 euros pour 2022.
Frais de santé	Yves Perrier bénéficie du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. La cotisation à la charge d'Amundi pour 2022 est estimée à 1 221 euros.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

**« Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la*

*politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*

#### 2.4.4.4 Politique de rémunération applicable à la Directrice Générale

La politique de rémunération de la Directrice Générale comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1 et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 8 février 2022 a décidé de reconduire la politique de rémunération qu'il avait défini à l'occasion de la nomination de la Directrice Générale, tout en adaptant les critères non-économiques de la rémunération variable aux priorités stratégiques d'Amundi pour 2022.

##### Contrat de travail

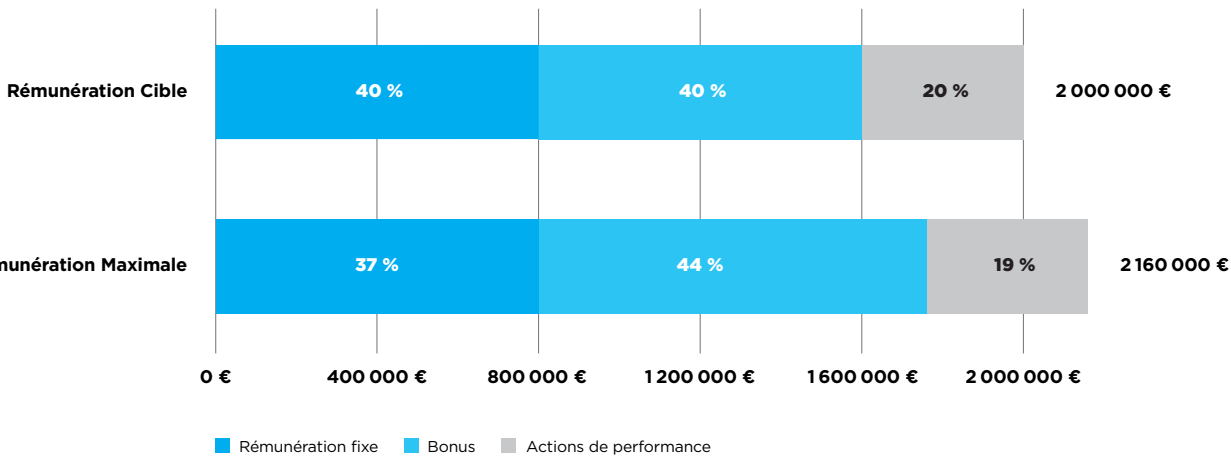
Lors de sa réunion du 31 mars 2021, le Conseil d'Administration a relevé qu'à la date de sa nomination, Valérie Baudson cumulait plus de 25 ans d'ancienneté au sein du Groupe, laquelle traduisait son expertise, sa maîtrise des enjeux et sa contribution au développement du Groupe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Il n'a donc pas semblé opportun au Conseil de priver Valérie Baudson des avantages qu'elle pouvait tirer de son contrat de travail, et dont elle ne pourrait plus bénéficier s'il y avait été mis fin. Conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise, le Conseil a donc considéré que l'ancienneté et la situation personnelle de Valérie Baudson justifiaient le maintien de son contrat de travail tout en organisant sa suspension.

À ce titre, en vertu d'une autorisation donnée par le Conseil du 10 mai 2021, une convention de suspension a été conclue le 10 mai 2021 afin d'organiser les modalités de revalorisation de la rémunération au titre du contrat de travail de Mme Baudson et les conditions de reclassement lors de la réactivation de ce contrat. Il est précisé que cette convention ne prévoit pas la prise en compte de la période de suspension pour le calcul de l'ancienneté de Valérie Baudson. La convention de suspension modifie également la durée de l'engagement de non-concurrence prévu par le contrat de travail, en portant celle-ci de six mois à un an, les autres conditions de cet engagement de non-concurrence restant inchangées. Cette suspension du contrat de travail implique notamment que Valérie Baudson ne bénéficiera pas, pendant la durée de son mandat, des éléments de rémunération y afférents, qu'ils résultent de son contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle ne sera ainsi rémunérée qu'au titre de son mandat social, selon les modalités décrites ci-dessous. Cette convention fera l'objet d'une résolution soumise à l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021 au titre des conventions réglementées.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	<p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.</p> <p>Le Conseil d'Administration du 8 février 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe, soit 800 000 euros au titre de 2022. Cette rémunération avait été déterminée au moment de la nomination de Valérie Baudson. Conformément à l'article 25.3.1 du Code AFEP-MEDEF, cette rémunération ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.</p> <p>Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation <i>ex post</i> de l'Assemblée générale.</p>
Rémunération variable globale	<p><b>Nature de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale sera attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en partie sous forme de bonus ;</li> <li>• en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentées en détails ci-après.</li> </ul> <p><b>Niveau cible de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale cible s'élève à 1 200 000 euros, soit 150 % de la rémunération fixe.</p> <p>Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire, soit, à la cible, 800 000 euros ;</li> <li>• à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance, soit, à la cible, 400 000 euros.</li> </ul> <p><b>Plafond de la rémunération variable globale</b></p> <p>Au-delà de la cible de 1 200 000 euros, toute attribution se fera exclusivement sous forme de bonus en numéraire. Au maximum, la rémunération variable globale peut atteindre 1 360 000 euros en cas de surperformance, soit 170 % de la rémunération fixe.</p> <p>Ceci est par ailleurs conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale à un maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.</p> <p>La structure de la rémunération proposée, pour Valérie Baudson, Directrice Générale, peut être synthétisée comme suit :</p>



Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

Rémunération variable  
globale :Modalités de  
détermination

## Modalités de détermination de la rémunération variable globale

Le montant de la rémunération variable globale de la Directrice Générale attribuée au titre de 2022, sera déterminée postérieurement à la clôture 2022, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, en comparant le résultat obtenu et les objectifs pré-établis en début d'exercice pour chaque critère, économique et non-économique.

Au titre de 2022, le poids des critères économiques est de 70 % et celui des critères non économiques de 30 %. L'ensemble des critères porte sur le périmètre Amundi pour 80 % et sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pour 20 %.

## Critères économiques

Les critères économiques retenus reflètent la performance financière et opérationnelle d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour chaque critère, l'objectif cible à atteindre a été fixé sur la base du budget validé par le Conseil d'Administration (dont les valeurs sont confidentielles). Il est précisé que les valeurs prévues au budget correspondent aux valeurs cibles.

## Critères non économiques

Les critères non économiques Amundi choisis par le Conseil d'Administration sont alignés avec les priorités stratégiques de la Société :

- le développement de l'ESG sera déterminant pour la croissance d'Amundi à moyen terme ;
- l'intégration rapide de Lyxor est un point clé pour le développement d'Amundi sur le secteur des ETF et en gestion alternative ;

À l'issue de l'exercice 2022, le Conseil évaluera l'atteinte :

- du critère relatif aux projets ESG, en mesurant la progression d'Amundi, à fin 2022, dans la mise en oeuvre des dix engagements prévus par le plan « Ambition 2025 » (tels que présentés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021), sur la base de résultats quantitatifs et qualitatifs,
- du critère relatif à la réalisation de l'intégration de Lyxor, en fonction du respect du calendrier prévu pour l'intégration et du montant des synergies déjà réalisées à fin 2022.

Le critère non économique Crédit Agricole S.A qui concerne également les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A., porte sur le déploiement du Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe avec un accent particulier sur la dimension sociétale. Le Conseil évaluera l'atteinte de ce critère en fonction des réalisations de l'année 2022.

Ainsi, compte tenu des critères relatifs à la mise en oeuvre des projets ESG Amundi et au déploiement du Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe Crédit Agricole S.A., 20 % de la rémunération variable de la Directrice Générale est liée à des sujets RSE et ESG.

Les critères définis pour la rémunération variable 2022, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2022, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
<b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>	<b>80 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>60 %</b>			
PNB (produit net bancaire) (en M€) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coex (coefficient d'exploitation) (en %) <sup>(1)</sup>	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (résultat net part du groupe ajusté) (en M€) <sup>(1)</sup>	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette (en Md€) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>20 %</b>			
Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
Réaliser l'intégration de Lyxor <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>	<b>20 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>10 %</b>			
Coex (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en M€) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>10 %</b>			
Projet Client, Humain et Sociétal <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>			

(1) Critère quantitatif

(2) Critère quantitatif et qualitatif



Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

Pour chaque critère économique,

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel il sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de ce seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 50 % pour les critères Amundi et à un taux de 60 % pour les critères Crédit Agricole S.A. ;
- l'atteinte des objectifs cibles correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 150 %.

Chaque critère non économique ne peut excéder un taux de réalisation de 150%.

Le taux de réalisation global sera calculé comme étant la moyenne pondérée des taux de réalisation de tous les critères, économiques et non économiques. Il s'appliquera à l'ensemble de la rémunération variable globale, dans la limite du plafond prévu de 113,3 %. La rémunération variable globale maximale sera de 1 360 000 euros, soit 113,3 % de la rémunération cible ou 170 % de la rémunération fixe.

Rémunération variable  
globale

## Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable globale

Modalités de différé  
et d'indexation

Les modalités de différé et d'indexation applicables à la rémunération variable globale sont définies dans le respect de la Directive CRD V qui prévoit que :

- 50 % de la rémunération variable globale attribuée soit versée sous forme d'instruments ;
- 60 % de la rémunération variable globale attribuée soit différée sur une durée de cinq ans ;
- les tranches versées sous forme d'instruments (numéraire indexé ou actions de performance) soient soumises à une période de rétention d'un an.

Le calcul de la rémunération à différer au titre de l'exercice se fait sur la totalité de la rémunération variable globale incluant les actions de performance attribuées au titre de cet exercice.

**Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total, payée intégralement sous forme de numéraire**

La rémunération variable globale est, à concurrence de 40 %, acquise immédiatement au moment de son attribution par le Conseil d'Administration, sous réserve de l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale. Cette part non différée sera payée en deux fois :

1. Une moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai 2023 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2022 ;
2. L'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2024 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2022.

Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

**Part différée de la rémunération variable globale, comptant pour 60 % du total**

La rémunération variable globale différée, comptant pour 60 % du total de la rémunération globale, correspond à la somme :

- des actions de performance attribuées à la Directrice Générale et qui représentent au maximum deux tiers de la rémunération variable globale cible ;
- du bonus payé en numéraire pour le solde.

**Actions de performance**

Afin d'inciter la Directrice Générale à la création de valeur à long terme et d'aligner ses intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de sa rémunération variable globale lui sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance. Il est précisé que conformément à la 26<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale 2021, le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.

*Nombre d'actions initialement attribué*

Le nombre d'actions Amundi, correspondant à la part de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 sous forme d'actions de performance, sera déterminé par le Conseil d'Administration sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 40 jours ouvrés précédant le Conseil. Ces actions de performance constituant une modalité de paiement de la rémunération variable, leur attribution effective n'interviendra qu'après le vote *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022.

*Modalités d'acquisition des actions de performance*

Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche est soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition.

Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation, la collecte nette ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi. Les modalités précises, telles que la pondération et l'échelle d'acquisition seront arrêtées par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et décrites dans le rapport sur la rémunération attribuée à la Directrice Générale au titre de 2022 qui sera soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022.

*Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme*

La Directrice Générale sera tenue de conserver, jusqu'à la cessation de son mandat, pour chaque plan, 20 % des actions acquises. Elle prendra également l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.



Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

## Bonus payé en numéraire

Le bonus payé en numéraire est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes.

*Conditions de versements des tranches de bonus*

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte de quatre conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations. Ces conditions portent, pour 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi et pour 15 % sur trois agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). La structure des conditions de performance retenue pour la rémunération attribuée au titre de 2022 est identique à celle applicable à la Directrice Générale au titre de l'année 2021 telle que décrite au chapitre 2.4.3.3.3.

Dans l'hypothèse où les actions de performance attribuées ne représenteraient pas au moins 50 % de la rémunération à différer, alors chaque tranche serait versée pour partie sous forme numéraire et pour partie sous forme de rémunération indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. Le versement de ces tranches serait également soumis à une période de rétention d'un an et à des conditions de performance dont la structure est identique à celle décrite au chapitre 2.4.3.3.3.

Rémunération variable globale :	<b>Modalités de versement de la rémunération variable globale</b>
Modalités de versement	Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2022.
Rémunération variable globale :	<b>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</b>
Conditions en cas de départ et clause de restitution	En cas de départ, Valérie Baudson ne pourra pas conserver ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.
	<b>Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale</b>
	S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français.
Rémunération exceptionnelle	Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.
	Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2022.
Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration ou au Président du Conseil d'Administration	La Directrice Générale ne perçoit pas de rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administratrice ou de Président du Conseil d'Administration. Il est au demeurant rappelé que Valérie Baudson n'est pas membre du Conseil d'Administration.
Indemnité de départ à la retraite	Valérie Baudson bénéficie, au titre de son contrat de travail suspendu, du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.
Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ	<b>Éligibilité au versement d'une indemnité de départ</b>
	En cas de cessation de son mandat de Directrice Générale, le contrat de travail de Valérie Baudson est réactivé à des conditions de rémunération équivalentes à la moyenne des rémunérations attribuées aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, cette rémunération ne pouvant être inférieure à celle attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2020.
	Dans le cas où Amundi ne serait pas en mesure, à la cessation du mandat de Directrice Générale, de lui proposer dans un délai de trois mois une fonction équivalente ou comparable à celle actuellement exercée par les membres du Comité de Direction Générale d'Amundi sous forme d'une offre d'au moins deux postes, elle sera éligible, si la cessation de son mandat est intervenue en cas de départ contraint (à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de contrôle ou de stratégie), à une indemnité de départ dans les conditions décrites ci-après et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.
	Cette indemnité de départ sera cependant exclue si Valérie Baudson quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe. En outre, cette indemnité de départ ne serait pas non plus due dans l'hypothèse où Valérie Baudson (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave. Cette indemnité de départ ne serait pas due également si la Directrice Générale a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.
	<b>Montant de l'indemnité de départ</b>
	L'indemnité de départ serait déterminée sur la base d'une assiette correspondant à deux fois la somme de la rémunération attribuée (fixe et variable) au titre de l'année civile précédant l'année de la cessation du mandat social de Valérie Baudson.

Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

	<p>Il est précisé que cette indemnité inclut toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence.</p> <p><b>Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ</b></p> <p>Le versement de cette indemnité de départ est subordonné à la réalisation des objectifs budgétaires des métiers du Groupe Amundi sur les deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social, sur la base d'indicateurs, prenant en compte l'évolution de l'activité ainsi que ses résultats, à savoir : le produit net bancaire, la collecte nette, le coefficient d'exploitation et le RNPG ajusté.</p> <p>Il est précisé que ces conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.</p>
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	<p>Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.</p> <p>Au titre de son contrat de travail, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture de son contrat de travail. En contrepartie, elle percevra pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation de son contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.</p> <p>Conformément à la recommandation 25.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale.</p> <p>Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
<b>Assurance chômage</b>	<p>La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice Générale d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle. La durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Valérie Baudson à l'issue de la première période d'affiliation de 12 mois qui prendra fin le 31 mai 2022, serait de 12 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur. À compter de la fin de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Valérie Baudson sera portée à 24 mois.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature pour Valérie Baudson. Pour la première année d'affiliation prenant fin au 31 mai 2022, cette cotisation est estimée, en fonction du barème en vigueur, à 12 974 euros sur une base annuelle. Pour la deuxième année d'affiliation, qui débute le 1<sup>er</sup> juin 2022, la cotisation sera portée à 32 765 euros sur une base annuelle.</p>
<b>Avantages de toute nature</b>	<p>Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé 6 800 euros en 2022.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>
<b>Prévoyance Santé</b>	<p>La Directrice Générale bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance santé que les collaborateurs.</p> <p>À titre indicatif, compte tenu des barèmes en vigueur en 2022, les cotisations restant à la charge d'Amundi pour une année pleine sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 221 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 404 euros.</li> </ul>
<b>Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b>	<p>Amundi a décidé de mettre fin au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable au sein d'Amundi. Ainsi, dès janvier 2022, la Directrice Générale ne bénéficiera plus d'aucune cotisation obligatoire versée par Amundi, à l'instar de l'ensemble des salariés d'Amundi.</p>

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

**« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce,*

*la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*

#### 2.4.4.5 Politique de rémunération applicable au Directeur Général Délégué

Postérieurement à la clôture de l'exercice 2021 et sur proposition de la Directrice Générale, le Conseil d'Administration du 28 mars 2022 a nommé Nicolas Calcoen nouveau Directeur Stratégie, Finance et Contrôle en qualité de Directeur Général Délégué d'Amundi à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

La politique de rémunération applicable au Directeur Général Délégué respecte les principes applicables à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1 et reprend également ceux applicables à la Directrice Générale présentés en section 2.4.4.4. Seules quelques adaptations tenant compte de la spécificité du mandat de Directeur Général Délégué sont proposées et décrites ci-après.

##### Contrat de travail

Le Conseil d'Administration a relevé qu'à la date de sa nomination, Nicolas Calcoen cumulait plus de 11 ans d'ancienneté au sein du Groupe ce qui reflétait sa contribution au développement du Groupe depuis le 5 juillet 2010.

Il n'a donc pas semblé opportun au Conseil de priver Nicolas Calcoen des avantages qu'il pouvait tirer de son contrat de travail, et dont il ne pourrait plus bénéficier s'il y avait été mis fin. Le Conseil a considéré, conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise que l'ancienneté et la situation personnelle de Nicolas Calcoen justifiaient le maintien de son contrat de travail. Celui-ci sera néanmoins suspendu, ce qui implique notamment que Nicolas Calcoen ne bénéficiera pas, pendant la durée de son mandat, des éléments de rémunération y afférents, qu'ils résultent de son contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera ainsi rémunéré qu'au titre de son mandat social selon les modalités décrites ci-dessous.

À ce titre, après approbation du Conseil d'Administration, une convention de suspension du contrat de travail de Nicolas Calcoen a été conclue le 28 mars 2022 afin d'organiser les modalités de revalorisation de la rémunération au titre du contrat de travail et les conditions de reclassement lors de la réactivation de ce contrat.

Les conditions de rémunération prévues par la convention de suspension sont les suivantes :

- la rémunération fixe sera égale à la moyenne de la rémunération fixe attribuée aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi (ou tout autre organe équivalent), hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social ;
- la rémunération variable globale sera égale aux deux tiers de la moyenne de la rémunération variable globale attribuée sur ce même périmètre.

En tout état de cause, cette rémunération ne pourra être inférieure à celle attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2021.

Il est précisé que cette convention ne prévoit pas la prise en compte de la période de suspension pour le calcul de l'ancienneté de Nicolas Calcoen. En outre, cette convention de suspension prévoit un engagement de non-concurrence au titre du contrat de travail pour une durée de 12 mois suivant la date effective de sa cessation. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la

rémunération fixe à laquelle aurait droit Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de son contrat de travail. La convention inclut également une clause de non-débauchage de salariés du groupe Amundi.

##### Éléments de rémunération

Le Directeur Général Délégué bénéficie des éléments de rémunération suivants :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable globale ;
- des avantages de toute nature (véhicule de fonction et assurance chômage privée) ;
- une indemnité de cessation de fonction ;
- une indemnité de non-concurrence ;
- un régime de prévoyance santé identique à celui des autres collaborateurs ;
- une indemnité de départ à la retraite au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi applicable à l'ensemble des collaborateurs.

Sauf précision ou indication spécifique décrite ci-après, les éléments de rémunération proposés pour le Directeur Général Délégué sont identiques à ceux applicables à la Directrice Générale.

##### Rémunération fixe

Conformément aux propositions du Comité des Rémunérations, la rémunération fixe au titre de l'exercice 2022 s'établirait à **420 000 euros sur une base annuelle**.

##### Rémunération variable globale

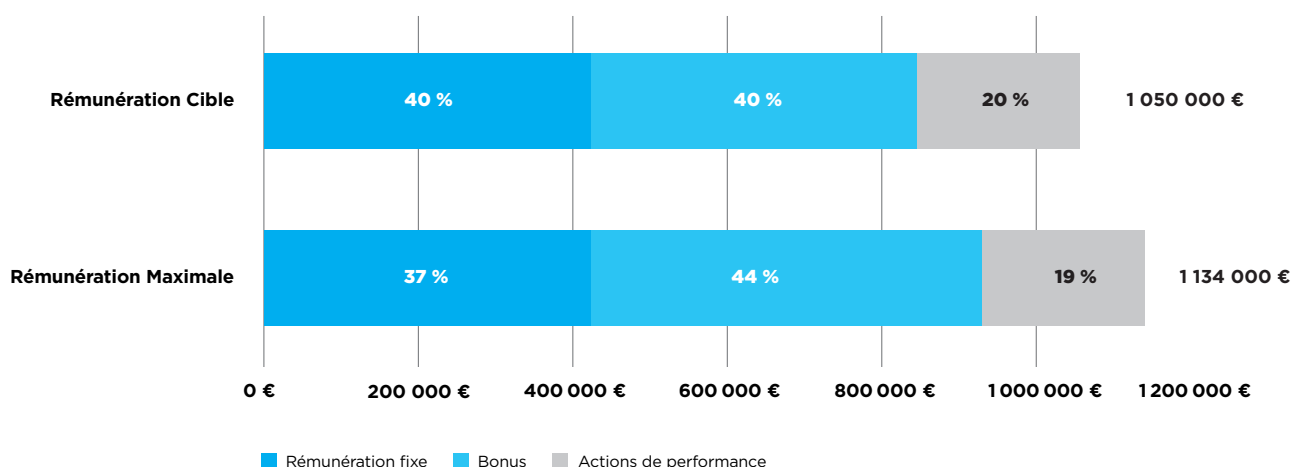
Le Directeur Général Délégué percevrait une rémunération variable dans des conditions identiques à celles applicables à la Directrice Générale (modalités de détermination, différé et indexation, règles applicables aux actions de performance et au numéraire, modalités de versement, cas de départ et clause de restitution), sous réserve des précisions qui suivent.

Comme pour la Directrice Générale :

- la **rémunération variable globale cible s'élèverait à 150 % de la rémunération fixe, soit 630 000 euros sur une base annuelle** ;
- jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable serait attribuée :
  - à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire, soit, à la cible, 420 000 euros sur une base annuelle,
  - à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance, soit, à la cible, 210 000 euros sur une base annuelle ;
- la **rémunération variable globale du Directeur Général Délégué serait plafonnée à 170 % de la rémunération fixe, soit 714 000 euros sur une base annuelle**.

Au titre de l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable globale sera déterminé *pro rata temporis* à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

La structure de la rémunération proposée sur une base annuelle pour Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, peut être synthétisée comme suit :



Les modalités de détermination de la rémunération variable sont les mêmes que pour la Directrice Générale. Toutefois, pour tenir compte de la nature des fonctions exercées, le Conseil d'Administration a proposé de pondérer cette rémunération variable globale à hauteur de 60 % sur des critères économiques et à hauteur de 40 % sur des critères non-économiques. Les critères, identiques à ceux de la

Directrice Générale, portent à 80 % sur le périmètre Amundi et à 20 % sur le périmètre Crédit Agricole S.A.

Ainsi, les critères définis pour la rémunération variable 2022, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2022, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
<b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>	<b>80 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>50 %</b>			
PNB (produit net bancaire) (en M€) <sup>(1)</sup>	7,5 %	50 %	100 %	150 %
Coex (coefficient d'exploitation) (en %) <sup>(1)</sup>	10,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (résultat net part du groupe ajusté) (en M€) <sup>(1)</sup>	25,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette (en Md€) <sup>(1)</sup>	7,5 %	50 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>30 %</b>			
Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2)</sup>	15,0 %			150 %
Réaliser l'intégration de Lyxor <sup>(2)</sup>	15,0 %			150 %
<b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>	<b>20 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>10 %</b>			
Coex (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en M€) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>10 %</b>			
Projet Client, Humain et Sociétal <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>			

(1) Critère quantitatif

(2) Critère quantitatif et qualitatif

### Avantages de toute nature

La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier le Directeur Général Délégué d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle dans les mêmes conditions et modalités que pour la Directrice Générale présentées en section 2.4.4.4.

La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature pour Nicolas Calcoen. Pour la première année d'affiliation, cette cotisation est estimée, en fonction du barème en vigueur, à 12 974 euros sur une base annuelle.

Nicolas Calcoen bénéficie également d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé à 3 496 euros en 2022 sur une base annuelle.

### Indemnité de cessation de fonction

Le Directeur Général Délégué bénéficierait d'une indemnité de cessation de départ dans les mêmes conditions que la Directrice Générale.

### Modalités d'application pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 18 mai 2022

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale au titre de l'année 2021, celle-ci est applicable à Nicolas Calcoen à compter de sa nomination.

En effet, la politique de rémunération approuvée le 10 mai 2021, prévoit que :

« Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux ont vocation à s'appliquer aux dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur

*recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par son mandat. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux ».*

Ainsi, le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 28 mars 2022 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de mettre en oeuvre dès le 1<sup>er</sup> avril 2022 les éléments relatifs à la rémunération fixe, les avantages en nature, régime de prévoyance et retraite supplémentaire présentés ci-dessus.

Postérieurement à l'Assemblée générale du 18 mai 2022, le Conseil d'Administration se réunira pour formaliser la mise en oeuvre des autres éléments de rémunération applicables à Nicolas Calcoen, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération décrite ci-dessus.

### « Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général Délégué établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*