



# 3

## LES ENGAGEMENTS D'AMUNDI

	<b>ENGAGEMENTS</b>	<b>136</b>
	<b>AMBITION</b>	<b>137</b>
	<b>RAPPORT DE DURABILITÉ (CERTIFIÉ)</b>	<b>139</b>
3.1	<b>INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)</b>	<b>139</b>
3.2	<b>CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)</b>	<b>153</b>
3.3	<b>EMPLOYEUR RESPONSABLE (ESRS S1)</b>	<b>166</b>
3.4	<b>CLIENTS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)</b>	<b>190</b>
3.5	<b>CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1)</b>	<b>206</b>
	<b>ANNEXES DU RAPPORT DE DURABILITÉ</b>	<b>214</b>
3.6	<b>RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE TAXONOMIE</b>	<b>225</b>
3.7	<b>MISE À JOUR DU REPORTING INVESTISSEMENT RESPONSABLE (FORMAT 2024, NON CERTIFIÉ)</b>	<b>229</b>
3.8	<b>STRATÉGIE CLIMATIQUE D'AMUNDI (NON CERTIFIÉ)</b>	<b>248</b>

## ENGAGEMENTS

### 1. Agir en acteur financier responsable

**982,6 Mds€**

ENCOURS  
INVESTISSEMENTS RESPONSABLES

**20 845**

NOMBRE D'ÉMETTEURS COUVERTS PAR  
LA NOTATION ESG PROPRIÉTAIRE D'AMUNDI

### 2. Agir en employeur responsable

**86 %**

SCORE DE FIERTÉ  
DE TRAVAILLER POUR AMUNDI<sup>(1)</sup>

**18,1**

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION

**38,8 %**

PART DES FEMMES  
AU COMITÉ EXÉCUTIF

### 3. Agir en acteur citoyen, respectueux de l'environnement

**0,27 Teq CO2/ETP**

ÉMISSIONS ÉNERGIE<sup>(2)</sup>

**0,90 Teq CO2/ETP**

ÉMISSIONS DÉPLACEMENTS<sup>(3)</sup>

**0,6 M€**

ACHATS AUPRÈS  
DU SECTEUR PROTÉGÉ<sup>(4)</sup>

## Notations extra-financières d'Amundi et participation aux indices boursiers socialement responsables

**77/100**

NOTÉE « ADVANCED », LEADER  
DANS SON SECTEUR  
(SOURCE MOODY'S)

**B-**

NOTÉE « PRIME »,  
UN DES TROIS LEADERS  
DE L'INDUSTRIE  
(SOURCE ISS ESG)<sup>(5)</sup>

**21<sup>e</sup> sur 394**

SOCIÉTÉS DE GESTION D'ACTIFS  
ET DE CONSERVATION DE TITRES  
CLASSÉE PAR SUSTAINALYTICS  
EN « RISQUE RSE FAIBLE »<sup>(6)</sup>

**AA**

NOTÉE POUR  
LA QUATRIÈME ANNÉE  
CONSÉCUTIVE ET CLASSÉE  
PARMI LES « ESG LEADERS »  
(SOURCE MSCI)<sup>(7)</sup>

Le titre Amundi figure dans les indices FTSE4Good All-World, FTSE4Good Developed et FTSE4Good Europe ainsi que dans les indices Euronext Vigeo Eiris : World 120, Europe 120, Euro 120 et France 20.

(1) Enquête IMR (Indice de Mise en Responsabilité) réalisée par Willis Towers Watson auprès de l'ensemble des collaborateurs d'Amundi – question : « je suis fier(e) de travailler pour mon entreprise ».

(2) Scope 1 et 2, hors fluides réfrigérants.

(3) Déplacements professionnels en avion et en train.

(4) En France.

(5) Dernière mise à jour le 18/02/2025.

(6) Dernière mise à jour le 01/10/2024.

(7) Dernière mise à jour le 10/02/2025.

## AMBITION

La raison d'être d'Amundi est d'agir chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société. L'engagement sociétal est ainsi l'un des quatre piliers fondateurs de l'entreprise. Il repose sur trois convictions :

- les acteurs économiques et financiers portent une responsabilité sociétale ;
- l'intégration des critères ESG dans les choix d'investissement est source de performance de long terme ;
- l'accélération de nos engagements ESG sera un important levier de croissance partout dans le monde.

Amundi a présenté en décembre 2021 son plan d'actions 2022-2025, le Plan Ambitions ESG 2025 (détail dans l'encart). Ce plan définit trois objectifs :

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

Pour répondre à ces objectifs et en cohérence avec le projet sociétal du groupe Crédit Agricole, Amundi s'engage à :

- agir en acteur financier responsable ;
- agir dans l'intérêt des clients ;
- agir en employeur responsable ;
- et agir en acteur citoyen respectueux de notre environnement.

Amundi a une gouvernance dédiée pour piloter sa stratégie d'investisseur et d'entreprise responsable. Cette gouvernance opère à deux niveaux :

- supervision par le Conseil d'Administration : le Conseil d'Administration s'appuie principalement sur les travaux du Comité Stratégique et RSE. Composé de 2/3 d'administrateurs indépendants dont la Présidente, il formule un avis sur la stratégie climatique de l'entreprise ainsi que sa politique en matière de responsabilité sociétale et environnementale et examine, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ce domaine et les résultats obtenus ;
- suivi et pilotage par la Direction Générale : Amundi dispose de comités consacrés à l'Investissement responsable et à la RSE présidés par la Directrice Générale d'Amundi :
  - le Comité Stratégique ESG et Climat (détaillé au § 3.2.1.1). Ce Comité mensuel définit et oriente les actions d'Investissement responsable,
  - le Comité RSE : ce Comité semestriel définit et oriente les actions responsables d'Amundi sur son fonctionnement interne.

## Plan Ambitions ESG 2025

### S'agissant de son offre de solutions d'épargne ou technologiques, Amundi s'engage d'ici 2025 à :

- intégrer dans ses fonds ouverts de gestion active, qui représentent 400 milliards d'euros <sup>(1)</sup>, une nouvelle note de transition environnementale. Cette note aura pour objectif d'évaluer les entreprises sur leurs efforts de décarbonation et le développement de leurs activités vertes. Afin de les inciter à opérer cette transformation, ces portefeuilles investiront dans des proportions plus importantes dans celles qui fournissent le plus d'efforts dans leur transition énergétique que dans les autres ;
- proposer sur l'ensemble des classes d'actifs, des fonds ouverts avec un objectif contraignant de gestion s'inscrivant dans la trajectoire *Net Zero* 2050 ;
- atteindre 20 milliards d'euros d'encours dans les fonds dits à impact qui investiront dans des entreprises ou financeront des projets qui visent une performance positive environnementale ou sociale. Cet impact sera mesuré et communiqué annuellement ;
- avoir 40 % de sa gamme d'ETF constituée de fonds ESG ;
- développer au sein d'Amundi Technology, ALTO\* <sup>(2)</sup> Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

(1) Champ d'activité des fonds ouverts, lorsqu'une méthode de notation de transition est applicable.

(2) ALTO : Amundi Leading Technologies & Operations.

### S'agissant de ses actions envers les entreprises, Amundi s'engage à :

- étendre à 1 000 entreprises supplémentaires le périmètre d'entreprises avec lesquelles elle engage un dialogue continu sur le climat, avec l'objectif qu'elles définissent des stratégies crédibles en matière de réduction de leur empreinte carbone, de les faire voter en Assemblée générale et que leurs dirigeants engagent une partie de leur rémunération sur ces stratégies ;
- exclure dès 2022 de ses investissements les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans le pétrole et le gaz non conventionnels.

### Et pour aligner ses collaborateurs et ses actionnaires sur cette nouvelle ambition, Amundi a décidé de :

- prendre en compte le niveau d'atteinte de ses objectifs d'Investissement responsable dans le calcul d'attribution des actions de performance de ses 200 cadres dirigeants à hauteur de 20 %. Elle fixera également des objectifs ESG à l'ensemble de ses gérants et commerciaux ;
- réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de près de 30 % par collaborateur en 2025 par rapport à l'année 2018 ;
- présenter sa stratégie climat à ses actionnaires lors de son Assemblée générale en 2022.

Le plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi s'inscrit dans le cadre de la mobilisation collective du groupe Crédit Agricole pour son Projet sociétal.

**Ce chapitre 3 débute avec notre Rapport de durabilité, pour la première année, conforme aux exigences de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive, Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises). Il est suivi de la présentation de l'Investissement responsable chez Amundi (mise à jour du chapitre 3.2 « Agir en acteur financier responsable du document d'enregistrement universel (DEU) 2023). En effet, pour cette année, dernière de notre plan stratégique 2025, nous avons décidé de mettre à jour ce chapitre afin d'assurer la continuité avec les années précédentes.**

# RAPPORT DE DURABILITÉ (CERTIFIÉ)

## 3.1 Informations générales (ESRS 2)

### 3.1.1 Base de préparation des déclarations

#### 3.1.1.1 Base générale de préparation des déclarations relatives à la durabilité

Amundi, grand groupe tel que défini à l'article L. 230-2 du Code du commerce, établit la présente déclaration relative à la durabilité sur base consolidée.

Le périmètre des informations relatives à la durabilité sur base consolidée est le même que celui utilisé pour les états financiers consolidés <sup>(1)</sup>.

Les opérations propres d'Amundi sont définies comme celles portant sur la maison mère et ses filiales sur lesquelles elle exerce, directement ou indirectement, un contrôle.

Les filiales non intégrées dans le périmètre de consolidation car non significatives d'un point de vue financier, ont fait l'objet d'une analyse complémentaire sous l'angle de la matérialité d'impact afin de statuer sur la nécessité de les intégrer dans le rapport consolidé de durabilité. Cette analyse a permis de conclure que les seuils appliqués au périmètre financier pouvaient être conservés dans le cadre du Rapport de durabilité.

Le tableau ci-dessous reprend la liste, au 31 décembre 2024, des sociétés contrôlées par Amundi exemptées d'établir une déclaration relative à la durabilité sur base individuelle ou consolidée dans leur propre rapport de gestion.

#### Filiales exemptées de publication en propre

**Sociétés assujetties exemptées d'établir une déclaration relative en matière de durabilité car étant incluses dans le rapport consolidé d'Amundi <sup>(2)</sup>**

**Implantation**

AMUNDI FINANCE	France
AMUNDI FINANCE EMISSIONS	France
LCL EMISSIONS	France

#### 3.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

##### Contexte

Le présent rapport a été préparé conformément aux obligations fixées par la transposition en droit français de la Directive européenne relative à la publication des informations en matière de durabilité (dite Directive « CSRD » 2022/2464/UE) et du règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit règlement « Taxonomie »). La préparation des informations de durabilité s'est exécutée dans un contexte d'incertitudes quant à l'interprétation des textes pour les acteurs du secteur financier en général, et de la gestion d'actifs pour compte de tiers en particulier.

S'agissant plus particulièrement d'une première publication et d'un premier exercice de mise en œuvre de la Directive CSRD, le Groupe Amundi s'est trouvé confronté à l'absence de référentiels établis, à la non-disponibilité de données et à l'absence de normes sectorielles spécifiques à son secteur.

De plus, concernant les investissements pour compte de tiers et compte tenu des récents développements législatifs associés à la CSRD, la présente partie (Rapport de durabilité certifié) se concentre sur les enjeux matériels climatiques. L'ensemble des autres aspects de la politique d'Investissement responsable d'Amundi sont décrits, comme l'an dernier, dans la section 3.7 du présent DEU, afin d'assurer la continuité de diffusion de l'information indépendamment des changements réglementaires.

Dans ce contexte, le Groupe Amundi s'est attaché à respecter les exigences des ESRS <sup>(3)</sup> en vigueur à la date d'établissement du Rapport de durabilité, dans les délais impartis à sa préparation.

(1) Le périmètre de consolidation et ses évolutions au 31 décembre 2024 sont présentés de façon détaillée en note 9.3 du présent DEU.

(2) La Directive européenne CSRD et les normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS) auraient pu s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 à ces trois sociétés, en tant qu'entités d'intérêt public (EIP), mais à la suite de l'analyse menée par Amundi, elles ne dépassent pas les seuils d'assujettissement prévus par la Directive.

(3) European Sustainability Reporting Standards ou normes européennes de reporting en matière de durabilité.

### Analyse de double matérialité

Concernant l'analyse de double matérialité, et plus particulièrement celle liée à la chaîne de valeur, le Groupe Amundi a été confronté à des limites liées à la disponibilité des données, au degré de maturité des méthodologies d'évaluation et à leur capacité à couvrir son activité. Lorsque des hypothèses, projections ou approximations ont été utilisées, elles sont spécifiées dans les sections pertinentes du rapport. Cette analyse fera l'objet d'une réévaluation lors des exercices futurs, en fonction de l'évolution du cadre (méthodologie, autres évolutions réglementaires impactant des acteurs de la chaîne de valeur) et, le cas échéant, des normes sectorielles.

### Informations présentées dans le rapport

Pour l'ensemble des informations figurant dans ce rapport, le Groupe Amundi a retenu des approches applicables dès le premier exercice, en utilisant des méthodologies et des estimations pour plusieurs catégories de données, notamment celles relatives à la chaîne de valeur, comme le calcul des émissions de gaz à effet de serre pour ses opérations propres. Lorsqu'une estimation a été utilisée, une mention spécifique le précise dans le paragraphe où la donnée est publiée. Par exemple, concernant les émissions de gaz à effet de serre, les informations nécessaires à la compréhension des données se

trouvent en section 3.2.4.3 Métriques, à la suite du tableau « Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES (E1-6-AR-48-T1) ». Lorsque la mesure de l'indicateur est validée par un organe externe autre que le garant, l'information est mentionnée dans le paragraphe concerné.

### Engagement en faveur de la transition énergétique

Les informations relatives aux conditions spécifiques de publication relatives à l'engagement en faveur de la transition énergétique d'Amundi sont présentées dans la section 3.2.2.

### Disponibilité des données N-1

Les périmètres couverts par le Rapport de durabilité au sein du présent document d'enregistrement universel (DEU) diffèrent de manière significative en termes de règles de gestion des données de ceux couverts par le DEU de l'année précédente (2023). Ainsi, les indicateurs conformes aux attentes des normes de durabilité seront publiés pour l'année 2024. En revanche, les données de l'année 2023 ne figureront pas dans ce rapport mais resteront consultables dans les DEU antérieurs, selon la réglementation en vigueur pour les exercices correspondants. Cette approche vise à garantir la transparence tout en respectant les spécificités de chaque cadre réglementaire.

## 3.1.2 Gouvernance de la durabilité

### 3.1.2.1 Conseil d'Administration

#### Composition et diversité du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration est composé de 13 administrateurs, 7 femmes et 6 hommes, dont 5 administrateurs indépendants et 1 administrateur élu par les salariés. Il est complété d'1 censeur.

Le Conseil d'Administration veille à l'équilibre collégial et à la diversité des membres qui le composent, à la lumière des enjeux auxquels fait face Amundi. Il s'assure également de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales de l'entreprise. Ces principes gouvernent sa politique de diversité basée notamment sur une pluralité de compétences, de cultures et un principe de mixité.

- **Pluralité de cultures** : la politique de diversité du Conseil d'Administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres, à assurer **une diversité des cultures, en adéquation avec les besoins de la Société**.

Bien que tous les membres soient de nationalité française, certains bénéficient 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**. A titre d'exemple, Virginie Cayatte est Directrice financière d'un acteur **chinois** coté majeur, la société BlueStar Adisseo Company Ltd. Nathalie Wright a quant à elle travaillé pour une grande compagnie **américaine**, elle renforce donc la culture du Conseil sur cette zone. Gérald Grégoire apporte pour sa part son expérience internationale, notamment en **Italie**, ayant été Directeur général adjoint de Crédit Agricole FriulAdria. Enfin, et conformément à l'axe d'amélioration qu'il s'était fixé à ce

sujet, la compétence du Conseil en matière internationale devrait encore être renforcée si l'Assemblée générale 2025 approuvait la nomination de Jean-Christophe Mieszala en qualité de nouvel administrateur indépendant <sup>(1)</sup>.

Les quatre administrateurs, ainsi que le censeur, issus des Caisses régionales du Crédit Agricole apportent par ailleurs une culture locale et territoriale.

- **Politique de mixité** : le Conseil s'est fixé pour objectif d'atteindre, dans la mesure du possible, une parité en son sein. Dans un contexte où le Conseil cherche toutefois à privilégier le profil au genre de ses membres, le taux de **femmes présentes au Conseil ressort à 58,3 %** <sup>(2)</sup>. Il est demeuré **stable** en 2024 puisque le Conseil comprend toujours 7 femmes et 6 hommes.

De plus, le Conseil veille à la mixité au sein de chacun de ses comités spécialisés. Ainsi, à fin 2024, et en adéquation avec le profil du Conseil, chaque Comité est composé d'au moins une femme et un homme.

La volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne de la Société (voir la 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 œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé, sont débattus chaque année en Conseil d'Administration, lors de l'examen du rapport sur l'égalité professionnelle, après une analyse approfondie réalisée par le Comité des Rémunérations.

(1) Le parcours personnel et l'expérience professionnelle de Jean-Christophe Mieszala, notamment au sein du groupe McKinsey (qu'il a quitté en 2024) pourraient venir renforcer la culture internationale du Conseil d'Administration.

(2) 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 femmes / hommes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce. Il est à noter que si cet administrateur était pris en compte dans ce calcul, le taux de femmes présentes au sein du Conseil s'élèverait à **53,85 %**.

### Compétences du Conseil d'Administration

Les prérequis en termes de compétence du Conseil d'Administration, son évaluation annuelle, sa formation ainsi que les informations complémentaires sur les mandataires sociaux (composition du Conseil d'Administration au 31 décembre 2024 et mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux) sont décrits dans le chapitre 2 du présent DEU « Gouvernement d'entreprise ».

S'agissant plus spécifiquement des compétences du Conseil en matière de durabilité en 2024, le Conseil a notamment **consolidé son niveau d'expertise dans le domaine de l'ESG**, et plus spécifiquement du **climat** et de la **durabilité**, au travers notamment de ses formations, de son séminaire stratégique et des points d'approfondissement réalisés lors de ses réunions et/ou de celles de ses comités spécialisés. L'intégration de Nathalie Wright au sein du Comité d'audit, qui a pris en charge les nouvelles missions issues de la réglementation CSRD, a également permis de renforcer davantage encore la compétence de ce Comité en matière de durabilité.

Il est à noter que, comme en 2023, une majorité de membres du Conseil d'Administration a estimé avoir progressé dans le domaine des « Enjeux Sociaux et Environnementaux » au cours de l'exercice. S'agissant de chacune des thématiques E, S et G que cette expertise recouvre :

- la compétence en matière d'environnement progresse encore en 2024. Les administrateurs ont en effet poursuivi le développement de leurs compétences sur le climat au cours de l'exercice. Ils ont notamment participé, fin 2024, à une session de formation sur le Climat, ses avancées et ses perspectives, qui a été complémentaire des débats sur les enjeux d'Investissement responsable intervenus lors des réunions du Conseil. Ils ont également consacré une partie de leur séminaire stratégique aux grandes thématiques d'Investissement responsable, et notamment au développement d'axes d'investissement plus spécifiques autour du Climat ;
- la compétence sociale demeure essentielle, en particulier depuis l'arrivée de Bénédicte Chrétien qui apporte un éclairage spécifique en la matière ; et
- l'expertise en matière de gouvernance continue d'être forte, dans la mesure notamment où elle est culturellement prégnante dans le secteur bancaire.

### 3.1.2.2 Gouvernance exécutive

Au sein du groupe Amundi, les Dirigeants de la Société s'appuient dans la gouvernance interne sur le Comité de Direction Générale pour mettre en œuvre les orientations stratégiques définies par le Conseil d'Administration. Pour assurer ses missions de gestion, de contrôle et de surveillance des impacts, risques et opportunités, le Comité de Direction Générale s'est appuyé sur des comités déjà existants, qui se sont vu confier des missions et des rôles supplémentaires pour répondre aux attentes de la CSRD.

La composition du Comité de Direction Générale et du Comité Exécutif est décrite dans le chapitre 1 du présent DEU « Rapport intégré ».

### Rôle du Conseil d'Administration dans la surveillance des impacts, risques et opportunités

L'intégration des enjeux de durabilité au sein du Conseil d'Administration et de ses comités spécialisés ainsi que l'activité du Conseil d'Administration et de ses comités spécialisés sont décrits dans le chapitre 2 du présent DEU « Gouvernement d'entreprise ».

Les membres du Conseil veillent au suivi de la stratégie ESG au moins une fois par an et aux avancées de la stratégie Climat tous les trimestres.

Pour rappel, le Conseil d'Administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés pour prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux. Chaque Comité intègre en effet cette dimension aux missions spécifiques qui lui sont attachées :

- le Comité stratégique et de la RSE émet des recommandations sur la stratégie à mener par l'entreprise dans le domaine de l'Investissement responsable et de la RSE ;
- le Comité des nominations s'assure du bon niveau de compétence collégial du Conseil en matière d'ESG ;
- le Comité des rémunérations veille à la prise en compte d'éléments extra-financiers dans la politique de rémunérations ;
- le Comité des risques suit et contrôle les indicateurs risques relatifs aux engagements sociaux et environnementaux ;
- enfin, le Comité d'audit, qui suivait depuis 2022 l'analyse des indicateurs extra-financiers communiqués au marché, s'est vu confier, en 2024, l'essentiel des nouvelles missions spécifiques à la réglementation CSRD.

En effet, cette année, le Conseil d'Administration s'est particulièrement penché sur la mise en œuvre de la nouvelle réglementation issue de CSRD.

S'appuyant sur les travaux de son Comité d'audit, auquel il a confié l'essentiel des nouvelles missions à ce sujet, il a tout d'abord soumis à l'Assemblée générale la nomination de deux commissaires aux comptes chargés de certifier les informations en matière de durabilité.

Pour renforcer les compétences de son Comité d'audit en la matière, il a fait le choix d'y nommer Nathalie Wright, qui présente de par ses anciennes fonctions de Directrice Digital, IT et Développement durable du groupe Rexel une expertise certaine.

Enfin, sur la base des travaux menés par le Comité d'audit qui a supervisé le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité, ainsi que celui mis en œuvre pour déterminer les informations à publier, le Conseil d'Administration a validé les principes proposés en vue de l'établissement du **premier Rapport de durabilité** qu'il a définitivement arrêté début 2025.

### 3.1.2.3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et au Comité Exécutif

#### Parité au sein des organes d'administration, de direction et de surveillance

S'agissant du Conseil d'Administration, 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 femmes / hommes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce.

	2024
<b>Membres du Conseil d'Administration</b>	
Femmes	58,3 %
Hommes	41,7 %
<b>Membres du Comité Exécutif</b>	
Femmes	38,8 %
Hommes	61,2 %
<b>Ratio Femmes/Hommes moyen</b>	0,74

#### Part des administrateurs indépendants

	2024
Part d'administrateurs indépendants (en %)	41,7 %

### 3.1.2.4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération

Mettre en œuvre la stratégie Climat d'Amundi n'est possible qu'en sensibilisant toutes ses parties prenantes. Cela suppose d'aligner la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette volonté est mise en œuvre de la façon suivante :

- en 2024, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 24 mai 2024, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué prend en compte l'atteinte d'objectifs ESG (incluant des engagements climatiques) et RSE à hauteur de 20 % (en considérant les critères relatifs à la mise en œuvre des projets ESG d'Amundi<sup>(1)</sup> comptant pour 12,5 % et à la

RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole pour 7,5 %). Il en sera de même au titre de l'année 2025, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération par l'Assemblée générale du 27 mai 2025 ;

- la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 (qui intègre des engagements climatiques) pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribuées, en 2024, à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- depuis 2022, Amundi a intégré les objectifs ESG dans l'évaluation de la performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, pour que ces objectifs soient pris en compte dans leur rémunération variable.

### 3.1.2.5 Déclaration sur la vigilance raisonnable

La loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au groupe Crédit Agricole S.A.

En tant que société mère, Crédit Agricole S.A. entité sociale a fait le choix d'établir un plan de vigilance et de rendre compte de la mise en œuvre effective de ce plan pour le groupe Crédit Agricole S.A. Ce plan de vigilance comporte, conformément à la loi, des

mesures raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, qui pourraient potentiellement résulter de l'activité de Crédit Agricole S.A., dont Amundi.

Le détail du plan de vigilance du groupe Crédit Agricole S.A. figure dans son Document d'Enregistrement Universel 2024.

(1) Mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 décrit en 3.1.3.1. Ce plan couvre majoritairement des sujets Climat.



**Éléments essentiels de la vigilance raisonnable** Paragraphes dans la déclaration relative à la durabilité

<b>a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique</b>	<b>ESRS 2 GOV 2 :</b>
	3.1.2.2 Gouvernance exécutive
	<b>ESRS 2 GOV 3 :</b>
	3.1.2.4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération
	<b>SBM-3 :</b>
	3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
<b>b) Collaborer avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable</b>	<b>ESRS 2 GOV 2 :</b>
	3.1.2.2 Gouvernance exécutive
	<b>SBM-2 :</b>
	3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
	<b>IRO-1 :</b>
	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
	<b>SBM-3 :</b>
<b>c) Identifier et évaluer les impacts négatifs</b>	3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
	<b>IRO-1 :</b>
	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
<b>d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs</b>	<b>ESRS 2 MDR A/ESRS thématiques :</b>
	3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
	3.2.3.1 Stratégie
	3.4.1.6 Cadre et références
	3.4.3.2 Plans d'action
	3.4.4.2 Plans d'action
	3.5.2.7 Lutte contre la corruption
	3.5.3.4 Plans d'action
<b>e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer</b>	<b>ESRS 2 MDR M/MDR T/ESRS thématiques :</b>
	3.2.3.1 Stratégie
	3.2.3.3 Métriques
	3.2.4.3 Métriques
	3.4.3.3 Mesures et contrôles
	3.5.2.7 Lutte contre la corruption
	3.5.3.5 Métriques et cibles

### 3.1.2.6 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité

#### Intégration des risques de production de l'information de durabilité dans le dispositif de contrôle interne

Amundi a intégré les risques de production de l'information de durabilité dans son dispositif de contrôle interne. Ce dispositif de contrôle s'appuie à la fois sur des dispositifs de mesure, de surveillance et de maîtrise des risques et sur un dispositif de contrôle permanent de premier niveau réalisé par les unités opérationnelles, le contrôle permanent de second niveau étant assuré par les fonctions Risques, Conformité et Sécurité, et le contrôle périodique étant exercé par l'Audit Interne.

## 3.1.3 Stratégie de durabilité

### 3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

#### Stratégie générale et modèle économique d'Amundi

La raison d'être d'Amundi est d'agir chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société. L'engagement sociétal est ainsi l'un des quatre piliers fondateurs de l'entreprise. Le modèle économique évolue pour s'adapter aux nouveaux besoins, notamment en technologie et solutions, et être toujours au service d'une création de valeur durable pour toutes nos parties prenantes.

Nos métiers, incarnés par les 5 626 salariés du Groupe, évoluent pour rendre accessible à tous nos clients, quel que soit leur profil, une offre toujours plus riche de solutions et de services pour les accompagner dans un environnement d'investissement en pleine mutation :

- une offre complète de solutions d'investissement et d'épargne construites à partir de toutes les classes d'actifs et dans tous les styles de gestion :
  - gestion active en actifs cotés (Actions, Multi-Asset, Obligations, Trésorerie),
  - gestion passive (ETF, Gestion indiciaire actions et obligataire, Smart beta et investissement factoriel),
  - actifs réels et alternatifs (immobilier, private equity, dette privée, infrastructures et hedge funds),
  - solutions structurées (acteur européen de référence, expert dans la construction de solutions sur mesure combinant protection du capital et stratégies innovantes) ;
- des services et des solutions technologiques sur toute la chaîne de valeur de l'épargne :
  - Amundi Technology (des solutions technologiques à destination de tous les acteurs de la chaîne de valeur de l'épargne. Une offre de logiciels autour de la gamme ALTO<sup>(1)</sup>),
  - Fund Channel (plateforme de distribution de fonds qui met en relation les sociétés de gestion et les distributeurs),
  - offre de *sub-advisory* (une plateforme d'architecture ouverte donnant accès aux meilleures expertises de sociétés de gestion externes au Groupe, à moindre coût et avec un contrôle des risques renforcé) ;
- une recherche multidimensionnelle pour décrypter l'environnement économique et financier et comprendre les défis sociétaux et environnementaux :
  - Amundi Investment Institute (une recherche de premier plan, intégrant les dimensions économique, financière, géopolitique, environnementale et sociétale),
  - analyse financière (plus de 150 économistes et analystes sur les principales places financières),
  - analyse extra-financière (évaluation de la qualité de la politique Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) des émetteurs).

Afin de rendre concrète sa stratégie de durabilité, Amundi a présenté en décembre 2021 son plan d'actions 2022-2025, le **Plan Ambitions ESG 2025**. Ce plan définit trois objectifs :

- augmenter le niveau d'ambition de ses solutions d'épargne en matière d'Investissement responsable ;
- engager un maximum d'entreprises à définir des stratégies d'alignement crédibles sur l'objectif *Net Zero* 2050 ;

- assurer l'alignement de ses collaborateurs et de ses actionnaires sur ses nouvelles ambitions.

Pour répondre à ces objectifs et en cohérence avec le projet sociétal du groupe Crédit Agricole, Amundi s'engage à :

- agir en acteur financier responsable ;
- agir dans l'intérêt des clients ;
- agir en employeur responsable ;
- et agir en acteur citoyen respectueux de notre environnement.

S'agissant de son offre de solutions d'épargne ou technologiques, Amundi s'engage d'ici 2025 à :

1. intégrer dans ses fonds ouverts de gestion active, qui représentent 400 milliards d'euros<sup>(2)</sup>, une nouvelle note de transition environnementale. Cette note aura pour objectif d'évaluer les entreprises sur leurs efforts de décarbonation et le développement de leurs activités vertes. Afin de les inciter à opérer cette transformation, ces portefeuilles investiront dans des proportions plus importantes dans celles qui fournissent le plus d'efforts dans leur transition énergétique que dans les autres ;
2. proposer sur l'ensemble des classes d'actifs, des fonds ouverts avec un objectif contraignant de gestion s'inscrivant dans la trajectoire *Net Zero* 2050 ;
3. atteindre 20 milliards d'euros d'encours dans les fonds dits à impact qui investiront dans des entreprises ou financeront des projets qui visent une performance positive environnementale ou sociale. Cet impact sera mesuré et communiqué annuellement ;
4. avoir 40 % de sa gamme d'ETF constituée de fonds ESG ;
5. développer au sein d'Amundi Technology, ALTO\* Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

S'agissant de ses actions envers les entreprises, Amundi s'engage à :

6. étendre à 1 000 entreprises supplémentaires le périmètre d'entreprises avec lesquelles elle engage un dialogue continu sur le climat, avec l'objectif qu'elles définissent des stratégies crédibles en matière de réduction de leur empreinte carbone, de les faire voter en Assemblée générale et que leurs dirigeants engagent une partie de leur rémunération sur ces stratégies ;
7. exclure dès 2022 de ses investissements les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans le pétrole et le gaz non conventionnels.

Et pour aligner ses collaborateurs et ses actionnaires sur cette nouvelle ambition, Amundi a décidé de :

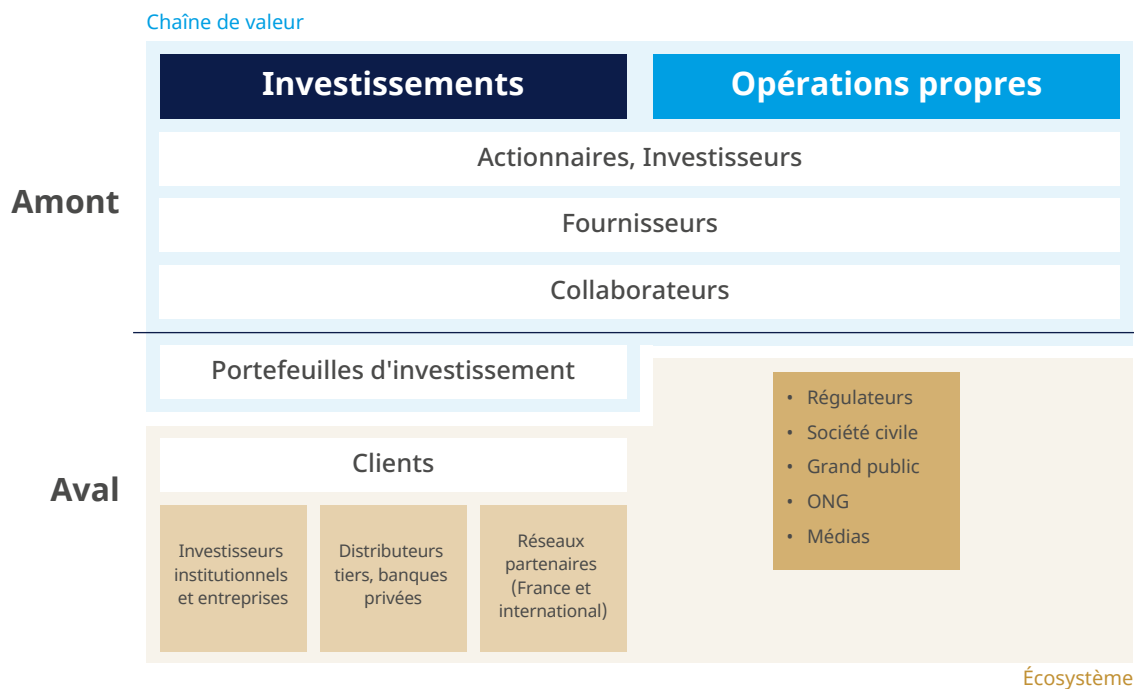
8. prendre en compte le niveau d'atteinte de ses objectifs d'Investissement responsable dans le calcul d'attribution des actions de performance de ses 200 cadres dirigeants à hauteur de 20 %. Elle fixera également des objectifs ESG à l'ensemble de ses gérants et commerciaux ;
9. réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de près de 30 % par collaborateur en 2025 par rapport à l'année 2018 ;
10. présenter sa stratégie climat à ses actionnaires lors de son Assemblée générale en 2022.

(1) Amundi Leading Technologies & Operations

(2) Champ d'activité des fonds ouverts, lorsqu'une méthode de notation de transition est applicable.

### Chaîne de valeur d'Amundi

Amundi opère à la fois sur la gestion de ses opérations propres et l'activité d'investissement pour compte de tiers. Cette dimension couvre l'ensemble des produits ou services, depuis la conception des offres, en passant par leur commercialisation et leur distribution. Ces deux dimensions constituent sa chaîne de valeur.



La chaîne de valeur amont et aval des opérations propres de nos clients est exclue. Chaque partie est responsable de publier les informations sur sa propre chaîne de valeur.

Pour assurer le bon fonctionnement de ses activités, Amundi fait appel à des fournisseurs (prestations de services, matériels et logiciels IT, etc.). Au sein de son écosystème qui inclut les régulateurs et autres parties prenantes, Amundi s'appuie sur divers canaux de distribution pour offrir une gamme étendue de produits et services à sa clientèle constituée de clients institutionnels et entreprises, clients distributeurs tiers et banques privées, réseaux partenaires en France et à l'International.

### 3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Les principales parties prenantes d'Amundi sont les suivantes : clients, actionnaires, investisseurs, fournisseurs, collaborateurs, partenaires sociaux, autorités de supervision et de régulation, ONG (organisations non gouvernementales), agences de notation.

Amundi agit dans l'intérêt de ses clients tout en prenant en compte au mieux les attentes des autres parties prenantes. Les échanges avec ses parties prenantes permettent à Amundi de prendre connaissance et de comprendre leurs priorités respectives, et d'intégrer leurs attentes dans ses réflexions stratégiques, et dans sa stratégie de développement durable :

- consultations régulières des clients (notamment au travers de sondages) et des acteurs économiques (au travers de participations à des tables rondes ou des groupes de travail nationaux ou internationaux) ;
- échanges avec les représentants des salariés d'Amundi visant à comprendre leurs attentes concernant la mise en responsabilité, le sens dans son métier, l'environnement et conditions de travail, ainsi que l'engagement des salariés ;
- rencontres régulières avec des acteurs de la société civile (des associations, des ONG) ;

- échanges avec ses actionnaires et ses investisseurs, représentés notamment par leurs analystes financiers et ESG par des rencontres avec la Direction Générale ;
- interaction avec un panel d'agences de notation des informations financières et extra-financières notamment au cours de l'exercice de revue annuelle afin de leur permettre de mesurer le niveau de performance du Groupe ;
- dialogue avec les autorités de supervision ;
- relations avec les fournisseurs d'Amundi dans le cadre de partenariats durables.

Concernant la consultation du comité social et économique (CSE) prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, Amundi précise que pour cette première publication une première séance d'acculturation a eu lieu, et que la consultation du CSE sera réalisée postérieurement à la publication du Rapport de durabilité.

### 3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

#### Présentation des impacts, risques et opportunités

Les ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*, normes européennes de reporting de durabilité) décomposent les impacts, risques et opportunités en deux volets :

- Les impacts, positifs et négatifs, réels ou potentiels, en matière de durabilité, liés aux activités de l'entreprise. Ceci correspond à la matérialité d'impact ;

- Les risques et opportunités financiers de l'entreprise générés par son environnement économique, social et naturel. On parle de matérialité financière.

La double matérialité est un concept visant à allier la matérialité financière à la matérialité d'impact, dans le cadre de l'évaluation de la performance d'une entreprise.

ESRS	Thématique	Liste des IRO	Position dans la chaîne de valeur	Référence dans le rapport
<b>ENVIRONNEMENT</b>				
ESRS E1	Changement climatique	Impact positif sur le climat via l'offre de produits <i>Net Zero</i>		
		Impacts négatifs indirects sur le changement climatique via l'investissement dans des entreprises n'ayant pas mis en place un plan de transition		
		Risque sur les performances des portefeuilles à la suite d'une évaluation inexacte des facteurs de risques de transition liés au changement climatique	Investissements	3.2.3 Stratégie d'investissement sur le Climat
		Risques encourus par l'entreprise liés à ses activités qui impactent le changement climatique : risques réputationnels, réglementaires		
		Opportunité d'accompagner nos clients souhaitant investir dans des solutions d'investissement contribuant à la transition climatique		
		Opportunité de mener un dialogue actif et constructif avec les entreprises investies afin d'accélérer leur transition climatique		
	Empreinte environnementale de fonctionnement	Impact négatif de l'empreinte de fonctionnement sur le climat Impacts négatifs liés aux émissions de gaz à effet de serre et à la consommation de ressources naturelles dans nos opérations propres (atténués grâce au développement de programmes visant à réduire nos émissions)	Opérations propres	3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement
<b>SOCIAL</b>				
ESRS S1	Attractivité, rétention des talents et engagement des collaborateurs	Opportunité d'améliorer son attractivité grâce à des pratiques ESG volontaristes et novatrices		3.3.2.1 Développement du capital humain 3.3.2.2 Performances et rémunérations 3.3.2.3 Environnement de travail 3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion (ED&I)
		Opportunité d'augmenter sa performance globale, rétention des collaborateurs, grâce à l'accompagnement des carrières et de développement des compétences		3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
		Opportunité d'accroître l'engagement des collaborateurs grâce à une confiance notable dans la gouvernance du groupe	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain 3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
		Risques sur l'attractivité, la rétention et l'engagement des collaborateurs liés aux rémunérations et aux avantages accordés aux salariés		3.3.2.2 Performances et rémunérations
	Dialogue social	Risque d'image ou de diminution de la performance globale du Groupe due à un climat / dialogue social dégradé	Opérations propres	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
	Diversité et inclusion	Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de pratiques inadéquates en termes de diversité, d'inclusion et de discrimination	Opérations propres	3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion (ED&I)
	Données à caractère personnel	Risques liés à la non-connaissance des caractéristiques des salariés, entraînant une gestion inefficace des ressources humaines et des difficultés à répondre aux obligations réglementaires de reporting	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain

ESRS	Thématique	Liste des IRO	Position dans la chaîne de valeur	Référence dans le rapport
ESRS S1	Droits humains, santé et sécurité des personnes	Impact positif sur la santé/sécurité des collaborateurs grâce à des initiatives volontaristes de bien-être au travail	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail
		Impact positif sur les droits des collaborateurs en matière de liberté d'association et de négociations collectives en cas de pratiques volontaristes		3.3.2.3 Environnement de travail
		Impact positif sur les salariés en cas de pratiques de protection sociale mieux disantes que les pratiques légales		3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
		Risque d'image et de réputation en cas de mise en danger de la santé, de la sécurité des collaborateurs ou du non-respect des droits humains		3.3.2.3 Environnement de travail
Gestion des compétences	Impact positif sur les collaborateurs grâce à une bonne gestion des talents et la mise en place d'initiatives de développement des compétences	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain	
ESRS S4	Adaptation des offres	Impact positif sur la société des incitations induites par les réglementations européennes et/ou françaises sur les sujets de finance durable (ex. plus de transparence, accompagnement de la transition écologique et énergétique, etc.)	Opérations propres	3.4.2 Adapter les offres
		Risque réglementaire sur les sujets de finance durable en cas de non-respect des réglementations européennes et/ou françaises et réputationnel en cas de communication trompeuse		
		Opportunité d'accéder à de nouveaux marchés grâce au développement de produits et services participant à la transition environnementale et sociale		
		Opportunité d'améliorer l'image du Groupe grâce à l'intégration de critères ESG		
	Données à caractère personnel	Opportunité de développer de nouvelles offres et produits innovants en réponse aux attentes sociales et sociétales	Opérations propres	3.4.5 Protéger les données à caractère personnel (RGPD)
		Opportunité de renforcer l'image et la réputation du Groupe grâce à un engagement et positionnement fort sur les sujets ESG		
Protection de la clientèle	Risque de réputation en cas de fuites, vols ou utilisation inappropriée de données à caractère personnel	Opérations propres	3.4.3 Protéger la clientèle	
<b>GOVERNANCE</b>				
ESRS G1	Achats responsables	Impact négatif sur les fournisseurs en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe, notamment en termes de délais de paiement	Opérations propres	3.5.3. Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
		Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs, notamment en termes de délais de paiement		
	Devoir de vigilance fournisseurs	Risque réputationnel et risque règlementaire en cas de mise en cause de la responsabilité du Groupe suite à un manquement en matière d'environnement, social, éthique -notamment en terme de corruption- de la part de ses fournisseurs	Opérations propres	3.5.3. Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
		Impact positif sur la société en cas de mise en œuvre d'un dispositif de lanceurs d'alerte signalant des pratiques internes non-éthiques		
Ethique des affaires et lutte contre la corruption	Impacts négatifs sur des services ou des parties prenantes en cas de pratiques non-éthiques (ex : corruption)	Opérations propres	3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte	
	Impacts positifs sur la société des actions du groupe dans la lutte contre la délinquance financière		3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique	
Lutte contre la délinquance financière	Risque réglementaire en cas de non-respect des obligations en matière de lutte contre la délinquance financière	Opérations propres	3.5.2.7 Lutte contre la corruption	
			3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière	
<b>SPÉCIFIQUE</b>				
ESRS S1	Abus de marchés (intégrité des marchés)	Risque réglementaire en cas de détection insuffisante des abus de marchés (intégrité des marchés)	Opérations propres	3.5.2.10 Prévention des abus de marché
	Conflits d'intérêt	Impact négatif en cas de détection insuffisante des conflits d'intérêt	Opérations propres	3.5.2.6 Prévention des conflits d'intérêts
	Cybersécurité	Impact négatif sur des services en cas de cyberattaque	Opérations propres	3.4.4 Prévenir les cyberattaques
Risque financier à la suite d'une incapacité de fournir les services essentiels et coût opérationnel de remédiation associé		3.4.4 Prévenir les cyberattaques		

## Positionnement dans la chaîne de valeur et activités

L'exercice d'analyse de double matérialité a été réalisé sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Amundi distingue dans sa chaîne de valeur la gestion de ses opérations propres (amont) et son activité d'investissement pour compte de tiers (aval).

Pour les **investissements pour compte de tiers**, Amundi a retenu les principes suivants afin d'inclure une thématique dans le présent Rapport de durabilité :

- Amundi a la capacité de piloter l'évolution des indicateurs liés aux thématiques retenues ;
- Amundi peut justifier de la demande explicite par ses clients de ce pilotage.

Ainsi, sur la base de ces principes et de l'analyse de double matérialité, et en l'absence de normes sectorielles spécifiques, il a été décidé d'inclure dans le présent Rapport de durabilité :

- pour les **thématiques environnementales** : le changement climatique (ESRS E1), tant pour les investissements pour compte de tiers que pour les opérations propres, pour les sujets liés à l'empreinte interne d'Amundi ;
- pour les **thématiques sociales** sur les opérations propres, pour les sujets relatifs aux effectifs propres (ESRS S1) et sur l'offre produits (ESRS S4) ;
- enfin, les impacts, risques et opportunités liés à la **gouvernance** sont positionnés en amont de la chaîne de valeur, tant pour les sujets liés aux achats que pour les questions de conformité.

## Effets sur le modèle d'affaires, la chaîne de valeur, la stratégie et le processus de décision

Les impacts, risques et opportunités matériels identifiés influencent la structure du modèle d'affaires et les processus décisionnels. Amundi a intégré depuis plusieurs années des critères ESG dans ses processus d'investissement et ses décisions, soutenus par des politiques spécifiques (climat, diversité et inclusion, éthique, lutte contre la corruption, achats responsables, etc.). Cette intégration, régulièrement réévaluée, permet d'anticiper les tendances du marché et une réponse aux attentes des parties prenantes tout en renforçant la résilience du Groupe Amundi.

## Actions ou plans stratégiques pour gérer les impacts, risques et opportunités

Sur les thèmes matériels, Amundi s'est doté de politiques internes depuis plusieurs années, qui couvrent :

- le volet environnemental, avec un focus sur la transition ;
- le volet social : les politiques et actions RH (développement du capital humain, dialogue social, diversité, environnement de travail, et performance et rémunération) favorisent l'inclusion, le bien-être et le développement du capital humain ;

- le volet gouvernance : les politiques et actions - éthique, lutte contre la corruption, protection des données, délinquance financière, abus de marché et gestion des conflits d'intérêts - assurent une conformité rigoureuse. Et d'autre part dans le cadre des achats, le Groupe a une gestion responsable des relations avec les fournisseurs et des pratiques de paiement.

Ces politiques seront revues et réévaluées lorsque nécessaire.

## Effets financiers des risques et opportunités

Les analyses de matérialité financière conduites sur l'impact des risques de transition n'ont pas permis d'identifier des risques comme matériels selon les critères d'appréciation développés dans le cadre du rapport de durabilité. Ainsi, les impacts en coût du risque de ces facteurs ne sont pas à ce stade, significatifs et n'appellent pas d'action de gestion.

## Résilience de la stratégie et du modèle d'affaires

En tant que gestionnaire d'actifs responsable, Amundi considère que sa responsabilité fiduciaire consiste à contribuer à relever les grands défis socio-économiques et environnementaux, dans l'intérêt de ses clients, de ses parties prenantes et de la société. Notre stratégie repose sur une généralisation de la prise en compte des critères ESG dans les fonds ouverts gérés activement, afin de proposer à nos clients des solutions d'investissement qui cherchent à concilier performance financière et atteinte d'objectifs extra-financiers, tout en respectant le niveau de risque qu'ils ont choisi.

Pour Amundi, la résilience passe notamment par la robustesse de son analyse ESG fondée sur une approche best-in-class. Chaque émetteur est ainsi évalué au travers d'un score ESG quantitatif échelonné autour de la moyenne de son secteur, permettant de distinguer les meilleures pratiques, des moins bonnes au niveau du secteur. L'évaluation ESG d'Amundi repose sur la combinaison des données extra-financières provenant des fournisseurs tiers et des analyses qualitatives réalisées par nos analystes ESG sur les secteurs et les thèmes de durabilité associés, sur différents horizons de temps. Le score quantitatif est traduit sur une échelle alphabétique de sept niveaux, allant de A (pour les meilleures pratiques) à G (pour les moins bonnes). Dans le cadre de l'application des normes minimales et de la politique d'exclusion d'Amundi <sup>(1)</sup>, les sociétés notées G sont exclues de l'univers d'investissement.

Depuis sa création, Amundi est ainsi en capacité de s'adapter à un environnement en constante évolution et notamment aux nouvelles contraintes environnementales et climatiques par la prise en compte de facteurs de durabilité.

Pour les sujets matériels, des politiques et des plans d'action, explicités dans les sections suivantes, nous permettent de nous adapter aux événements et de faire preuve de résilience.

(1) La politique d'exclusion s'applique aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire du client, et toujours dans le respect des lois et des réglementations applicables.

## 3.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités

### 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants

#### Description générale

L'analyse porte sur deux dimensions : la matérialité d'impact (comment les activités d'Amundi ont un impact sur ses parties prenantes ou l'environnement) et la matérialité financière (comment les sujets de développement durable affectent Amundi et ses performances financières). Un IRO est matériel dès lors qu'au moins une des deux dimensions l'est.

La méthodologie d'analyse de matérialité d'Amundi est sous la responsabilité de la Direction de la RSE, en cohérence avec la méthodologie d'analyse du Groupe Crédit Agricole, sur la partie Opérations Propres, la partie investissements ayant ses spécificités par rapport à l'activité de financement. Elle a été revue en collaboration avec la Direction des Risques, de la Direction de la Conformité, de la Direction des Achats, de la Direction de l'Investissement responsable et de la Direction des Ressources Humaines d'Amundi.

La liste des impacts, risques et opportunités (IRO) est définie par la Direction de la RSE en collaboration avec les équipes Conformité, Risques, Ressources Humaines, Investissement responsable, Achats, etc. et en capitalisant sur les processus internes déjà en place au sein d'Amundi (cartographies des risques opérationnels, des risques Ressources Humaines...) et en tenant compte des activités d'investissement, de la chaîne de valeur d'Amundi et du contexte réglementaire dans lequel Amundi évolue. La liste d'IRO couvre les ESRS actuels et les thèmes spécifiques identifiés par Amundi, et pourra être amenée à évoluer afin de prendre en compte les éventuelles évolutions de contexte, réglementaires ou de périmètre qui interviendraient au cours des prochains exercices.

Les ESRS imposent les critères qui doivent être considérés dans la mesure de matérialité. Notre méthodologie de cotation se décline ainsi :

- Les **impacts négatifs** sont cotés selon deux dimensions :
  - la **probabilité** (pour les impacts potentiels uniquement),
  - la **gravité** : ampleur, étendue et caractère irrémédiable.
- Les **impacts positifs** sont cotés selon deux dimensions :
  - la **probabilité** (pour les impacts potentiels uniquement),
  - la **gravité** : ampleur, étendue.
- Les **risques et opportunités** sont cotés selon deux dimensions :
  - la **probabilité**,
  - l'**ampleur** potentielle des effets financiers.

Les échelles de cotation ne sont pas prescrites par les ESRS.

Lorsque la cotation de chacun des critères d'un impact, risque ou opportunité est finalisée, une note de matérialité est calculée pour chaque IRO<sup>(1)</sup> et comparée au seuil de matérialité d'Amundi. Par seuil de matérialité<sup>(2)</sup>, on entend la cotation à partir de laquelle les impacts, risques et opportunités sont matériels. A noter que les IRO ne font pas l'objet d'un classement par ordre de priorité autre que matériel / non matériel.

(1) Chaque critère de cotation est évalué sur une échelle de 1 à 4 puis une note est déterminé de la manière suivante : pour les risques, le score de probabilité est multiplié par le score d'ampleur potentielle des effets financiers, donnant ainsi une note maximale de 16 ; pour les impacts, le score de probabilité est multiplié par le score de gravité, se définissant comme le maximum des scores d'ampleur, d'étendue et d'irrémédiabilité. La note ainsi obtenue atteint également un maximum de 16.

(2) Détail du seuil de matérialité : le seuil de matérialité est fixé à la moitié de la note maximale soit 8 (supérieur ou égal).

Opérationnellement, Amundi, procède à la cotation des IRO sur son périmètre en s'appuyant autant que possible sur les processus existants au sein de son entité (cartographies des risques opérationnels, ...) ou en ayant recourt à des études externes et la consultation d'experts internes. Les résultats sont centralisés par la Direction de la RSE, puis validés par la gouvernance d'Amundi.

Conformément à la réglementation, les impacts, risques et opportunités matériels doivent être mis à jour chaque année afin de prendre en compte les éventuelles évolutions de contexte, réglementaire ou de périmètre intervenu depuis.

Les modalités de consultation des parties prenantes seront revues régulièrement.

#### Risques climatiques

Concernant ses investissements, Amundi s'est appuyée sur son expertise en matière de changement climatique, en particulier à travers le pilier « Environnement » de sa notation ESG propriétaire. Cette notation ESG permet d'intégrer les risques climatiques physiques - qui résultent des dommages causés par les phénomènes météorologiques et climatiques extrêmes tels que les incendies, vagues de froid, vagues de chaleur, stress hydrique, inondations côtières, ouragans, inondations et sécheresses, etc. - ainsi que les risques de transition, à court, moyen et long terme. Par ailleurs, concernant ses opérations propres, Amundi ne possède pas de bâtiments, ce qui réduit considérablement son exposition à un risque physique. En l'absence d'actifs immobiliers, la société n'est pas directement affectée par des événements environnementaux tels que les inondations ou les tempêtes. De plus, dans le cadre de son Plan de Continuité d'Activité (PCA), Amundi a pu mener une analyse afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les menaces potentielles.

#### Cadre méthodologique d'alignement avec les objectifs internationaux de limitation du réchauffement climatique prévus par l'Accord de Paris

Deux référentiels permettent d'évaluer les trajectoires *Net Zero* des actifs sur lesquels Amundi a pris des engagements :

- le cadre de référence Amundi *Net Zero*, en ligne avec le cadre d'investissement PAII *Net Zero* (PAII *Net Zero* Investment Framework) est utilisé par défaut pour nos fonds ouverts sur les classes d'actifs obligations d'entreprises et actions cotées. Ce cadre est aussi utilisé pour certains mandats de gestion ;
- le protocole de fixation d'objectifs *Net Zero* de la *Net Zero Asset Owner Alliance* (UN Asset Owner Alliance Target Setting Protocol) est utilisé pour certains mandats de gestion.

### Horizons de temps

Trois horizons de temps ont été retenus pour les analyses conduites. Ces horizons de temps sont choisis non seulement pour s'aligner sur les cycles opérationnels et budgétaires actuels, mais aussi pour assurer la cohérence avec les objectifs stratégiques à plus long terme et les engagements globaux en matière de climat :

- l'horizon à court terme est fixé à 2025, en alignement avec l'horizon budgétaire actuel ;
- le moyen terme est fixé à 2030, en alignement avec l'ambition stratégique d'Amundi <sup>(1)</sup> ;
- l'horizon long terme est fixé à 2040 et au-delà pour capturer la part long terme des expositions, en particulier 2050 pour les engagements climat.

### Autres thématiques environnementales que le Climat

#### Absence de méthodologie sectorielle sur la matérialité

Contrairement à l'ESRS Climat, le secteur financier, et en particulier les gestionnaires d'actifs, ne dispose pas d'une méthode reconnue pour mesurer l'impact de ses activités sur la Nature, ce qui rend la comparaison entre les différents acteurs difficile. De plus, la réglementation CSRD définit les acteurs de la chaîne de valeur, mais ne précise pas comment les gestionnaires d'actifs doivent évaluer les impacts sur la Nature liés à leurs investissements. En l'absence d'une méthodologie robuste et consensuelle à l'échelle consolidée, le Groupe ne peut pas évaluer les impacts de ses investissements sur la Nature, ni conclure sur la matérialité des ESRS Nature (E2, E3, E4, et E5). L'analyse de matérialité pour les thématiques Nature est donc non concluante.

#### Précisions sur nos travaux et stratégie d'Amundi

Contrairement aux travaux relatifs aux trajectoires climatiques et aux méthodes retenues par les intervenants économiques, l'élaboration d'une méthode permettant à la majorité des acteurs du secteur financier de mesurer la matérialité des impacts, risques et opportunités liés à la Nature se heurte à la nécessité de définir des principes et des hypothèses scientifiques et opérationnelles. En l'absence d'une méthode sectorielle suffisamment robuste, et malgré l'implication du Groupe au niveau international qui favorise les échanges avec ses pairs, il est à ce jour très difficile de déterminer avec précision et exhaustivité, quels aspects de l'activité des entreprises investies – et par quels moyens – doivent être pris en compte dans l'évaluation de la matérialité et, par conséquent, dans le rapport de durabilité d'Amundi. En l'absence de matérialité démontrée, les ESRS E2, E3, E4 et E5 ne seront pas mentionnés dans le rapport de durabilité.

Cependant, Amundi mène de nombreux travaux sur le thème de la biodiversité afin de contribuer aux réflexions sur les enjeux et les méthodes, notamment :

- prise en compte de la Biodiversité dans son analyse ESG et intégration du critère « Biodiversité & Pollution » dans la construction de la note ESG des émetteurs. Amundi reste également particulièrement attentive aux controverses liées à la Biodiversité ;
- engagement des émetteurs en faveur de la préservation du Capital Naturel (protection des écosystèmes et lutte contre la perte de Biodiversité) ;
- poursuite de son engagement dans des initiatives sur la Biodiversité, notamment en rejoignant l'initiative « Finance for Biodiversity Pledge » pour collaborer et évaluer ses impacts.

Amundi continuera de collaborer avec des coalitions pour mieux comprendre les impacts et risques liés à la dégradation de la Nature. De plus, Amundi travaille au développement de métriques et de normes sur la Nature et a lancé des stratégies d'investissement à impact, telles qu'Amundi Ambition Agri-Agro Direct Lending Europe, avec un engagement de 130 millions d'euros du Groupe Crédit Agricole.

### Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités en matière de conduite des affaires

Dans le cadre de la méthodologie de Double Matérialité, la Direction de la Conformité a défini les Impacts, Risques et Opportunités (IRO), à partir du corpus normatif existant, des cartographies des risques de non-conformité et des indicateurs quantitatifs disponibles.

Les IRO relatifs à la conduite des affaires sont regroupés autour de six thématiques matérielles : la promotion d'une culture éthique, la prévention des conflits d'intérêts, la protection des lanceurs d'alerte, la lutte contre la corruption, la lutte contre la délinquance financière, la prévention des abus de marché. Pour la cotation du risque financier, Amundi s'est appuyé sur sa cartographie des risques de non-conformité, prenant en compte à la fois les risques financiers récurrents et exceptionnels. En ce qui concerne les cotations relatives à la matérialité d'impact et à la probabilité d'occurrence, Amundi a réalisé les évaluations en tenant compte des spécificités de son activité. Les cotations consolidées des IRO ont été validées par les instances de gouvernance de la Conformité.

Sur la dimension des Achats, les IRO ont été identifiés à l'aide de la cartographie des risques de l'AFNOR, basée sur les normes ISO 31000 Management des risques, ISO 20400 Achats responsables et ISO 26000 Responsabilité sociétale, et l'outil de pilotage interne des risques opérationnels.

(1) Concernant les investissements pour compte de tiers, Amundi a développé un cadre d'investissement Net Zero qui s'appuie sur le scénario Net Zero Emissions by 2050 (NZE) développé par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour fixer des objectifs de décarbonation à horizon 2025 et 2030, sur la gamme alignement Net Zero.



## 3.1.4.2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise

### Couverture des exigences de publication

Les points de données exigés par d'autres législations européennes sont présentés en Annexe 1 du présent document.

Liste des DR	Référence
ESRS 2-BP-1	3.1.1.1 Base générale de préparation des déclarations relatives à la durabilité
ESRS 2-BP-2	3.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières
ESRS 2-GOV-1	3.1.2.1 Conseil d'Administration
	3.1.2.2 Gouvernance exécutive
	3.1.2.3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et au Comité Exécutif
ESRS 2-GOV-2	3.1.2.1 Conseil d'Administration
	3.1.2.2 Gouvernance exécutive
ESRS 2-GOV-3	3.1.2.4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération
ESRS 2-GOV-4	3.1.2.5 Déclaration sur la vigilance raisonnable
ESRS 2-GOV-5	3.1.2.6 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité
ESRS 2-SBM-1	3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS 2-SBM-2	3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
ESRS 2-SBM-3	3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
ESRS 2-IRO-1	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS 2-IRO-2	3.1.4.2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise
E1 - ESRS 2 - GOV-3	3.1.2.4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération
E1-1	3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
E1 - ESRS 2 - SBM-3	3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
E1 - ESRS 2 - IRO-1	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
	3.2.3 Stratégie d'investissements sur le Climat
E1-2	3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement
	3.2.3.2 Plan d'action
E1-3	3.2.4.2 Plan d'action Climat
	3.2.3.3 Métriques
E1-4	3.2.3.3 Métriques
E1-5	3.2.3.3 Métriques
E1-6	3.2.3.3 Métriques
E2 - ESRS 2 - IRO-1	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
E3 - ESRS 2 - IRO-1	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
E4 - ESRS 2 - IRO-1	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
E5 - ESRS 2 - IRO-1	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
S1 - ESRS 2 - SBM-2	3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
S1 - ESRS 2 - SBM-3	3.3.1.3 Gestion des Impacts, Risques et Opportunités

Liste des DR	Référence	
S1-1	3.3.1 Stratégie	
	3.3.2 Politiques	
S1-2	3.3.2.5 Dialogue Social et engagement des salariés	
S1-3	3.3.2.3 Environnement de travail	
S1-4	3.3.2 Politiques	
S1-5	3.3.2 Politiques	
S1-6	3.3.2.1 Développement du capital humain	
S1-8	3.3.2.5 Dialogue Social et engagement des salariés	
S1-9	3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion (ED&I)	
S1-10	3.3.2.2 Performance et rémunérations	
S1-11	3.3.2.3 Environnement de travail	
S1-12	3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion (ED&I)	
S1-13	3.3.2.1 Développement du capital humain	
S1-14	3.3.2.3 Environnement de travail	
S1-15	3.3.2.3 Environnement de travail	
S1-16	3.3.2.2 Performance et rémunérations	
S1-17	3.3.2.3 Environnement de travail	
S4 - ESRS 2 - SBM-2	3.4.1.3 Intérêts et points de vue des parties intéressées	
S4 - ESRS 2 - SBM-3	3.4.1.2 Impacts, Risques et Opportunités matériels et interactions avec le modèle d'affaires	
S4-1	3.4.1.7 Politiques, gouvernance et plans d'action	
S4-2	3.4.1.3 Intérêts et points de vue des parties intéressées	
S4-3	3.4.2 Adapter les offres	
	3.4.2.2 Plans d'action	
	3.4.3.2 Plans d'action	
	3.4.4.2 Plans d'action	
S4-4	3.4.5.2 Plans d'action	
S4-5	3.4.1.5 Indicateurs et cibles	
G1 - ESRS 2 - GOV-1	3.1.2.1 Conseil d'Administration	
G1 - ESRS 2 - IRO-1	3.5.2.4 Politiques, objectifs et ambitions, impacts, risques et opportunités et leur champ d'application	
	3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique	
	3.5.2.6 Prévention des conflits d'intérêts	
	3.5.2.7 Lutte contre la corruption	
	3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte	
	3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière	
	3.5.2.10 Prévention des abus de marché	
	G1-2	3.5.3 Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
	G1-3	3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique
		3.5.2.7 Lutte contre la corruption
G1-4	3.5.2.7 Lutte contre la corruption	
G1-6	3.5.3 Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)	

## 3.2 Changement climatique (ESRS E1)

### 3.2.1 Gouvernance

Parce qu'agir en tant qu'établissement financier responsable représente un engagement essentiel de la stratégie d'Amundi, la structure de sa gouvernance intègre les enjeux de durabilité.

#### 3.2.1.1 Supervision et pilotage de la Stratégie Climatique par le Conseil d'Administration et la Direction Générale

##### Le rôle du Conseil d'Administration

Les missions du Conseil d'Administration ont trait à la définition des orientations stratégiques de l'activité d'Amundi, en veillant à leur mise en œuvre opérationnelle par la Direction Générale. Ainsi, la stratégie Climat entre pleinement dans le périmètre de ses réflexions et décisions. Ce rôle est explicitement décrit dans l'Article 2 de son Règlement Intérieur puisqu'il « examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux (y compris en matière de durabilité) ainsi que les mesures prises en conséquence ».

Le Conseil d'Administration veille donc à ce qu'Amundi remplisse son rôle d'acteur financier responsable. Il a décidé en 2022 que le Groupe Amundi se devait, en tant que pionnier de l'Investissement responsable et acteur engagé sur les sujets climatiques, de participer au mouvement de transparence concernant les stratégies climat, en cohérence avec ses attentes envers les entreprises dans lesquelles elle investit.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la stratégie Climat, les membres du Conseil participent à une session annuelle de formation sur la thématique du climat, laquelle est intervenue fin 2024 et qui est complémentaire des débats sur les enjeux d'Investissement responsable à l'occasion des Conseils. Les administrateurs ont par ailleurs poursuivi, en 2024, l'approfondissement de leurs connaissances de ces thématiques en consacrant une session de travail dédiée au positionnement concurrentiel d'Amundi sur le marché de l'Investissement responsable, lors de laquelle est intervenu un expert externe.

Le Conseil d'Administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés, et en particulier ceux du Comité Stratégique et RSE décrit ci-dessous. Les autres Comités spécialisés du Conseil (Audit, Risques...) contribuent également chacun sur leur périmètre.

##### Le rôle du Comité Stratégique et RSE pour le Climat

En matière de stratégie Climat, le Conseil d'Administration s'appuie principalement sur les travaux du Comité Stratégique et RSE. En vertu de l'article 5.3 du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration, ce dernier a pour mission "d'approfondir la réflexion stratégique du Groupe dans ses différents métiers, en France et à l'international, ainsi qu'en matière de responsabilité sociétale et environnementale". Présidé par une administratrice indépendante et composé de trois membres, il formule un avis sur la stratégie climatique de l'entreprise et examine, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ce domaine et les résultats obtenus.

À la demande du Comité, la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle participent systématiquement aux réunions du Comité stratégique et RSE. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité. Les travaux et avis du Comité Stratégique et RSE sont rapportés au Conseil d'Administration par le Président du Comité ou par un membre du Comité désigné par celui-ci.

##### Le Comité RSE

Ce Comité semestriel, présidé par la Directrice Générale, définit et oriente les actions sur l'empreinte environnementale de fonctionnement interne d'Amundi.

##### Le Comité Stratégique ESG et Climat

Ce comité mensuel, présidé par la Directrice Générale, fixe notamment les orientations stratégiques du Groupe Amundi en matière de climat.

Il détermine et approuve la politique Climat applicable aux investissements. L'objectif de ce comité est de :

- piloter, valider et suivre la stratégie Climat d'Amundi et valider les principales orientations stratégiques de la Politique générale d'Investissement responsable (politique sectorielle, politique d'exclusion, politique de vote, politique d'engagement),
- suivre les projets stratégiques clés.

### 3.2.1.2 Des équipes dédiées à la Stratégie Climatique (opérations propres et investissement pour compte de tiers)

#### Une ligne métier dédiée à l'Investissement responsable

La ligne métier Investissement responsable définit et met en œuvre la stratégie Climat d'Amundi, en lien avec l'ensemble des grands métiers du Groupe. Elle travaille au service des différentes plateformes de gestion et départements et leur fournit tous les éléments nécessaires à l'intégration de la dimension Climat dans leurs activités : analyse et notation sur le pilier Environnement des émetteurs, engagement et vote liés au climat, conception de solutions d'investissement avec une dimension climatique et participation aux travaux et initiatives de place.

#### Une équipe « Responsabilité Sociétale Entreprise (RSE) »

L'équipe dédiée à la RSE est rattachée à la Direction Transformation Durable et Organisation. L'équipe RSE travaille en étroite collaboration avec les métiers, en particulier avec les équipes Investissement responsable, Conformité, Risques et Ressources Humaines.

Les missions de l'équipe RSE d'Amundi consistent notamment à :

- structurer la stratégie RSE, définir les priorités en étroite collaboration avec les métiers concernés et la stratégie Climat sur ses opérations propres ;
- développer et gérer le reporting extra-financier de l'entreprise ;
- piloter l'empreinte carbone d'Amundi.

## 3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique

Amundi met en œuvre son plan Ambitions ESG 2025, défini dans le cadre de son plan stratégique moyen terme 2025 et rend compte des progrès réalisés dans l'atteinte de ses objectifs. Elaboré antérieurement à la définition des ESRS, ce plan sera revu dans le cadre du nouveau plan stratégique moyen terme et intégrera les nouvelles exigences réglementaires liées à la définition des plans de transition.

Le plan actuel s'inscrit dans une trajectoire visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5° et couvre les opérations propres et les investissements pour compte de tiers, pour sa gamme alignement *Net Zero* :

- Concernant les opérations propres, Amundi s'engage à réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de près de 30 % par collaborateur d'ici 2025, par rapport à l'année 2018. Cet objectif s'inscrit en conformité avec les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Pour Amundi, cette cible de réduction se traduit

par un objectif de diminution de 30 % des émissions de CO<sub>2</sub> par équivalent temps plein (ETP) sur la consommation d'énergie (scopes 1 et 2) et sur les déplacements professionnels (scope 3), en comparaison avec l'année de référence 2018.

- Concernant les investissements pour compte de tiers, Amundi a développé un cadre d'investissement *Net Zero* qui s'appuie sur le scénario *Net Zero Emissions by 2050* (NZE) développé par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour fixer des objectifs de décarbonation à horizon 2025 et 2030, sur la gamme alignement *Net Zero*, comme décrit dans la section suivante.

Les membres du Conseil d'Administration veillent au suivi des avancées de la stratégie Climat.

Par ailleurs, Amundi n'est pas exclue des indices climatiques alignés avec l'Accord de Paris, à savoir, les indices CTB (Climate Transition Benchmark) et PAB (Paris-Aligned Benchmark). En effet, de par son activité de gestionnaire d'actif, Amundi n'est pas concernée par les exclusions spécifiques de ces indices.

## 3.2.3 Stratégie d'investissement sur le Climat

### 3.2.3.1 Stratégie

#### Principe et ambition

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2°C et invite les états à poursuivre les efforts en direction d'un objectif de 1,5°C, ce qui nécessite d'atteindre l'objectif de zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici le milieu du siècle. L'article 2.1 de l'Accord de Paris fixe des objectifs visant à aligner les flux financiers afin de les rendre compatibles avec une trajectoire bas carbone et résiliente au changement climatique. Cela témoigne du rôle que les investisseurs peuvent jouer pour contribuer à la décarbonation de l'économie réelle.

Déterminer l'alignement d'une entreprise sur les objectifs de l'Accord de Paris reste à ce jour un défi. Les connaissances et méthodologies scientifiques continuent de se développer et d'évoluer. Même si une partie significative du large spectre de classes d'actifs et de régions du monde dans lesquelles Amundi investit ne bénéficie pas encore des cadres d'analyse et des données

nécessaires à un plan d'action global, certains moyens peuvent déjà être déployés afin de soutenir l'engagement de contribuer activement aux objectifs mondiaux de neutralité carbone d'ici 2050.

S'agissant des investissements pour compte de tiers, nous avons retenu les principes suivants afin d'inclure une thématique dans le présent Rapport de durabilité :

- Amundi a la capacité de piloter l'évolution des indicateurs liés aux thématiques retenues ;
- Amundi peut justifier de la demande explicite par ses clients de ce pilotage.

Notre ambition est de promouvoir une large gamme *Net Zero* et de pouvoir avoir une action sur les mandats de nos clients, afin de les accompagner dans la transformation de leurs portefeuilles s'ils le souhaitent.

## Champ d'application

Cette politique s'applique à toute équipe de gestion du Groupe Amundi qui gère ou souhaite gérer une solution d'investissement *Net Zero* (NZ) et donc sur notre gamme catégorisée alignement *Net Zero*.

L'équipe ESG a défini un cadre relatif aux caractéristiques des produits alignement *Net Zero*. Une évaluation des produits est réalisée sur une base régulière.

Ce cadre d'analyse vise à :

- décrire l'ensemble des hypothèses et normes minimales liées à la trajectoire *Net Zero* 2050 ;
- avoir une gamme complète et cohérente de solutions alignement NZ à travers différents styles de gestion, classes d'actifs ou régions d'investissement.

Concernant les mandats NZ, un process peut être établi avec d'autres cadres NZ reconnus choisis par les clients. L'éligibilité du cadre NZ du client est alors examinée puis soumise à l'approbation de la ligne métier Investissement responsable d'Amundi.

## Gestion des Impacts, Risques et Opportunités

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impacts	Positifs Impact positif sur le climat via l'offre de produits <i>Net Zero</i>		
	Négatifs Impacts négatifs indirects sur le changement climatique via l'investissement dans des entreprises n'ayant pas mis en place un plan de transition	Investissements	
Risques	Risque sur les performances des portefeuilles à la suite d'une évaluation inexacte des facteurs de risques de transition liés au changement climatique	Investissements	3.2.3 Stratégie d'investissement sur le Climat
	Risques encourus par l'entreprise liés à ses activités qui impactent le changement climatique : risques réputationnels, réglementaires		
Opportunités	Opportunité d'accompagner nos clients souhaitant investir dans des solutions d'investissement contribuant à la transition climatique	Investissements	
	Opportunité de mener un dialogue actif et constructif avec les entreprises investies afin d'accélérer leur transition climatique		

## Objectifs et mise en œuvre d'une méthodologie propriétaire *Net Zero*

Amundi a développé un cadre d'investissement *Net Zero* qui s'appuie sur le scénario *Net Zero Emissions by 2050* (NZE) développé par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour fixer des objectifs de décarbonation.

Les stratégies d'alignement *Net Zero* s'appuient sur des trajectoires scientifiques pour évaluer et surveiller les progrès des entreprises vers l'objectif mondial zéro émission nette, l'objectif ultime étant d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Pour être considéré sur une trajectoire de zéro émission nette, un portefeuille d'investissement géré par Amundi doit présenter une trajectoire de décarbonation alignée avec les trajectoires de décarbonation de l'économie mondiale, compatible avec une augmentation maximale de la température de 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels.

Les objectifs de réduction de l'intensité des émissions de carbone correspondent aux objectifs de réduction absolue par unité de croissance réelle d'ici 2025 et 2030. Les objectifs de réduction minimum pour les portefeuilles couverts par la méthodologie interne *Net Zero* d'Amundi s'apprécient portefeuille par portefeuille<sup>(3)</sup> et sont les suivants :

### En intensité carbone rapportée au chiffre d'affaires sur le scope 1, 2 et le scope 3 amont direct, par rapport à une base de référence<sup>(4)</sup> au 31/12/2019 :

- 30 % réduction à horizon 2025
- 60 % réduction à horizon 2030

(1) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

(2) « Rapport spécial sur le réchauffement climatique de 1,5 °C ».

(3) Les objectifs à fin 2025 et 2030 s'apprécient portefeuille par portefeuille sur une base de référence à fin 2019. Les résultats publiés dans la section 3.2.3.3 Métriques concernent la réduction de l'intensité carbone de l'ensemble de la gamme alignement *Net Zero* entre 2023 et 2024.

(4) Une base de référence représentative de l'univers d'investissement est définie à fin décembre 2019 en prenant en compte la disponibilité des données et quelle que soit la date de lancement ou de transformation de la stratégie d'investissement.

L'intensité carbone rapportée au chiffre d'affaires se calcule de la façon suivante :

$$\text{Émissions du portefeuille} \left( \frac{\text{tCO}_2 \text{ e}}{\text{M€ de}} \right) = \Sigma \text{ Poids de l'émetteur dans le portefeuille couvert (\%)} \times \frac{\text{Émissions de l'entreprise (tCO}_2\text{e)}}{\text{Chiffres d'affaires}}$$

De plus, les stratégies *Net Zero* appliquent une contrainte d'exposition minimale aux secteurs à fort impact climatique, pour encourager la transition dans ces secteurs clés.

Enfin, les portefeuilles des stratégies *Ambition Net Zero* d'Amundi devront par ailleurs se conformer à l'exigence de ne pas investir dans des entreprises ou projets associés à un impact négatif significatif sur l'objectif du portefeuille d'atténuation du changement climatique affiché par le portefeuille.

La méthodologie peut s'appliquer aux actions cotées et aux obligations d'entreprises (les obligations souveraines seront potentiellement intégrées une fois les méthodologies stabilisées sur la classe d'actif). L'analyse est cumulative dans le temps et les horizons de temps retenus sont 2025 et 2030. Les scopes pris en compte par défaut sont les scopes 1, 2, et 3 amont (au minimum les scopes 1 et 2) et la méthodologie ne tient pas compte des technologies d'émission négative. Les objectifs de réduction carbone sont basés sur le scénario *Net Zero 2050* de l'Agence Internationale de l'Énergie (AIE).

### 3.2.3.2 Plan d'action

#### Notre offre et sa promotion auprès des clients

En 2023, Amundi a annoncé le lancement d'une gamme complète de fonds *Net Zero* *Ambition* couvrant les principales classes d'actifs (actions, obligations, etc.). Cette large gamme de fonds ouverts, déployée en gestion active et passive, permet aux investisseurs institutionnels et particuliers qui le souhaitent de rediriger leur capital vers la transition climatique.

Après avoir lancé six fonds de gestion active « *Net Zero* *Ambition* », Amundi a ainsi créé ou transformé les fonds suivants en 2024 :

- avec le soutien de la Banque des Territoires, Amundi a lancé « Amundi Private Equity Transition Juste », un fonds d'impact dédié à l'accompagnement de PME et ETI non cotées proposant des solutions en faveur de la transition environnementale et de la décarbonation ;
- BFT IM a transformé deux de ses fonds, BFT France Futur ISR Climat (petites et moyennes valeurs françaises) et BFT Crédit Opportunités ISR Climat, afin d'intégrer dans la stratégie d'investissement des contraintes d'alignement au *Net Zero*.

Amundi s'engage également à aider ses clients à aligner leurs fonds dédiés et mandats sur la trajectoire *Net Zero*, en les guidant dans une compréhension globale de leur exposition au risque climatique et en fixant des objectifs *Net Zero* pour aligner leurs portefeuilles d'investissement sur les objectifs climatiques. Cela implique une analyse approfondie de leurs portefeuilles d'investissement, en termes d'exposition aux risques climatiques tout en définissant des objectifs climatiques sur mesure qui correspondent à leurs contraintes financières et extra-financières. Par ailleurs, Amundi met à leur disposition un large éventail de documents de recherche et d'éducation axés sur le défi climatique et organise des formations spécifiques sur les problématiques ESG et *Net Zero*.

Enfin, avec plus de 35 ETF climatiques alignés sur les objectifs de l'Accord de Paris, Amundi propose une gamme complète pour investir dans la transition vers une économie bas carbone quelle que soit la zone géographique (Monde, Europe, États-Unis ou marchés émergents).

Cette gamme complète de fonds *Net Zero* illustre le fait que la stratégie d'Amundi est déjà alignée avec les enjeux du changement climatique.

Par une veille active, Amundi continuera de faire évoluer sa stratégie climatique, selon les scénarios scientifiques de référence et en lien étroit avec les objectifs de ses clients, à la fois en investissant dans les solutions d'accélération de la transition et en alignant progressivement ses portefeuilles sur l'objectif de neutralité 2050.

#### Une politique de formation continue pour l'ensemble de collaborateurs

Amundi accompagne les collaborateurs dans la compréhension et le déploiement de sa stratégie Climat. À cet effet, Amundi a mis en place un dispositif de formation et d'accompagnement qui couvre une grande diversité de sujets permettant de se familiariser avec l'investissement responsable en général, et de comprendre le fonctionnement d'Amundi en tant qu'investisseur responsable. Ces différents thèmes se présentent sous forme de formations obligatoires en e-learning, mais aussi sous forme de webinars, vidéos ou autres supports pédagogiques.

Ce dispositif a été renforcé par le lancement du programme « Responsible Investment Training ». Lancé fin 2022 et déployé en 2023, ce programme propose des parcours de formation dédiés par métier. Les formations obligatoires constituent le socle commun des parcours. Elles sont enrichies par des modules dont le contenu et le niveau d'expertise sont adaptés aux besoins et attentes des métiers concernés, notamment sur l'environnement réglementaire et les sujets du Climat avec des modules pour tous les collaborateurs et des modules spécifiques pour des groupes ciblés.

En outre, Amundi propose depuis 2022 des ateliers « Fresque du Climat » développés par une ONG qui vulgarise les connaissances scientifiques afin d'aider à comprendre les causes et les conséquences du changement climatique. Le déploiement continue afin de sensibiliser les nouveaux collaborateurs.

## Complémentarité entre la méthodologie *Net Zero* et la politique d'exclusion ciblée

Amundi a fixé des normes minimales et des politiques d'exclusion sur des sujets critiques en matière de climat déclenchant des suivis spécifiques et des procédures d'escalade lorsque des violations commises par un émetteur sont identifiées, pouvant conduire à un engagement, à des actions de vote spécifique (le cas échéant) ou à l'exclusion.

### Une politique d'exclusion du charbon thermique

La combustion du charbon est le principal contributeur au changement climatique induit par l'activité humaine<sup>(1)</sup>. L'élimination progressive du charbon est primordiale pour parvenir à la décarbonation de nos économies. C'est la raison pour laquelle Amundi s'est engagée à éliminer progressivement le charbon thermique de ses investissements d'ici 2030 dans les pays de l'Union Européenne et de l'OCDE, et d'ici 2040 dans le reste du monde

En 2016, Amundi a mis en place une politique sectorielle dédiée au charbon thermique, entraînant l'exclusion de certaines entreprises et émetteurs. Depuis cette date, Amundi a progressivement renforcé les règles et les seuils de sa politique sur le charbon thermique. En cohérence avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) et l'Accord de Paris de 2015, cette stratégie s'appuie sur les recherches et recommandations du Comité Scientifique du Crédit Agricole qui prend en compte les scénarios conçus par l'Agence internationale de l'Energie (AIE), le Climate Analytics report et les Science Based Targets.

Cette politique s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles Amundi investit mais affecte principalement les sociétés minières, les services publics et sociétés d'infrastructures de transport. Le périmètre concerné couvre toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive, sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Conformément à notre calendrier d'élimination progressive du charbon thermique d'ici 2030/2040, les règles et seuils suivants constituent le point de référence à partir duquel les entreprises sont estimées trop exposées pour pouvoir sortir du charbon thermique à un rythme approprié. Lorsque cela est applicable, Amundi exclut :

- les sociétés d'exploitation minières, de services publics et d'infrastructures de transport, qui développent des projets de charbon thermique, bénéficiant d'un statut autorisé, et qui sont en phase de construction ;
- les entreprises dont les projets relatifs au charbon thermique sont à des stades de développement plus précoces, y compris les projets annoncés, proposés, avec un statut préautorisé, font l'objet d'un suivi annuel.

Concernant l'extraction minière, Amundi exclut :

- les entreprises réalisant plus de 20 % de leur chiffre d'affaires grâce à l'extraction de charbon thermique ;
- les entreprises dont l'extraction annuelle de charbon thermique est supérieure ou égale à 70 millions de tonnes.

Pour les entreprises jugées trop exposées pour pouvoir sortir du charbon thermique au rythme approprié, Amundi exclut :

- toutes les entreprises qui génèrent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction du charbon thermique et de la production d'électricité à partir de charbon thermique ;
- toutes les entreprises qui génèrent entre 20 % et 50 % de leur chiffre d'affaires de la production d'électricité à base de charbon thermique et d'extraction de charbon thermique, et présentant une trajectoire de transition insuffisante<sup>(2)</sup>.

Par ailleurs, Amundi mène des actions d'engagement auprès de l'ensemble des entreprises détenues en portefeuille qui sont exposées au charbon thermique (sur la base du chiffre d'affaires) et qui n'ont pas encore publié de politique de sortie du charbon thermique cohérente avec le calendrier d'élimination progressive 2030/2040 fixé par Amundi. De plus, pour les entreprises exclues de l'univers d'investissement ou celles considérées retardataires au regard de leur politique de charbon thermique, Amundi applique des mesures d'escalade qui consistent à voter contre la décharge du conseil ou de la direction ou encore contre la réélection du président et de certains administrateurs.

### Hydrocarbures non-conventionnels (pétrole de schiste, gaz de schiste et sables bitumineux)

L'exploration et la production pétrolière et gazière non conventionnelles sont exposées à des risques climatiques aigus (en raison d'émissions de méthane potentiellement plus élevées – si elles ne sont pas correctement gérées – pour le pétrole et le gaz de schiste, et d'une intensité carbone plus élevée pour les sables bitumineux), des risques environnementaux (utilisation et contamination de l'eau, sismicité induite et pollution de l'air) et des risques sociaux (santé publique).

Depuis 2022, Amundi exclut les entreprises dont l'activité liée à l'exploration et à la production d'hydrocarbures non conventionnels (couvrant le pétrole de schiste, le gaz de schiste et les sables bitumineux) représente plus de 30 % du chiffre d'affaires.

### Politique de vote et d'engagement sur le climat

Amundi a développé une stratégie cohérente d'investisseur responsable sur le sujet du climat en articulant notamment des dialogues actifs avec les entreprises avec une politique de vote ambitieuse.

(1) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) Contribution du Groupe de travail I au sixième Rapport d'évaluation - Résumé à l'intention des décideurs.

(2) Amundi effectue une analyse pour évaluer la qualité du plan d'élimination progressive.

### **Une politique d'engagement active sur le climat**

Notre stratégie d'engagement est conçue pour travailler de manière constructive avec les émetteurs afin de trouver des options de transition pragmatiques qui concilient impératifs climatiques et intérêts des investisseurs.

Notre stratégie d'engagement couvre notamment les sujets de stratégie climatique des entreprises, que ce soit en termes de transparence et de reporting, de gouvernance de cette stratégie, de son niveau d'ambition et de son contour, mais également des moyens dont l'entreprise se dote pour réussir cette transition. Pour prioriser notre action, nous considérons différents critères dont la contribution de chaque émetteur à l'intensité carbone des principaux indices, l'absence d'objectifs ou le niveau d'ambition de ceux-ci pour les secteurs à forte intensité. Notre expérience nous a amenés à élargir le champ des secteurs des entreprises avec lesquelles nous avons ce dialogue actif, traditionnellement centré sur les secteurs les plus émissifs, aux secteurs aux émissions plus faibles mais qui sont clients ou fournisseurs de ces secteurs à fortes émissions. Enfin, l'exposition à des risques ou des activités comportant des risques particuliers est également un critère de sélection d'une entreprise pour l'engagement, que ce soit l'exposition au charbon, le niveau d'émission de méthane ou l'exposition à une récurrence de risques physiques.

L'activité d'engagement est dirigée par l'équipe Recherche ESG, Engagement et Vote.

Amundi engage les entreprises dans lesquelles elle investit ou investira potentiellement, quel que soit le type de participation (actions, obligations, etc.). Les émetteurs engagés sont principalement choisis en fonction de leur niveau d'exposition au thème de la transition. L'engagement d'Amundi s'étend sur différents continents et tient compte des réalités locales. L'objectif est d'avoir le même niveau d'ambition à l'échelle mondiale, mais avec des attentes graduelles selon les différentes zones géographiques et la maturité des émetteurs.

Dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, Amundi a démarré en 2022 un cycle d'engagement sur les sujets climat avec 1 000 entreprises supplémentaires engagées d'ici 2025. Amundi demande spécifiquement aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et comportant des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les capex (plan d'investissement) correspondants. En 2024, Amundi a ainsi engagé 512 entreprises supplémentaires sur le sujet du climat, portant à 1478 le nombre total d'entreprises supplémentaires engagées sur le sujet depuis le lancement du plan ambition climat 2025.

### **Une politique de vote exigeante sur le climat**

La politique de vote d'Amundi repose sur la conviction que la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux, et de bonne gouvernance par les Conseils d'administration est essentielle à la bonne gestion d'une entreprise. Amundi entend pleinement jouer son rôle d'investisseur responsable et se mobilise ainsi sur le soutien aux résolutions portant sur le climat ou sur des enjeux sociaux.

La politique de vote est revue annuellement, en s'appuyant sur les enseignements de la campagne précédente. L'équipe de *Corporate Governance* soumet des propositions d'évolution de leurs pratiques de vote sur les principaux piliers : Droits des actionnaires, Conseils, Comités et Instances dirigeantes, Opérations financières, Politiques de rémunération des dirigeants et Enjeux environnementaux et sociaux. Les évolutions de la politique sont validées en Comité de Vote.

Nous nous attachons à la responsabilisation des membres des Conseils d'administration, en n'hésitant pas à cibler des administrateurs individuels pour la mauvaise gestion des problématiques qui leur sont dévolues, notamment en ce qui concerne leur responsabilité de contrôle des sujets environnementaux. Par ailleurs, nous avons très souvent soutenu les résolutions d'actionnaires demandant plus de transparence sur les sujets de transition écologique et énergétique.

Amundi soutient les résolutions d'actionnaires sur les questions de transition, lorsqu'elles visent à mettre en place une plus grande transparence sur la stratégie environnementale et climatique des entreprises. Nous pensons également que l'adoption de stratégies climatiques par les entreprises est un facteur critique pour l'investissement dont les actionnaires doivent être pleinement informés. Ainsi, nous enregistrons 82 % de votes en faveur des résolutions d'actionnaires portant sur le climat lors des Assemblées générales des entreprises auxquelles Amundi a participé en tant qu'investisseur.

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de ses Organismes de Placement Collectif (OPC), Amundi peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts. Des mesures de prévention et de gestion de ce risque ont donc été mises en place. La première mesure préventive est la définition et la publication de la politique de vote validée par les instances dirigeantes des sociétés de gestion du Groupe. La seconde mesure consiste à soumettre au Comité de Vote, pour validation préalable à l'Assemblée générale, les propositions de vote des résolutions relatives à une liste préétablie de sociétés cotées sensibles du fait de leurs liens avec Amundi. Au-delà de ces émetteurs préalablement identifiés, l'équipe *Corporate Governance* soumet également au Comité de Vote les Assemblées générales pour lesquelles des conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés lors de l'analyse des résolutions.

Depuis 2022, afin d'exercer au mieux sa responsabilité de gestionnaire dans l'intérêt exclusif de ses clients, Amundi a décidé de faire voter la plus grande partie des OPC gérés et ce quel que soit leur mode de gestion.



### 3.2.3.3 Métriques

#### Indicateurs sur les Investissements et le Climat

##### Intensité carbone des portefeuilles Net Zero (E1-6) (volontaire)

L'intensité carbone est calculée sur nos encours catégorisés alignement *Net Zero* <sup>(1)</sup>.

	31/12/2024
Intensité carbone des portefeuilles <i>Net Zero</i> sur une année	- 24 %

Dans le tableau ci-dessus, Amundi publie la **réduction de l'intensité carbone des portefeuilles *Net Zero* sur une année, à savoir entre fin décembre 2023 et fin décembre 2024**. Il s'agit de la quantité de gaz à effet de serre émise par les entreprises qui composent ces portefeuilles, rapportée à leur chiffre d'affaires. Amundi publie par cet indicateur l'effort de réduction de l'intensité carbone des portefeuilles *Net Zero* d'une année sur l'autre.

##### Entreprises engagées sur le climat (volontaire)

	31/12/2024
Nombre d'entreprises engagées sur le Climat	1 691

Amundi publie dans ce tableau le **nombre total d'entreprises engagées dans un dialogue continu sur le Climat à fin décembre 2024**.

Amundi publie cet indicateur en intensité, car les émissions calculées en valeur absolue ne permettent pas de mesurer les efforts de réduction des émissions au sein de chaque stratégie d'investissement. En effet, les émissions calculées en valeur absolue sont dépendantes de la variation des encours sous gestion de la gamme, la donnée sous-jacente étant le résultat du produit de l'empreinte carbone multiplié par les encours sous gestion. Ainsi, si sur une période les encours sous gestion de la gamme sont en progression, les émissions en valeur absolue seraient plus importantes que sur la période précédente et ne reflèteraient pas les efforts de réduction des émissions réalisés dans chaque stratégie d'investissement. Amundi choisit donc de publier les émissions de sa gamme alignement *Net Zero* en valeur d'intensité de réduction.

Amundi engage les émetteurs notamment sur le thème de la transition vers une économie bas carbone (Climat).

Amundi a démarré en 2022 un cycle d'engagement sur les sujets climat avec 1 000 entreprises supplémentaires engagées d'ici 2025. Amundi demande spécifiquement aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et comportant des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les capex (plan d'investissement) correspondants.

## 3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement

### 3.2.4.1 Stratégie

#### Ambition

L'activité d'Amundi ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins consciente que sa position de leader lui confère un devoir d'exemplarité, Amundi est soucieuse d'appliquer à son propre fonctionnement les principes de transition.

#### Champ d'application

Le périmètre du reporting environnemental couvre la France et les filiales dont les effectifs sont supérieurs à 100 personnes. En 2024, ce périmètre comprend les entités françaises, Amundi UK, Amundi Deutschland, Amundi Austria, Amundi Italy, Amundi Japan, Amundi USA, SABAM (Espagne), Amundi Luxembourg, Amundi Czech Republic et Amundi Ireland, soit un taux de couverture de 86 %. Une extrapolation a été faite pour les entités de moins de 100 collaborateurs.

L'empreinte carbone d'Amundi a été calculée selon le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Amundi a fait le choix de calculer ses émissions carbone sur les scopes 1, 2 et 3, qui correspondent aux émissions directes et indirectes de l'entité.

(1) Les encours catégorisés alignement *Net Zero* représentent environ 250 Mds€ au 31/12/2024. Ce montant est susceptible d'évoluer en raison de la volatilité des marchés financiers et des variations de la demande des clients.

**Gestion des Impacts, Risques et Opportunités**

		Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
<b>Impacts</b>	<b>Négatifs</b>	Impact négatif de l'empreinte de fonctionnement sur le climat	Opérations propres	3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement
		Impacts négatifs liés aux émissions de gaz à effet de serre et à la consommation de ressources naturelles dans nos opérations propres (atténués grâce au développement de programmes visant à réduire nos émissions)		

**Indicateurs et objectifs**

L'analyse approfondie des émissions de CO<sub>2</sub> liées au fonctionnement du Groupe Amundi a démontré que les trois sources les plus matérielles étaient :

- en direct : les consommations d'énergie et les déplacements professionnels ;
- en indirect : les achats de biens et services.

En conséquence, Amundi s'est fixé, à horizon 2025, des objectifs de réduction de ces émissions :

- - 30 % par ETP des émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation d'énergie (scope 1 et 2) vs 2018 ;
- - 30 % par ETP des émissions de CO<sub>2</sub> liées aux déplacements professionnels en train et en avion (scope 3) vs 2018 ;
- réaliser au moins 35 % de ses achats de biens et services hors groupe Crédit Agricole auprès de fournisseurs ayant des objectifs net zéro basés sur la science.

Ces objectifs s'inscrivent en conformité avec les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), qui préconise une réduction des émissions mondiales de 50 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux préindustriels, afin d'atteindre un objectif climatique de -1,5 °C à -2 °C. Ainsi, ces cibles de réduction de 30 % ne sont pas seulement une réponse aux recommandations du GIEC, mais également un engagement d'Amundi à jouer un rôle actif dans la lutte contre le changement climatique, en prenant des mesures proactives avant l'échéance de 2030.

Amundi travaillera en 2025 à la mise en place de nouveaux objectifs dans le cadre de l'élaboration du prochain plan stratégique moyen terme.

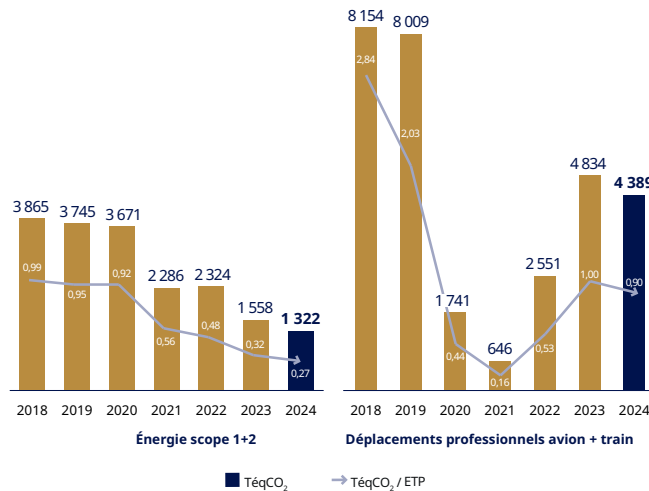
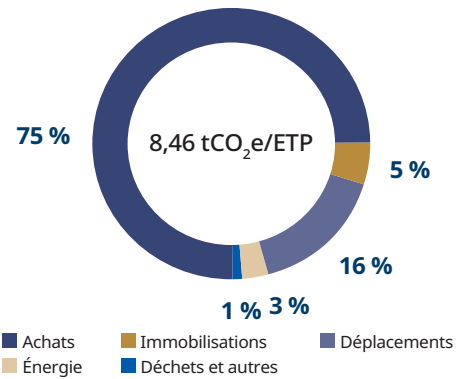
**Bilan carbone d'Amundi**

L'année 2024 se conclut avec :

- une baisse significative des émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'énergie, traduisant les efforts de réduction des consommations et une transition vers les énergies renouvelables (- 73 % par rapport à 2018) ;
- une baisse des émissions liées aux déplacements professionnels (- 57 % par rapport à 2018) <sup>(1)</sup>.

**Répartition des émissions de GES scopes 1, 2 et 3 par poste (données au 31/12/2024)**

(en %)



(1) L'année 2024 montre une stabilisation, après une reprise maîtrisée et souhaitée des déplacements professionnels en 2023.

### 3.2.4.2 Plan d'action Climat

#### Économie d'énergie

##### *Sobriété énergétique*

Amundi s'engage à poursuivre les actions entreprises pour diminuer sa consommation électrique :

- optimisation des températures via des Plans froid et chaud qui adaptent le chauffage et la climatisation aux conditions climatiques, tout en assurant le bien-être des collaborateurs ;
- extinction des enseignes lumineuses ;
- suppression de l'eau chaude des espaces cafétéria d'étages et des blocs sanitaires ;
- limitation de l'éclairage des circulations et espaces partagés ;
- adaptation de la consommation électrique des équipements bureautiques (ex : coupure effective des PC, mise en veille plus rapide des imprimantes).

Ces mesures se déclinent dans les différents pays où Amundi est présent, en conformité avec les réglementations locales. A titre d'illustration, en Irlande, l'éclairage des bureaux est activé par des capteurs de mouvement, s'éteignant automatiquement après 30 minutes d'inactivité, tandis que les équipements passent en mode veille lorsqu'ils ne sont plus utilisés. L'entreprise s'engage également dans une mise à niveau continue vers des ampoules LED économes en énergie et utilise des appareils de cuisine classés selon leur consommation énergétique, tout en augmentant l'utilisation d'énergie renouvelable grâce à un nouveau contrat d'électricité. À Hong Kong, des capteurs détectent la consommation d'énergie, et toutes les ampoules ont été remplacées par des modèles LED pour réduire la consommation. En République tchèque, le propriétaire a fixé le chauffage à 21°C, tandis qu'en Roumanie, la consommation d'électricité est gérée de manière responsable avec un chauffage à 19°C et une climatisation à 26°C. De plus, chez SABAM en Espagne, le chauffage est également réglé à 21°C et la climatisation à 25°C, avec des plages de température assouplies pour 2024 par rapport à l'année précédente.

##### *Verdissement électricité*

Depuis 2016, les principaux immeubles parisiens sont alimentés en énergie électrique provenant à 100 % d'énergies renouvelables, essentiellement d'origine hydraulique.

D'autres pays, comme l'Allemagne et l'Autriche, utilisent depuis plusieurs années de l'électricité 100 % verte. Au Japon, l'électricité est aussi 100 % verte depuis 2022. En Espagne, au sein de SABAM, 25 % de l'énergie est produite par des panneaux photovoltaïques.

##### *Certification environnementale des immeubles*

Le siège social d'Amundi, 91, boulevard Pasteur à Paris, respecte les normes environnementales. Il est labellisé BBC<sup>(1)</sup> Effinergie, certifié HQE Exploitation<sup>(2)</sup> et BREEAM<sup>(3)</sup>.

En 2019, Amundi a engagé, pour un cycle de 5 ans, le renouvellement complet de la certification HQE Bâtiments Tertiaires en Exploitation,

développé par un organisme externe (Certivéa). Grâce à la mise en œuvre d'actions régulières d'amélioration, Amundi a obtenu le niveau maximal « Exceptionnel » sur les axes Gestion et Utilisation Durable.

À Paris, le projet de rénovation des bureaux intègre des objectifs pour rendre les immeubles plus respectueux de l'environnement.

En Autriche, Amundi a de nouveau obtenu la certification du label OekoWin, qui promeut l'utilisation efficace des ressources, la gestion des déchets et la sensibilisation, tandis qu'en Irlande, un partenariat a été établi avec le propriétaire du bâtiment de bureau pour élaborer un plan d'amélioration énergétique en 2023, visant à atteindre une note BER de B1 et à obtenir la certification LEED Gold ID & C, avec un programme de travaux en cours.

##### *Démarche d'amélioration continue*

Conformément à la réglementation, les bâtiments parisiens d'Amundi font l'objet d'audits énergétiques externes réguliers. Le dernier audit a été réalisé en 2023. Amundi poursuit les actions engagées depuis 2015 par la conduite et le pilotage améliorés des installations techniques, la réduction des plages horaires de fonctionnement des CTA (centrale de traitement d'air), le remplacement des éclairages par des LED, et la mise en place des contacts de fenêtres permettant de couper les ventilos-convecteurs en cas d'ouverture.

Une démarche d'amélioration de l'efficacité énergétique des sites est également en cours dans toutes les entités internationales, en privilégiant les appareils électriques basse consommation et en optimisant les systèmes d'éclairages, de chauffage et de climatisation automatisés. Depuis 2022, plusieurs entités dont l'Autriche, l'Irlande, l'Allemagne et le Royaume-Uni poursuivent leurs actions pour généraliser l'utilisation de LED et systématiser l'installation de détecteurs de présence. L'ensemble des entités bénéficie également d'un système d'allumage et d'arrêt automatique des ordinateurs.

#### Déplacements

Suite à une reprise maîtrisée et souhaitée des déplacements professionnels en 2023, l'année 2024 montre une stabilisation.

La politique de déplacements d'Amundi, applicable à l'ensemble de ses entités dans le monde, témoigne de sa volonté de réduire ses émissions de CO<sub>2</sub>. Elle impose notamment l'autorisation préalable d'un membre de la Direction pour les déplacements à l'étranger, le rail obligatoire pour les trajets de moins de trois heures et la catégorisation des véhicules de location en fonction du nombre de voyageurs.

D'ici 2025, l'entreprise poursuivra ses efforts de réduction de son empreinte carbone pour atteindre 30 % par salarié les émissions liées aux déplacements professionnels (scope 3) par rapport à l'année de référence 2018.

En 2023, un outil de pilotage des émissions de carbone liées aux déplacements professionnels a été mis à la disposition des managers afin de faciliter le suivi de la réalisation de cet objectif.

(1) BBC : Bâtiment Basse Consommation.

(2) Haute Qualité Environnementale. Pour plus d'informations sur la certification : <https://www.certivea.fr/offres/certification-nf-hqebatiments-tertiaires-neuf-ou-renovation>.

(3) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

Amundi incite également ses collaborateurs à réduire leurs émissions lors de leurs trajets domicile-travail. Elle les encourage à privilégier l'usage des transports en commun en contribuant à la prise en charge des frais de transport et en donnant l'accès à des locaux à vélos dans plusieurs pays.

En France, Amundi prend à sa charge 90 % des frais de transport en commun (ex. : carte Navigo ou carte Vélib'). Dans les pays nordiques, seules des voitures électriques sont utilisées. Et, au Luxembourg, la politique automobile limite les voitures de fonction aux émissions ne dépassant pas 150 g de CO<sub>2</sub> par km.

#### *Pilotage de l'empreinte environnementale directe avec la plateforme GreenWay*

Le groupe Crédit Agricole a déployé depuis 2021 une plateforme de production d'informations extra-financières, nommée Greenway. Cet outil qui assure, entre autres, le suivi des indicateurs d'empreinte environnementale directe, sert à piloter la trajectoire de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. Il calcule et restitue des indicateurs clés, quantifiés, transparents et auditables.

### **Sensibilisation des collaborateurs**

Amundi s'engage à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et soutient de nombreuses initiatives mondiales et locales dans lesquelles ils s'engagent pour réduire les impacts environnementaux.

#### *Initiative « Go Green »*

En France comme à l'international, Amundi mène des actions régulières d'incitation aux écogestes (guide du numérique responsable, journées de sensibilisation, etc.). Tous les nouveaux arrivants disposent d'une Welcome box écoresponsable composée de couverts recyclés et d'un gobelet éco-responsable afin d'éliminer le plastique. Cet ensemble remis au salarié est préparé par ESAT<sup>(1)</sup>.

Les actions Go-Green ont permis de supprimer les gobelets en plastique des machines à café ainsi que les couverts en plastique mais également de supprimer les imprimantes individuelles ou de sensibiliser à l'impression responsable, au tri et à la réduction des déchets.

#### *Ecogestes*

La participation des collaborateurs aux écogestes s'enrichit chaque année de nouvelles initiatives :

- dans ses filiales, Amundi s'engage à sensibiliser ses équipes à l'importance de l'action environnementale à travers diverses initiatives. En Autriche, la semaine du climat (du 21 au 25 octobre 2024), a mis l'accent sur la biodiversité, avec des ateliers animés par des collaborateurs et des experts externes, des sorties sur le terrain et des quiz pour encourager l'engagement des salariés. D'autre part, en France, CPRAM a organisé un atelier Fresque de la biodiversité, offrant trois sessions au quatrième trimestre 2024 pour tous les salariés ;
- un guide du numérique responsable est à disposition de tous les collaborateurs depuis 2023 ;
- en avril 2024, des collaborateurs d'Amundi Hongrie ont participé à la plantation d'arbustes dans un jardin d'enfants ;

- la promotion des moyens de déplacement écoresponsables comme par exemple au Luxembourg, en Allemagne, en Irlande et mise en place du Forfait Mobilité Durable en France.

### **Autres actions pour réduire l'empreinte environnementale**

#### *Consommation responsable du papier*

Amundi mène, en France comme à l'international, des actions visant à réduire la consommation, généraliser l'utilisation de papier écoresponsable et recycler le papier usagé :

- la bureautique fait l'objet de mesures spécifiques. En France, les factures sont dématérialisées. Partout, les imprimantes sont paramétrées par défaut pour imprimer en noir et blanc et recto verso. Les impressions ne peuvent s'effectuer qu'avec un badge. Les ramettes de papier sont labellisées et leur grammage a été réduit ;
- les documents sont de plus en plus dématérialisés. Lorsqu'ils doivent être imprimés, les supports de communication le sont sur du papier certifié. Les imprimeurs retenus sont labellisés Imprim'Vert ;
- en matière d'édition, Amundi-ESR, la filiale de tenue de comptes en épargne salariale, a poursuivi ses actions de réduction de sa consommation de papier ;
- enfin, plusieurs initiatives ont été lancées afin de réduire la consommation de papier ou d'augmenter l'usage du papier recyclé. Au siège de Paris, la bascule des abonnements aux journaux et magazines vers leur version numérique se poursuit. À l'international, plusieurs entités poursuivent également leurs efforts de dématérialisation : création de signature électronique en Italie, digitalisation des supports de réunion et des rapports. Au Royaume-Uni, tout le papier utilisé est recyclé et entièrement certifié. En Autriche, les publications d'entreprise sont désormais distribuées sans papier via des QR codes.

#### *Gestion responsable des déchets*

Amundi mène des initiatives de gestion responsable des déchets depuis plusieurs années et a mis en place en France, dès 2013, le tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives. En 2024, Amundi a réduit sa production de déchets de plus de 4 tonnes en France, par rapport à 2023. De plus, dans les immeubles parisiens, la proportion de déchets recyclables par rapport à la totalité des déchets générés a augmenté de 20 %. Au total, 85 % des déchets générés ont été recyclés ou valorisés en 2024.

Les déchets recyclables (papier, gobelets et bouteilles en plastique, canettes, consommables d'imprimante, piles et batteries, et déchets d'équipements électriques et électroniques – DEEE) sont pris en charge par CEDRE, un atelier protégé employant des personnes en situation de handicap.

Chaque année, Amundi s'efforce d'intégrer davantage de matières recyclables dans sa chaîne de tri. Ce sont aujourd'hui quelques 10 flux de tri de déchets qui ont été mis en place dans les immeubles parisiens.

Amundi met également en place des pratiques responsables en matière de gestion des déchets et de recyclage dans ses bureaux internationaux. À Munich, en Allemagne, 60 % des déchets collectés sont recyclés, tandis que 40 % sont valorisés pour produire de l'électricité et du chauffage urbain.

(1) ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail

### Politique Green IT

Amundi accorde une attention particulière à l'impact environnemental de son système d'information et le réduit en actionnant plusieurs leviers dont l'optimisation du matériel, l'usage et la mise en place de solutions innovantes. Les volumes d'équipement sont optimisés. Ainsi, en 2024, Amundi a retiré en France au moins 110 ordinateurs en doublon, et plus de 510 matériels ont été réparés, soit par le constructeur, soit directement.

La consommation électrique est maîtrisée : l'intégralité des équipements destinés aux utilisateurs (écrans, postes, téléphones, imprimantes) est aux normes et standards internationaux d'économie d'énergie. De même, les équipements informatiques achetés sont certifiés TCO. Ce label distingue le matériel électronique de bonne qualité, peu consommateur d'énergie et réduisant les risques pour l'environnement et la santé. Les ordinateurs individuels, les imprimantes collectives, et tous les équipements qui peuvent l'être sont éteints la nuit. Les habitudes d'achats évoluent : plus de 460 matériels ont été réparés et la durée de vie des ordinateurs portables a été allongée à cinq ans, celle des ordinateurs fixes à six ans, celle des écrans à sept / dix ans et celle des smartphones à quatre ans. Enfin, 203 e-SIM supplémentaires ont été déployées en France sur des téléphones mobiles personnels afin d'éviter de remplacer des appareils physiques. Ces initiatives sont déclinées dans les pays, comme par exemple à Hong Kong où tous les ordinateurs

fixes ont été remplacés par des portables et l'extinction automatique des appareils le soir en Roumanie, comme c'est déjà le cas à Paris.

Le recyclage est privilégié en fin de vie : tous les équipements informatiques bureautiques (postes de travail, imprimantes, micro-ordinateurs portables, petits matériels...) sont recyclés auprès du prestataire ATF GAIA, entreprise certifiée D3E<sup>(1)</sup> qui a signé un accord avec le groupe Crédit Agricole. Les matériels ne pouvant être revendus sont systématiquement envoyés à un partenaire certifié. Amundi recycle également son parc de cartouches usagées.

Le développement du parc applicatif et de l'usage du cloud est maîtrisé : croissance limitée du nombre d'applications (y compris lors des opérations d'intégration), utilisation principalement de l'open source, mise en place de l'approche FinOps pour optimiser les ressources i-cloud par exemple.

Enfin Amundi met en œuvre des solutions innovantes pour améliorer l'efficacité énergétique : la nouvelle génération de datacenters a permis d'améliorer l'efficacité énergétique notamment en créant des couloirs froids réduisant la consommation des climatisations. Amundi suit l'amélioration de l'indicateur d'efficacité énergétique ou PUE (*Power Usage Effectiveness*), c'est-à-dire le rapport entre la consommation des serveurs et la consommation pour les climatisations ; par exemple le PUE du datacenter de Clichy est passé de 2,12 en 2022 à 1,59 en 2024.

## 3.2.4.3 Métriques

### Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5-AR-34-T1)

Consommation d'énergie et mix énergétique	31/12/2024
Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon (en MWh)	0
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers (en MWh)	0
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	569
Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles (en MWh)	1 296
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles (en MWh)	3 345
<b>CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE FOSSILE (en MWh)</b>	<b>5 209</b>
<b>Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)</b>	<b>30 %</b>
Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	0
<b>Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)</b>	<b>0 %</b>
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	0
Consommation d'électricité, de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	12 364
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0
<b>CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE RENOUVELABLE (en MWh)</b>	<b>12 364</b>
<b>Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)</b>	<b>70 %</b>
<b>Part en électricité verte (en %) (volontaire)</b>	<b>79 %</b>
<b>CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (en MWh)</b>	<b>17 574</b>

Les deux indicateurs, à savoir la « **Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)** » et la « **Part en électricité verte (en %) (volontaire)** », mesurent l'utilisation des énergies renouvelables, mais ils se distinguent par leur portée. La **part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie** inclut l'ensemble de la consommation d'énergie, englobant

l'électricité, ainsi que la consommation de combustibles fossiles, tels que le gaz naturel. En revanche, la **part en électricité verte** se concentre exclusivement sur la consommation d'électricité. Ainsi, le premier indicateur offre une vue d'ensemble de l'utilisation des énergies renouvelables dans le mix énergétique total, tandis que le second se limite spécifiquement à l'électricité d'origine renouvelable.

(1) D3E = DEEE : Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques.

**Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES par ETP (E1-6-AR-48-T1)**

	Année de référence	2024	2025	2030	2050	Cible annuelle en % / Année de référence
<b>ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 1</b>						
Émissions brutes de GES de scope 1 Émissions (teqCO <sub>2</sub> )		0,11				
Pourcentage d'émissions de GES de scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)		0 %				
<b>ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 2</b>						
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur la localisation (teqCO <sub>2</sub> )		0,24				
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur le marché (teqCO <sub>2</sub> )		0,23				
<b>ÉMISSIONS SIGNIFICATIVES DE GES DE SCOPE 3</b>						
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (teqCO <sub>2</sub> )		0,87				
1 Biens et services achetés						
[Sous-catégorie facultative: Services d'informatique en nuage et de centre de données]						
2 Biens d'investissement						
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)						
4 Transport et distribution en amont						
5 Déchets produits lors de l'exploitation						
6 Voyages d'affaires		0,87				
7 Déplacements domicile-travail des salariés						
8 Actifs loués en amont						
9 Acheminement en aval						
10 Transformation des produits vendus						
11 Utilisation des produits vendus						
12 Traitement en fin de vie des produits vendus						
13 Actifs loués en aval						
14 Franchises						
15 Investissements						
<b>ÉMISSIONS TOTALES DE GES</b>						
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (teqCO <sub>2</sub> )		1,22				
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (teqCO <sub>2</sub> )		1,21				

Le tableau présente les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'Amundi ventilées par scope 1, 2 et 3. Le bilan carbone complet d'Amundi est présenté dans la section 3.2.4.1 Stratégie.

Amundi n'inclut pas dans son bilan carbone les investissements pour compte de tiers. En effet, Amundi se réfère au GHG

Protocol qui considère les émissions résultant des sources de financement direct des entreprises sous la forme de capitaux propres, de dettes et de financement de projets. Le calcul sur les autres types d'activités est facultatif à ce stade, notamment sur les activités d'investissement et de gestion d'actifs.

### Publication des émissions de GES sur le périmètre des opérations propres

Dans le cadre de son engagement pour la durabilité et la transparence, Amundi choisit de publier ses émissions de gaz à effet de serre (GES) selon les catégories de scope 1, 2 et 3, uniquement en termes d'intensité par Équivalent Temps Plein (ETP) plutôt qu'en valeur absolue.

La publication des émissions en intensité par ETP permet de mieux contextualiser les performances environnementales d'Amundi par rapport à sa taille et à son activité. En mesurant les émissions par ETP, il devient possible d'évaluer les efforts de réduction des émissions tout en tenant compte de la croissance de l'entreprise (organique et externe).

### Méthodologie de calcul des émissions brutes de GES des opérations propres

L'empreinte carbone d'Amundi a été calculée selon le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Les données ont été collectées pour toute entité du Groupe Amundi comptant plus de 100 collaborateurs, soit un taux de couverture de 86 %. Une extrapolation des données a été faite pour les entités de moins de 100 collaborateurs.

Les données sont collectées sur une année glissante du 1er novembre 2023 au 31 octobre 2024 afin de permettre la production du Rapport de durabilité dans les délais impartis. Pour les émissions de GES des postes « 2 Biens d'investissement » et « 7 Déplacements domicile-travail des salariés », une estimation des données a été réalisée sur la base des données collectées au 31/12/2023.

Les bases de référence n'ont pas été recalculées depuis leur définition et correspondent ainsi au périmètre Amundi de 2018 uniquement sur les postes « Energie scopes 1 et 2 » à savoir 1,00 tonne équivalent de CO<sub>2</sub> par ETP et « Déplacements professionnels », soit 2,10 tonnes équivalent de CO<sub>2</sub> par ETP. Les émissions de CO<sub>2</sub> par ETP liées au poste « Énergie scopes 1 et 2 » n'ont pas été incluses dans le tableau ci-dessus, en raison de l'impossibilité de séparer les données des scopes 1 et 2.

## 3.2.5 Taxonomie européenne

### Contexte réglementaire

En mars 2018 la Commission européenne a lancé un plan d'action intitulé « Financer la croissance durable », dont l'un des objectifs était **d'obtenir des définitions communes au sein de l'Union européenne pour assurer la comparabilité des informations publiées**.

C'est dans la continuité de ces travaux que la Commission européenne a défini la **Taxonomie EU, qui donne une définition de ce qu'est une activité durable**. Les principaux éléments de cette taxonomie sont repris dans le Règlement taxonomie UE 2020/852 publié le 6 juin 2020. **L'article 8 du Règlement prévoit la publication d'indicateurs** pour mesurer la contribution des entreprises aux 6 objectifs environnementaux :

- les indicateurs et les modalités de publication sont définis dans l'acte délégué du 6 juillet 2021 ;
- le Règlement Taxonomie s'applique depuis l'arrêté du 31 décembre 2022 aux entreprises assujetties à la NFRD, puis à la CSRD dès l'arrêté du 31 décembre 2024 ;
- les gestionnaires d'actifs publient le **modèle standard pour les publications d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (gestionnaires d'actifs)**.

Selon les critères du Règlement Taxonomie, un actif est considéré comme durable si celui-ci contribue à au moins l'un des 6 objectifs environnementaux suivants :

- l'atténuation du changement climatique (CCM) ;
- l'adaptation au changement climatique (CCA) ;
- l'utilisation durable et la protection de l'eau et des ressources marines (WTR) ;
- la transition vers une économie circulaire (CE) ;
- la prévention et le contrôle de la pollution (PPC) ;
- la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO).

**Pour ce premier exercice du 31 décembre 2024, Amundi est soumise à la CSRD et doit désormais se conformer aux exigences de l'article 8 du Règlement Taxonomie.**

### Méthodologie et périmètre de publication

Amundi s'appuie sur les données externes d'éligibilité et d'alignement à la taxonomie des émetteurs, dont la source est MSCI, pour évaluer la conformité de ses actifs sous gestion (AUM) avec la taxonomie européenne. L'alignement à la taxonomie est calculé en utilisant les ratios d'alignement publiés par les émetteurs auprès des fournisseurs de données (informations sur la part de leurs activités considérées comme durables selon les critères établis par le Règlement Taxonomie -source MSCI). En ce qui concerne l'alignement des *green bonds*, Amundi s'appuie sur des analyses internes, sur la base des données d'alignement communiquées par les émetteurs.

Amundi publie à la fois :

- un indicateur clé de performance (ICP) d'alignement des AUM à la taxonomie, sur la base des chiffres d'affaires verts des émetteurs ;
- un indicateur clé de performance (ICP) d'alignement des AUM à la taxonomie, sur la base des CAPEX (*Capital expenditures*, Dépenses d'investissement) vertes des émetteurs.

Pour le calcul de ces deux indicateurs Amundi a exclu du numérateur les instruments liés à des émetteurs souverains et supranationaux, ainsi que les délégations entrantes, conformément aux exigences du projet de communication de la Commission européenne du 21 décembre 2023, dédié aux entreprises financières sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions de l'acte délégué du 6 juillet 2021 relatif à la publication des informations en vertu de l'article 8 du règlement de l'Union européenne sur la taxonomie. Cette communication a été publiée officiellement dans le Journal officiel de l'Union européenne le 8 novembre 2024. Amundi exclut du dénominateur des indicateurs le périmètre des entreprises associées minoritaires (en Chine, Corée, Inde et Maroc), les émetteurs souverains et supranationaux et les délégations entrantes conformément au point ci-dessus.

Concernant la publication de l'alignement sur les quatre derniers objectifs environnementaux (WTR, CE, PPC, BIO), le Règlement délégué 2023/2486 sur l'environnement et l'alignement sur les quatre nouveaux objectifs environnementaux, précise que l'exigence de publication entre en vigueur pour les entreprises financières à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Modèle standard pour les publications d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (gestionnaires d'actifs)

Les données externes d'alignement sont fournies par MSCI, responsable de la qualité des données. Elles sont disponibles à hauteur de 24 % pour l'indicateur chiffre d'affaires et 14 % pour l'indicateur CAPEX, des actifs totaux du dénominateur (actifs sous gestion). Les indicateurs de ventilation du numérateur et du dénominateur sont présentés en annexe du présent document.

Indicateur clé de performance (ICP)		%	Indicateur clé de performance (ICP)		En millions d'euros
Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer des activités économiques alignées sur la taxonomie ou sont associés à de telles activités, <b>par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP</b> , avec les pondérations suivantes pour les investissements dans les entreprises concernées :	Sur la base du chiffre d'affaires	3,06 %	Valeur moyenne pondérée de tous les investissements qui sont destinés à financer des activités économiques alignées sur la taxonomie ou sont associés à de telles activités, avec les pondérations suivantes pour les investissements dans les entreprises concernées :	Sur la base du chiffre d'affaires	46 177
	Sur la base des CapEx	4,12 %		Sur la base des CapEx	62 236
Pourcentage d'actifs couverts par l'ICP par rapport au total des investissements (total des AuM). À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines. Ratio de couverture :		67,39 %	Valeur monétaire des actifs couverts par l'ICP. À l'exclusion des investissements dans des entités souveraines. Couverture :		1 509 587

## 3.3 Employeur responsable (ESRS S1)

### 3.3.1 Stratégie

#### 3.3.1.1 Ambition

En tant qu'employeur responsable, en cohérence avec le Projet Humain de Crédit-Agricole S.A., Amundi accompagne ces transformations, soutient les objectifs et la stratégie d'Amundi en appuyant sa démarche sur :

- sa culture qui, en un peu plus de dix ans, a vu l'émergence d'une entreprise française, à la culture européenne devenir un leader mondial de la gestion d'actifs présent dans plus de 35 pays ;
- ses quatre valeurs fondamentales : le courage, l'esprit d'équipe, l'entrepreneuriat et la solidarité, qui irriguent les comportements individuels et collectifs ;
- quatre grands principes :
  - un projet tourné vers le développement et l'accroissement de nos actions dans l'Investissement responsable adossé à des pratiques ESG ambitieuses et novatrices, piliers de l'entreprise depuis sa création,
  - un investissement en direction des collaborateurs sur le long-terme,
  - la promotion d'un environnement de travail et d'une culture managériale favorisant le développement individuel et collectif, la bienveillance et combinant la qualité de vie au travail et l'efficacité,
  - la contribution à l'égalité des chances qui consiste pour Amundi à recruter et promouvoir des collaborateurs qui, par leur professionnalisme et leur diversité, sont le moteur essentiel du développement de l'entreprise ; mais aussi à mener des actions spécifiques pour lever les freins, dans une logique d'inclusion ;

- des politiques de ressources humaines qui soutiennent cette culture et dont cinq ont été jugées matérielles pour Amundi. Elles s'articulent autour des thèmes :
  - développement du capital humain,
  - performance et rémunérations,
  - environnement de travail,
  - égalité, diversité et l'inclusion,
  - dialogue social et participation des salariés ;
- un dialogue nourri avec les parties prenantes, notamment :
  - les instances représentatives du personnel car Amundi a la conviction que le dialogue social et la participation des salariés encouragent la prise d'initiative, favorisent la cohésion et cultivent l'engagement, qui sont indispensables au développement de l'entreprise,
  - les collaborateurs à qui Amundi propose une action individuelle et collective qui a du sens, une organisation de travail qui favorise la mise en responsabilité et le collectif,
  - les candidats pour lesquels Amundi garantit impartialité et rigueur dans les processus de recrutement et propose une projection dans un groupe international offrant de nombreuses opportunités pour participer au financement d'une transition juste et respectueuse de l'environnement,
  - des acteurs de la société civile avec lesquels des partenariats sont établis : école et universités, initiatives inter-entreprises et associations.



### 3.3.1.2 Champ d'application des politiques de ressources humaines

Les politiques de ressources humaines reposent sur des principes communs qui sous-tendent les actions menées par Amundi et les acteurs impliqués dans leur déploiement. Elles se déclinent à tous les niveaux de l'organisation pour porter et déployer les engagements et se conforment aux lois et réglementations nationales. Elles peuvent être adaptées localement par les entités dans les pays dans le respect de leurs cultures.

Les politiques de ressources humaines s'appliquent à Amundi et ses filiales en France et à l'international. A l'exemption des entreprises associées <sup>(1)</sup> qui sont mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers. Amundi ne disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~ 30 %), elles ont été exclues du périmètre.

Les indicateurs présentés à la section 3.3.3 Métriques, sont calculés hors entité aixigo, acquise le 7 novembre 2024.

### 3.3.1.3 Gestion des Impacts, Risques et Opportunités

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
<b>Impacts Positifs</b>	Impact positif sur les collaborateurs grâce à une bonne gestion des talents et la mise en place d'initiatives de développement des compétences	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
	Impact positif sur la santé/sécurité des collaborateurs grâce à des initiatives volontaristes de bien-être au travail		3.3.2.3 Environnement de travail
	Impact positif sur les salariés en cas de pratiques de protection sociale mieux disantes que les pratiques légales		3.3.2.3 Environnement de travail
	Impact positif sur les droits des collaborateurs en matière de liberté d'association et de négociations collectives en cas de pratiques volontaristes		3.3.2.3 Environnement de travail 3.3.2.1 Développement du capital humain 3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
<b>Risques</b>	Risques sur l'attractivité, la rétention et l'engagement des collaborateurs liés aux rémunérations et aux avantages accordés aux salariés	Opérations propres	3.3.2.2 Performance et rémunérations
	Risque d'image et de réputation en cas de mise en danger de la santé, de la sécurité des collaborateurs ou du non-respect des droits humains		3.3.2.3 Environnement de travail
	Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de pratiques inadéquates en termes de diversité, d'inclusion et de discrimination		3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion (ED&I)
	Risques liés à la non-connaissance des caractéristiques des salariés, entraînant une gestion inefficace des ressources humaines et des difficultés à répondre aux obligations réglementaires de reporting		3.3.2.1 Développement du capital humain
	Risque d'image ou de diminution de la performance globale du Groupe due à un climat / dialogue social dégradé		3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
<b>Opportunités</b>	Opportunité d'améliorer son attractivité grâce à des pratiques ESG volontaristes et novatrices	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
			3.3.2.2 Performance et rémunérations
			3.3.2.3 Environnement de travail
			3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion (ED&I)
			3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
Opportunité d'augmenter sa performance globale, rétention des collaborateurs, grâce à l'accompagnement des carrières et de développement des compétences	3.3.2.1 Développement du capital humain		
Opportunité d'accroître l'engagement des collaborateurs grâce à une confiance notable dans la gouvernance du groupe	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés		

(1) Entreprises associées en Chine, Corée, Inde et Maroc.

### 3.3.1.4 Gouvernance

Les politiques de ressources humaines d'Amundi qui accompagnent la stratégie de l'entreprise sont pilotées et mises en œuvre sous la responsabilité de la direction des ressources humaines dont la directrice est membre du General Management Committee, du Comité exécutif d'Amundi et membre du Comité des DRH de Crédit Agricole S.A.

Elle s'appuie sur :

- des équipes de gestionnaires de ressources humaines ajustées à l'organisation métier de l'entreprise. Ces équipes sont réparties dans 8 divisions ;
- des DRH pays dans les entités les plus importantes ;
- des directions fonctionnelles transverses : Développement RH, Rémunération globale et mobilité internationale, Relations sociales, Transformation, Administration RH ;
- une coordination assurée par un Secrétariat Général ressources humaines.

La gouvernance de la fonction RH s'articule autour de 3 instances principales qui se réunissent à un rythme hebdomadaire :

- l'Exécutive Committee (EXCO) RH en charge de toutes les questions relatives aux ressources humaines ainsi que de définir et piloter les projets prioritaires. Il est composé des directeurs et directrices fonctionnels ;
- le HR Management Committee qui partage, met en œuvre la stratégie ressources humaines en lien avec la vision de l'entreprise et réalise les projets clés. Il réunit les fonctions ressources humaines (direction, pays et fonctions) au niveau international ;
- le Stand up call Manager RH qui veille à la cohérence du fonctionnement de l'organisation des ressources humaines pour la France.

Par ailleurs, un Comité mobilité RH bi-mensuel a pour rôle de mettre en œuvre le processus et de suivre les mobilités.

### 3.3.1.5 Évolution de l'emploi en 2024

La politique de l'emploi d'Amundi soutient la stratégie de l'entreprise.

Amundi adapte ses effectifs à ses enjeux de développement et de productivité. Les effectifs internes sont privilégiés, permettant un investissement de long terme dans les Ressources Humaines de l'entreprise. La politique de l'emploi d'Amundi favorise le développement des compétences des collaborateurs et le maintien dans la durée de leur employabilité.

Amundi poursuit ses efforts de rationalisation dans une recherche permanente d'efficacité opérationnelle et accompagne le développement des métiers.

À fin décembre 2024, Amundi totalisait 5 626 équivalents temps plein (ETP) internes <sup>(1)</sup>, soit une augmentation nette de + 224 ETP depuis fin 2023 résultant :

- de nos opportunités de croissance externe, avec l'acquisition du spécialiste de la multi-gestion en actifs privés Alpha Associates, finalisée en avril 2024 (effet net de + 46 ETP), et du développement de notre offre de solutions et services technologiques (+ 115 ETP) ;

- de la poursuite des investissements dans nos axes stratégiques de développement (+ 57 ETP), notamment sur les solutions d'épargne intégrées en Europe et en Asie, la gestion passive et l'épargne salariale et retraite ; le renforcement de nos fonctions supports et de contrôle (+ 80 ETP) ;
- des efforts continus de productivité et de simplification aboutissant à - 74 synergies, réparties sur la plupart des métiers et géographie, et réalisées sans départ forcé en mettant l'accent sur la mobilité interne.

Le taux de démission des salariés permanents s'élève à 2,7 % pour le groupe Amundi. La marque employeur d'Amundi a encouragé le recrutement : les jeunes de moins de 30 ans représentaient 34,4 % des nouvelles embauches.

## 3.3.2 Politiques

### 3.3.2.1 Développement du capital humain

#### Principes et ambition

La politique de l'emploi d'Amundi soutient la stratégie de l'entreprise. Amundi adapte ses effectifs à ses enjeux de développement et de productivité. Les effectifs internes sont privilégiés. Le développement des compétences des collaborateurs contribue au maintien dans la durée de leur employabilité permettant ainsi un investissement de long terme dans les ressources humaines de l'entreprise.

Chaque individu étant talentueux, la politique de développement du capital humain vise, pour chaque collaborateur, à soutenir :

- le développement de ses compétences en ligne avec les objectifs d'Amundi ;
- le développement de son potentiel pour enrichir sa carrière ;
- la coopération avec l'ensemble de l'entreprise ;
- la progression dans le respect des valeurs et de la culture d'Amundi.

Dans ce cadre, la mobilité interne professionnelle et la formation sont des leviers essentiels de l'adaptation de l'emploi. L'ancienneté est un atout qui permet notamment une intégration harmonieuse des personnes lors des opérations de croissance externe.

(1) Hors acquisition aixigo (136 ETP internes), leader européen de la Wealth Tech, réalisée le 14 novembre 2024 et permettant de compléter la plateforme ALTO Wealth & Distribution avec une offre modulaire reconnue dans l'industrie.

## Champ d'application

Les principes de la politique d'emploi s'appliquent en France et à l'international, leur mise en œuvre étant déclinée localement.

## Cadres et références

- L'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du groupe Crédit Agricole S.A de 2012, applicable à l'ensemble de ses filiales incluant Amundi, poursuit un objectif de renforcement, mutualisation et coordination des actions relatives à la gestion de l'emploi et au développement de la mobilité au sein du groupe.
- L'accord mondial UNI Global Union, en vigueur sur la période 2023-2027. Cet Accord négocié par Crédit Agricole S.A. est applicable à l'ensemble de ses filiales incluant Amundi et comporte des dispositions favorisant le développement de carrière.
- L'accord relatif à l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'accompagnement fin de carrière en date du 5 juillet 2022 complété de son avenant de prorogation en date du 18 juin 2024 favorise l'emploi des jeunes pour mettre en œuvre la stratégie de développement d'Amundi et contribuer à leur insertion sur le marché du travail :
  - d'une part, en s'engageant à recruter en CDI autant de jeunes que de seniors qui partiront dans le cadre d'un congé de fin de carrière, soit un engagement global de recrutement de 40 % de jeunes sur la durée de l'accord,
  - d'autres part, en développant l'accueil des jeunes sur l'ensemble des niveaux de formation (stages de 3ème, auxiliaires d'été, alternance, stage de césure ou de fin d'études, VIE, CIFRE).
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Amundi signé le 26 décembre 2023 fonde l'ensemble de ses processus ressources humaines, recrutement, mobilité, carrière et rémunération sur le principe d'égalité des chances qui permet d'accompagner les évolutions de carrière et l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

## Accompagnement individuel

L'objectif est d'accompagner les collaborateurs avec un suivi particulier de ceux qui changent de métier.

Pour accompagner individuellement chaque salarié, en plus des entretiens de gestion de carrières, Amundi organise un événement dédié à la mobilité interne : l'« Internal Mobility Day » au cours duquel les collaborateurs peuvent découvrir les métiers du groupe, rencontrer les responsables des métiers qui recrutent et s'informer sur les dispositifs d'accompagnement à la mobilité. Cet événement est ouvert à l'ensemble des collaborateurs du groupe Amundi, en France et à l'international. En 2024, l'Internal Mobility Day a réuni plus de 900 collaborateurs dans le monde et engagé plus de 40 managers dans sa préparation et son animation.

Les processus, les plans d'actions et les outils sont structurés et pilotés par les équipes Ressources Humaines. Ils visent à accompagner les collaborateurs, avec un suivi particulier de ceux qui changent de métier, et à valoriser l'ensemble des métiers de l'entreprise. Un comité mobilité hebdomadaire regroupant les gestionnaires de Ressources Humaines de chaque métier permet de passer en revue les postes à pourvoir et les souhaits de mobilité, favorisant ainsi la rencontre de l'offre et de la demande. Les collaborateurs ont accès via le site MyJobs aux offres d'emploi disponibles en France comme à l'international. Un guide de la mobilité interne est également à leur disposition sur l'intranet et accessible à tous en Anglais et en Français.

## Mobilité interne

La mobilité interne est une priorité de la politique de Ressources Humaines d'Amundi. Elle contribue au développement et à l'engagement des collaborateurs.

La mobilité fonctionnelle permet d'anticiper les évolutions de métiers et accompagne les collaborateurs vers les secteurs qui se développent. La mobilité géographique accompagne le développement de certaines implantations et favorise la transversalité et le partage des pratiques d'entreprise entre pays.

En 2024, Amundi a comptabilisé 218 mobilités inter-métiers et 44 mobilités inter-pays.

## Mobilité internationale

Pour développer la mobilité à l'international et améliorer la gestion des différents bassins d'emploi du groupe, un Comité bi-mensuel international Mobilité réunit régulièrement les responsables ressources humaines des différents pays pour examiner les offres ouvertes à la mobilité internationale et échanger sur les profils des collaborateurs ayant exprimé le souhait d'une expérience à l'étranger.

Les managers sont au cœur de l'animation de la mobilité interne notamment à l'occasion de l'entretien professionnel annuel (cf. ci-dessous) dont une partie est consacrée au dialogue et au recueil des souhaits de mobilité géographique et métier.

## Amundi Management Spirit

Amundi mise sur la formation pour développer et accompagner les pratiques managériales qui font l'objet d'un programme dédié « Amundi Management Spirit ». Ce dispositif de référence réaffirme nos convictions en matière de management, en cohérence avec les quatre valeurs d'Amundi, le projet humain de Crédit Agricole S.A. et nos engagements sociaux et sociétaux. Il vise à aider les managers à réfléchir sur leurs pratiques managériales et encourage le partage entre pairs ainsi qu'au sein des équipes, pour aboutir ensemble à des solutions adaptées aux problématiques, au plus près des besoins individuels. Son déploiement fait l'objet d'une communication auprès de l'ensemble des managers et des pays.

Amundi Management Spirit repose sur huit piliers : le feedback, l'évaluation, une vision 360°, la formation, le rôle spécifique des managers de managers, le coaching, le co-développement entre pairs et la co-construction au sein des équipes. Ces actions visent toutes le développement des compétences de chaque manager et non la sélection ou l'évaluation.

Amundi Management Spirit est décliné en actions de formation auprès de l'ensemble de la ligne managériale. Dans le cadre des campagnes d'entretiens annuels, tous les managers de managers et les managers de première ligne sont invités à identifier et fixer au moins un objectif portant sur la qualité du management des équipes.

En 2024, plus de 250 managers et professionnels des ressources humaines ont été formés pour renforcer la prévention des risques psycho-sociaux et la détection des situations de harcèlements et comportements inappropriés. Ces formations, créées en 2024, seront reconduites chaque année et intégrées aux parcours d'accompagnement.

52 managers ont réalisé un parcours de développement managérial (intégration dans le poste, développement de la posture...) et près de 80 managers ont participé aux ateliers permettant d'ancrer le Feedback dans leur pratique managériale.

Ces ateliers ont été complétés en France par des conférences théâtralisées interactives autour de cas pratiques de feedback auxquelles près de 100 managers ont également participé.

En 2024, à l'international, plusieurs entités d'Amundi ont également déployé des programmes d'accompagnement managérial. L'Espagne par exemple a invité tous ses managers à repartager les enjeux de la démarche Amundi Management Spirit et organisé deux sessions du Programme « Devenir Manager » et « Ancrer les fondamentaux du management ». Au Luxembourg, la « senior management team » a participé au programme « Amundi Leadership » et l'Autriche a déployé un programme visant à développer la culture du feedback et du droit à l'erreur auprès de ses managers.

En fin d'année, un programme dédié au management inclusif a été intégré à l'offre de formation Amundi Management Spirit pour sensibiliser les managers à l'impact des biais inconscients dans leurs prises de décision lors des recrutements, des évaluations, de la fixation d'objectifs et des temps de régulation de la vie d'équipe.

### Formation

Le capital humain est clé pour aborder les transformations rapides et profondes d'ordre sociétal, environnemental, économique, réglementaire ou technologique qu'il convient d'anticiper. La formation accompagne l'évolution des compétences et des métiers.

La nouvelle offre de formation Amundi Learn vise à engager chacun dans une dynamique responsable de développement des compétences individuelles et collectives, alignée avec les enjeux d'Amundi et adaptée aux évolutions techniques, réglementaires et de marché à venir.

Amundi met ainsi en œuvre un plan d'actions dont les objectifs répondent à ses ambitions stratégiques :

- maintenir pour chaque poste, un haut niveau de performance en assurant une adéquation entre les activités, les responsabilités et le niveau de compétence de chaque collaborateur ;
- développer l'employabilité, conformément aux projets professionnels individuels et aux besoins de l'entreprise ;
- accompagner le développement des compétences dans le cadre des évolutions technologiques ayant un impact potentiel sur la performance, l'organisation et l'emploi (en particulier en support du déploiement progressive des IA génératives).

Le plan de développement des compétences est établi annuellement. Il répond aux besoins individuels et collectifs, en cohérence avec les projets structurants de l'entreprise et les évolutions aussi bien réglementaires que techniques au sein des métiers. En parallèle, un accompagnement systématique des mobilités professionnelles est proposé sans arbitrage afin de faciliter ce levier clé du développement des compétences et d'augmenter la performance de chacun dans ses missions.

### Offre de formation sur la thématique Investissement responsable

En vue de permettre l'acquisition des fondamentaux de l'Investissement responsable et le partage des convictions et des ambitions d'Investissement responsable d'Amundi, l'ensemble des collaborateurs est tenu d'acquiescer un socle commun obligatoire sous forme de e-learning.

Certains métiers d'expertise (gestion, middle office, risques...) bénéficient d'une offre spécifique, pouvant inclure une

certification ESG pour garantir un haut niveau de compétences dans l'Investissement responsable, dans leur pratique professionnelle comme auprès des clients.

En 2024, trois e-learning ont été déployés en France et à l'international pour sensibiliser et former aux enjeux climatiques, à la méthodologie de rating, ainsi qu'aux règles de communication responsable dans la documentation marketing.

### Une offre de formation digitale complète

En complément d'une offre de formation classique complète, Amundi propose une offre digitale diversifiée et enrichie en 2024.

La plateforme d'apprentissage interne, Phileas, permet aux collaborateurs de se former sur des thématiques métiers. eCampus, plateforme de formation du groupe Crédit Agricole S.A. est dédiée aux formations réglementaires et obligatoires. Elle garantit pour chacun le maintien du niveau de conformité requis par les régulateurs.

Un partenariat avec 7Speaking facilite l'apprentissage des langues, renforçant ainsi les compétences linguistiques des salariés à travers le monde.

Fin 2024, Amundi a élargi son offre grâce à un partenariat clé avec LinkedIn Learning, sous l'impulsion du groupe Crédit Agricole S.A. offrant un accès à plus de 22 000 contenus variés. Cette initiative témoigne de l'engagement d'Amundi à promouvoir le développement professionnel continu de ses équipes. Amundi a déjà pu déployer un parcours Intelligence Artificielle, Feedback pour tous et continuera de déployer des programmes liés aux temps forts RH et en support de la stratégie de l'entreprise.

### Gestion de tous les talents

#### Accompagnement personnalisé par les Gestionnaires de ressources humaines (GRH)

Chaque collaborateur agit en responsabilité sur sa trajectoire professionnelle, en interaction avec les équipes ressources humaines. Pour ce faire, il bénéficie d'un gestionnaire ressources humaines attiré et d'une gestion de carrière individualisée, afin de favoriser son développement et son évolution.

En lien avec le management, les équipes de gestion individuelle contribuent à l'adaptation des ressources aux besoins de l'entreprise. L'organisation de la gestion individuelle est calée sur le dispositif managérial. Elle prend en compte la dimension matricielle de l'organisation de l'entreprise et intervient d'abord à un premier niveau local, en lien avec la hiérarchie directe, avant de s'organiser par lignes de métiers.

Les Gestionnaires de ressources humaines (GRH) jouent un rôle dans le cadre des :

- revues des collaborateurs, entre GRH et managers, sur l'ensemble des périmètres ;
- l'élaboration des plans de succession destinés à assurer la relève sur les postes clés ;
- l'accompagnement des reconversions professionnelles et de parcours de carrière ouverts et variés intra et inter métiers ;
- l'accompagnement des collaborateurs en difficulté.

Les échanges croisés entre GRH et managers sont l'occasion d'identifier les collaborateurs à fort potentiel d'évolution dans l'entreprise.

### Amundi Tomorrow

Une équipe ressources humaines centrale pilote un dispositif d'identification et d'accompagnement des talents appelé « Amundi Tomorrow ». Son but est d'accompagner le développement de l'entreprise afin d'anticiper et de préparer au mieux ses évolutions dans leur dimension humaine. Il permet :

- l'identification des talents dans l'ensemble des pays à travers trois groupes : Early Years, Novamundi et Future leaders ; ainsi que leur accompagnement par un programme complet de développement dédié (formation, networking, coaching, assessment 360...);
- l'élaboration des plans de succession des comités de Direction dans les pays et les divisions afin de préparer les équipes dirigeantes de demain, en intégrant les enjeux de la diversité et d'accompagnement du leadership ;
- la réalisation de comités carrières annuels pour chaque division ainsi que de people reviews au niveau des départements et des pays ;
- des comités annuels de revue des trois groupes de talents sont également organisés par division et par pays.

Les membres d'Amundi Tomorrow bénéficient d'un programme visant à développer leurs compétences pour les rôles futurs et à développer leur réseau au sein de l'entreprise. Les compétences reconnues comme essentielles pour l'avenir sont les suivantes : Influence avec impact ; Efficacité personnelle ; Compréhension de la sécurité psychologique ; Gestion des conversations difficiles ; Navigation dans l'incertitude ; Travail dans une matrice ; Favoriser la haute performance ; Présentation avec objectif ; Développement d'un état d'esprit résilient ; Prise de décision confiante et réflexion.

Afin de développer ces compétences, les 150 membres d'Amundi Tomorrow sont invités deux fois sur une période de 2 ans à Paris pour un séminaire approfondi et des formations actives sur les thématiques mentionnées ci-dessus. L'objectif est de les préparer au mieux à leur évolution professionnelle au sein du groupe et à l'élargissement potentiel de leurs responsabilités.

Ils bénéficient également de Webinaires animés en interne par des membres du Senior Leadership Team sur les thématiques suivantes :

- la finance chez Amundi ;
- comprendre la diversité culturelle au travail ;
- construire son réseau ;
- stratégie d'Amundi ;
- travailler ensemble.

Les membres d'Amundi Tomorrow ont également bénéficié en 2024 :

- d'un programme complet de mentorat (Early Years mentorés par les Novamundi ; Novamundi mentorés par les Future Leaders et les membres du SLT ; Future Leaders mentorés par les membres du SLT) ;
- de courts détachements dans d'autres équipes à l'international pour les Early Years (30 bénéficiaires) avec pour objectif de favoriser la connaissance du groupe, d'autres métiers et pays ;
- de webinaires animés par des membres du General Management Committee d'Amundi (GMC conversations) afin de favoriser leur exposition au top management de l'entreprise.

### Accompagnement des dirigeants

La communauté des 200 top managers d'Amundi, appelée « Senior Leadership Team », issus de tous les pays et de tous les métiers fait l'objet d'un accompagnement dédié. Cette communauté est réunie pour promouvoir le partage et l'alignement de la stratégie ainsi que du modèle de leadership d'Amundi.

Un suivi spécifique est réalisé par les équipes ressources humaines centrales, en complémentarité avec les RH pays et les métiers afin de :

- favoriser le développement de ses membres en particulier via la mobilité interne professionnelle ;
- soutenir le développement par un accompagnement individualisé à l'occasion de moments clés ;
- faciliter l'intégration de nouveaux arrivants et nourrir le sentiment d'appartenance à Amundi.

Cette communauté connaît plusieurs temps forts annuels : séminaire annuel, Comité Carrière du groupe Crédit Agricole pour identifier les évolutions et réaliser la consolidation des plans de succession des postes clés.

L'évolution de la liste des membres du « Senior Leadership Team » fait l'objet d'un pilotage et d'une revue annuelle par la Direction Générale afin de répondre aux enjeux de représentation des forces de leadership du groupe ainsi que d'équilibre en termes de mixité et d'internationalisation.

Les actions sur ce périmètre sont toutes globales et incluent l'international.

Les calls mensuels organisés pour permettre les échanges entre la Direction Générale et les membres du Senior Leadership Team concernent l'ensemble de la communauté, toutes places confondues.

De même, le séminaire annuel permet à l'ensemble de la communauté de se retrouver dans une unité de lieu et de temps. Cette année, le séminaire s'est tenu les 17 et 18 octobre à Chantilly.

Une coworking place accessible à l'ensemble de la communauté permet à chacun de retrouver des informations clés : calendriers des rdv, supports clés partagés à l'occasion des différentes rencontres, Who's who de l'ensemble des membres, postes publiés, qu'ils soient localisés en France ou à l'international.

Les plans de successions sont réalisés en croisant Business Lines et Pays et les informations sont croisées afin de faciliter les opportunités tant en France qu'à l'international.

### Promotion des femmes

Le Conseil d'Administration d'Amundi fixe un objectif de féminisation pour tous les organes de direction afin d'assurer une représentation équilibrée des genres au sein des différentes instances de la société : Conseil d'Administration, COMEX et Senior Leadership Team. Ces objectifs sont explicités dans la section 3.3.2.4 volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du présent document.

Dans ce cadre, l'accompagnement des femmes dans la prise de responsabilité fait l'objet de plans d'actions dédiés en matière de :

- sensibilisation et formation ;
- communication et valorisation des parcours exemplaires ;
- déploiement d'un réseau mixité ;
- prise en compte des objectifs de féminisation tout au long des parcours RH.

### Mixité des métiers de la gestion

Dans le cadre de la promotion des femmes, le renforcement de la mixité dans les métiers de la gestion fait l'objet d'un plan d'actions global reposant sur 4 piliers : attractivité et recrutement, développement et rétention, rémunération et culture d'entreprise. Parmi les actions initiées, un programme de mentorat accompagne les potentiels féminins.

### Évaluation

Chaque année, les collaborateurs d'Amundi bénéficient de campagnes d'évaluation au service de la performance individuelle et collective.

### Entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel annuel est l'objet d'une campagne qui permet à chacun d'être acteur, en responsabilité, de son développement et de sa performance. Il vise l'identification d'un

projet professionnel, dans le poste ou en dehors du poste. Son objectif principal est le maintien de l'employabilité et de la capacité d'adaptation. Il contribue à fidéliser les collaborateurs. Il permet également de définir les formations envisagées pour le collaborateur ainsi que l'expression de ses souhaits de mobilité professionnelle et géographique.

### L'entretien annuel d'évaluation (EAE)

Il est distinct de l'entretien professionnel annuel. Il donne l'opportunité de faire un point exhaustif sur l'activité du collaborateur, sa performance et ses relations de travail. Il permet d'évaluer, de manière factuelle et objective, la performance du collaborateur sur l'année écoulée au regard des objectifs qui lui ont été fixés et de fixer les objectifs pour l'année suivante. Il place le collaborateur en responsabilité en lui permettant de s'exprimer sur sa contribution au sein de l'équipe et de l'entreprise.

Cet entretien est formalisé via la plateforme MyDev, commune avec l'ensemble du groupe Crédit Agricole.

## 3.3.2.2 Performance et rémunérations

### Principes et ambition

La politique de rémunération d'Amundi reflète la performance individuelle et collective. Elle prend en compte l'environnement économique, la compétitivité et le marché du travail, éléments qui peuvent varier d'un pays à l'autre. Elle intègre également la stratégie Climat d'Amundi.

### Champ d'application

La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi tant en contrat à durée indéterminée qu'en contrat à durée déterminée, en France et à l'international, y compris aux cadres dirigeants. Elle est par ailleurs adaptée aux situations et aux réglementations locales en cas d'exigences plus strictes.

### Cadres et références

La politique de rémunération d'Amundi s'inscrit dans les réglementations suivantes : AIFM, OPCVM V, IFD, CRD V, MIFID et SFDR.

### Gouvernance et procédure

#### Gouvernance

La politique de rémunération est revue annuellement par le Comité des Rémunérations, présidé par un administrateur indépendant et composé aux deux tiers d'administrateurs indépendants. Le Comité des Rémunérations formule un avis afin de permettre au Conseil d'Administration de délibérer de façon éclairée. La compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi est également revue chaque année par le Comité des Risques.

Sa mise en œuvre est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, sous la supervision de la Direction Générale.

### Procédures

Le salaire fixe peut être revu chaque année dans le cadre de la campagne de rémunération annuelle ou, exceptionnellement, au cours de l'année (hors cycle). Les propositions faites par les managers doivent être discutées avec les responsables ressources humaines concernés, en coordination avec le service de rémunération.

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.

Cette évaluation repose, notamment, sur :

- des 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 (incluant les risques en matière de durabilité) et l'intérêt du client.

Elle est par ailleurs formalisée, notamment pour les preneurs de risque, lors de l'entretien annuel d'évaluation.

### Plans d'actions

Rémunérations (dont actionnariat, intéressement, participation, abondement et autres éléments de rémunération)

Les composantes clés de la rémunération chez Amundi sont les suivantes :

- **le salaire fixe**, établi en lien avec les missions et les responsabilités en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché ;
- **la rémunération variable annuelle**, attribuée sur décision du manager comprenant :
  - le bonus annuel qui rétribue la contribution à la performance et intègre des éléments d'ordre individuel et collectif,
  - le Long Term Incentive « LTI » qui est attribué à une population sélectionnée de cadres clés, sous forme d'actions de performance Amundi. Il a vocation à motiver les managers à atteindre des objectifs commerciaux et financiers pluriannuels, ainsi qu'à mettre en œuvre la stratégie d'investissement responsable. En vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale le 12 mai 2023, le Conseil d'Administration d'Amundi a décidé le 25 avril 2024 l'attribution d'actions de performance pour certains bénéficiaires, dans le cadre du Plan 2024 ;
- **la rémunération variable collective (RVC)** qui associe les collaborateurs en France à la performance financière d'Amundi. Son enveloppe globale est définie selon un montant de référence, ajusté en fonction de l'évolution du résultat net, des encours et du coefficient d'exploitation. En 2024, le montant moyen de rémunération variable collective se situe à 10 400 euros, en lien avec les résultats d'Amundi pour 2023 ;
- **les avantages sociaux**, qui offrent une protection au salarié et à sa famille (santé et prévoyance) et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.

En 2024, les priorités d'Amundi dans la mise en œuvre de la politique de rémunération ont été de protéger le pouvoir d'achat tout en continuant à valoriser le développement professionnel des collaborateurs.

- La protection du pouvoir d'achat face au contexte d'inflation s'est traduite, en France, par :
  - une augmentation collective de 1 000 € bruts sur la rémunération annuelle fixe, pour les salariés dont la rémunération fixe annuelle brute sur base temps plein est inférieure ou égale à 90 000 €,
  - un budget spécifique d'augmentation individuelle de 230 000 € consacré aux salariés percevant une rémunération fixe annuelle comprise entre 90 000 € et 120 000 € bruts et augmentés de moins de 3 % depuis janvier 2021.
- L'accompagnement du développement professionnel des collaborateurs s'est concrétisé par un budget de 2.3 % de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles.

### L'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La politique de rémunération d'Amundi est neutre du point de vue du genre, avec une attention particulière portée au respect de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

À cet effet, plusieurs initiatives sont déployées pour concrétiser cette ambition.

Plus spécifiquement en France, afin de réduire les écarts injustifiés ou de les prévenir, Amundi :

- consacre des enveloppes spécifiques destinées à réduire les écarts de rémunération injustifiés. En 2024, cette enveloppe a permis de réduire les écarts tant sur les rémunérations variables individuelles que sur les rémunérations fixes ;

- donne la garantie aux salariées de retour de congé maternité qu'elles percevront une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordée durant la durée du congé, dans le cadre de la campagne annuelle de rémunération. 100 % des salariées de retour de congé maternité bénéficient de cette mesure ;
- veille à la non-proratisation des bonus des femmes pour la période correspondant au congé de maternité légal et conventionnel.

Pour mesurer les écarts, Amundi utilise l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes mis en place en 2019 par le gouvernement français (Décret n°2019-15 du 8 janvier 2019). L'index a progressé régulièrement depuis cette date. En 2024, le score de l'index sur les rémunérations versées en 2023 s'établit à 86 sur un maximum possible de points égal à 100, sachant que le score maximum est atteint pour les indicateurs suivants : équité en matière de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion), taux de promotion, part des salariées augmentées après leur congé maternité.

Au-delà du seul levier de la rémunération, Amundi poursuit par ailleurs son engagement visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre de sa politique égalité, diversité et inclusion décrite dans le présent Rapport de durabilité.

### Le ratio d'équité

Amundi veille à ce que la politique de rémunération et de façon plus large la politique en matière de partage de la valeur ne génère pas de situations d'inégalités sociale inacceptables.

A cet égard, Amundi a calculé et communiqué depuis 2018, sur une base volontaire, un ratio d'équité représentatif de son activité mondiale rapportant la rémunération des Dirigeants Mandataires Sociaux à la rémunération moyenne des salariés dans le monde.

A compter de 2024, un ratio d'équité venant compléter le ratio monde Amundi ci-dessus décrit, sera calculé pour se conformer aux exigences de la réglementation CSRD. Il rapporte la rémunération de la personne la mieux rémunérée d'Amundi (et non pas les Dirigeants mandataires sociaux) au niveau médian de rémunération des salariés dans le monde.

Ces ratios sont présentés dans le tableau « Indicateurs de rémunération (S1-16) » ci-dessous.

Par ailleurs conformément aux dispositions prévues par l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce, Amundi calcule chaque année et présente dans son document d'enregistrement universel (DEU) les ratios d'équité légaux sur le périmètre France.

### Le niveau de salaire

L'objectif d'Amundi est d'offrir à ses salariés des rémunérations attractives permettant de retenir les talents dont le groupe a besoin tout en étant alignées avec son projet moyen terme et les intérêts de ses différentes parties prenantes. Ainsi, Amundi promeut une politique de rémunération fondée sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs dans le respect du cadre réglementaire applicable. Cette politique assure une cohérence interne ainsi que la compétitivité externe des rémunérations au travers de benchmarks réalisés avec ses pairs, en fonction des besoins.

Par ses actions, Amundi s'inscrit pleinement dans le cadre de l'Accord Mondial signé en le 9 octobre 2023 qui prévoit une rémunération et des avantages qui assurent aux intéressés et à leur famille un niveau de vie approprié dans des conditions équitables.

Les niveaux de rémunération pratiqués dans le secteur de l'asset management réduisent significativement le risque pour Amundi de proposer à ses salariés une rémunération ne leur assurant pas un salaire décent.

## Le partage de la création de valeur

Les salariés d'Amundi sont associés au développement du groupe et à la création de valeur économique à travers la Rémunération Variable Collective, décrite ci-dessus, mais également grâce au développement de l'actionnariat salarié qui fait partie intégrante de la politique de rémunération et d'avantages sociaux d'Amundi. Comme chaque année depuis 2018, une opération d'augmentation de capital réservée aux salariés a été menée au troisième trimestre 2024. Cette opération a invité les salariés éligibles à souscrire des actions

d'Amundi avec, pour la cinquième année consécutive, une décote de 30 % par rapport au prix de référence du marché.

Plus de 2 300 collaborateurs, présents dans 15 pays, ont souscrit à cette augmentation de capital.

Cette opération, qui s'inscrit dans le cadre des autorisations juridiques existantes votées par l'Assemblée générale du 12 mai 2023, traduit la volonté d'Amundi d'associer ses salariés, non seulement au développement de l'entreprise, mais aussi à la création de valeur économique. Elle renforce également leur sentiment d'appartenance. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente désormais 2,1 % au 31 décembre 2024.

### 3.3.2.3 Environnement de travail

#### Principes et ambition

Dans un environnement en constante évolution (mutations numériques, environnementales, sociales), Amundi, en cohérence avec le Projet Humain de sa maison-mère Crédit-Agricole S.A. agit en tant qu'employeur responsable auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. C'est ainsi qu'Amundi veille à offrir un environnement de travail qui crée les conditions d'une performance durable et qui :

- respecte les droits humains partout dans le monde ;
- préserve la santé au travail ;
- veille à la qualité de vie au travail et aux équilibres des temps de vie personnelle et professionnelle.

Ces deux dernières thématiques sont groupées sous la bannière « Amundi Care » qui repose sur une démarche d'amélioration continue, intégrée dans les initiatives RH et marquée par une approche pluridisciplinaire (Managers, Responsables Ressources Humaines, Service de Prévention et de Santé au Travail, assistante sociale, référents harcèlement, Instances Représentatives des Personnels). Pour concrétiser ses engagements en la matière, Amundi, offre un ensemble de services d'information, de prévention et d'accompagnement. Ceux-ci donnent lieu à un dialogue social nourri avec les représentants du personnel.

#### Champ d'application

Ces principes s'appliquent dans l'ensemble des entités d'Amundi et sont déclinés conformément aux lois et règlements applicables localement. Ils peuvent faire l'objet d'initiatives locales dédiées dont certaines sont illustrées ci-dessous.

#### Cadres et références

La politique d'Amundi en matière d'environnement de travail est ancrée dans les valeurs universelles inscrites dans les grands textes nationaux et internationaux dont Amundi, via les engagements pris par sa maison-mère Crédit-Agricole S.A., est signataire notamment :

- la Déclaration de l'organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail adoptée le 18 juin 1998 et amendée en 2022 ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à destination des entreprises multinationales.

L'Accord Mondial applicable à l'ensemble des filiales du Crédit Agricole signé le 9 octobre 2023 avec l'UNI Global Union (Confédération Mondiale des Syndicats). Il comporte des engagements en matière de respect des droits humains ainsi que des mesures spécifiques en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail.

Pour la France, plusieurs accords détaillent certains engagements spécifiques pris par Amundi :

- l'accord télétravail signé en 2021 (déplacements domicile-travail, droit à la déconnexion, outils digitaux) ;
- l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail signé en 2022 veille notamment à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (télétravail, parentalité, salariés aidants, services sociaux...);
- l'accord Handicap renouvelé en 2023 (dont l'un des volets porte sur l'adaptation des postes de travail) complètent les dispositifs de référence ;
- l'accord sur l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'accompagnement fin de carrière prorogé le 18 juin 2024 pour 1 an, dont un des volets porte notamment sur l'aménagement de fins de carrière (temps partiel aidé, congé fin de carrière, jours libérés dans le cadre d'un engagement sociétal), les transitions et accompagnement (préparation bilan de retraite, formation...) ainsi que les actions de santé (bilan, prévention...);
- les entités françaises sont dotées d'un Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) qui est mis à jour chaque année en concertation avec les instances représentatives du personnel.

#### Gouvernance et procédures

La politique relative à l'environnement de travail est placée sous la responsabilité de la Directrice des Ressources Humaines, membre du General Management Committee et du Comité exécutif d'Amundi et membre du Comité des DRH de Crédit Agricole S.A.

En France, le pilotage et la mise en œuvre des plans d'actions ressortent de la Direction des Relations sociales et de l'Innovation Sociale. Le Comité Social et Économique et notamment sa Commission Santé et Sécurité au travail veille à la protection de la santé des collaborateurs, contribue à la prévention des risques en milieu professionnel et participe à l'amélioration des conditions de travail. La prévention des risques psychosociaux (RPS) fait l'objet d'une gouvernance spécifique avec notamment l'animation d'un Comité de Veille qui se réunit trimestriellement.

À l'international, les thèmes de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail relèvent des modes organisationnels propres à chaque entité.

En matière d'environnement de travail, la politique d'Amundi repose sur trois thématiques : le respect des droits humains, la santé, la qualité de vie au travail et l'équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle.

En 2024, Amundi a structuré ces deux dernières thématiques sous la bannière « Amundi Care ».



## Plans d'actions

### Respect des droits humains

Amundi s'engage à assurer de bonnes conditions de travail et à protéger ses collaborateurs contre toute forme de violence, d'abus, de harcèlement lié au travail ou de discrimination, et met en place des procédures propres à prévenir, détecter et résoudre ces agissements dans le respect du droit des personnes. Ces engagements sont rappelés dans une politique dédiée de prévention du harcèlement et de la discrimination. Elle précise les rôles et responsabilités du management et des collaborateurs et définit le périmètre qu'elle recouvre pour toutes les entités : égalité et non-discrimination, prévention du harcèlement moral et sexuel, respect des droits humains incluant notamment l'égalité de traitement et la liberté d'association. Amundi n'a pas recours au travail des enfants, ainsi qu'à la traite des êtres humains et s'engage à respecter les normes internationales en matière de droits du travail.

Cette politique décrit également la conduite à tenir et les bonnes pratiques :

- réaction immédiate en cas de harcèlement ou de discrimination signalés, en menant des enquêtes internes et en prenant des mesures correctives et, le cas échéant, les sanctions proportionnées ;
- collaboration avec les instances représentatives du personnel et la médecine du travail (lorsque ces organismes sont présents localement) pour identifier et traiter les situations à risques ;
- évaluation des risques de harcèlement et de discrimination dans la cartographie des risques professionnels ;
- mise en place des mesures appropriées pour prévenir toute forme de discrimination en examinant les conditions de travail et en sensibilisant les managers sur la gestion de l'organisation au sein de leurs équipes et de la charge de travail.

Les collaborateurs d'Amundi ont la possibilité d'activer un dispositif d'alerte interne (« whistleblowing ») s'ils sont témoins ou victimes de faits graves ou contraires au Code de conduite (consultable sur le site internet en suivant le lien suivant <https://legroupe.amundi.com/notre-responsabilite-d-employeur>). Pour plus d'informations sur la plateforme de signalement du groupe, consulter la partie G1 – Protection des lanceurs d'alerte section 3.5.2.8 du présent document.

La politique de prévention du harcèlement et de la discrimination, la prévention des risques psychosociaux et les initiatives en matière sanitaire font l'objet de programmes dédiés, adaptés à chaque contexte local.

### Santé au travail

#### • « Amundi Care »

Avec « Amundi Care » qui englobe notamment les initiatives de santé au travail, Amundi entend promouvoir un environnement de travail collectif serein, des relations de qualité favorisant la collaboration, la sécurité et la santé des collaborateurs. Il concilie l'exigence et le bien être des collaborateurs et s'incarne dans quatre piliers : environnement de travail, relations de travail, équilibre vie professionnelle et personnelle et capital santé.

Ces 4 piliers sont partagés par l'ensemble des pays et sont mis en œuvre localement par les entités en fonction de leur environnement, leur activité, leurs enjeux et leur culture propre.

En France, « Amundi Care » repose sur des initiatives concrètes visant à garantir un cadre de travail efficient et renforcer l'excellence opérationnelle grâce notamment à des équipements adaptés, à créer un climat de confiance et développer des relations professionnelles de qualité fondées sur la transparence, le respect et la responsabilité de chacun. Il se traduit en parcours de formation et de sensibilisation déployés pour les collaborateurs. Pour les soutenir dans leur conciliation des temps de vie et aider chacun à préserver sa santé, condition préalable à une performance durable, Amundi met en place des dispositifs de soutien au travers d'aménagements du temps de travail, de poste, d'aides financières et administratives ainsi que des actions concrètes d'information, de prévention ou de sensibilisation.

S'agissant des entités internationales, « Amundi Care » a été déployé à compter de la fin de l'année 2024. Le programme permet de structurer, les initiatives menées par les entités pour contribuer à préserver la santé au travail. C'est ainsi que le Japon a par exemple, dans le cadre du mois du bien-être, édité un guide complet récapitulant les services et avantages proposés aux salariés en matière de santé. L'Irlande a édicté une politique de congés pour soins médicaux.

#### • Protection sociale

Par ailleurs, Amundi, outre une protection de santé et de prévoyance pour chaque collaborateur et sa famille, propose un ensemble de services visant la préservation de la santé de ses collaborateurs.

C'est dans ce cadre que s'inscrit, s'agissant de la France, la protection sociale complémentaire collective et obligatoire. Celle-ci est composée d'une protection santé, d'une mutuelle et d'une prévoyance.

Depuis 2018, le plafonnement des garanties imposé par la législation relative au contrat responsable a entraîné une augmentation du reste à charge pour les bénéficiaires, notamment s'agissant des consultations de spécialistes ou l'hospitalisation. Compte tenu de l'importance pour Amundi de pouvoir continuer à offrir une couverture santé de qualité à ses collaborateurs, Amundi a fait le choix de mettre en place deux surcomplémentaires afin d'améliorer le niveau de garantie. De plus, depuis le 1er février 2024, Amundi a augmenté sa part de prise en charge salariale de la mutuelle (régime socle) en la portant de 60 % à 65 % et a décidé d'élargir le champ des médecines douces ouvrant droit à un remboursement de la mutuelle.

#### • La prévention des risques psychosociaux et la santé mentale

La prévention des risques psychosociaux (RPS) ainsi que la santé mentale des collaborateurs font l'objet d'une attention et d'initiatives spécifiques.

En France, ces enjeux s'appuient sur une gouvernance dédiée reposant sur :

- un Comité de veille qui se réunit trimestriellement. Il a pour objet de détecter les situations collectives pouvant favoriser des RPS, notamment par l'analyse des indicateurs de suivi utilisant les 6 facteurs de risques Gollac <sup>(1)</sup> (intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux au travail dégradés, conflits de valeurs, insécurité de la situation de travail). Il identifie par ailleurs les actions de prévention collectives à mettre en œuvre ;
- un Comité de suivi des situations sensibles composé de représentants RH réuni une fois par mois. Son rôle est d'évaluer les situations à risques (charge de travail, tensions relationnelles, difficultés au sein des équipes ...) dès l'apparition des premiers signaux en utilisant une grille d'évaluation et de détection (fondée sur les 6 facteurs de risques psychosociaux Gollac) et de définir un plan d'actions adapté. Ce temps de réunion est aussi dédié au partage d'expériences pour permettre de mieux anticiper les situations et agir de façon adaptée en apportant le meilleur support d'accompagnement auprès du management et des collaborateurs ;
- de façon continue, les acteurs des ressources humaines et du Service de prévention et de santé au travail se mobilisent pour accompagner de façon personnalisée les salariés pouvant ressentir une difficulté (en garantissant la confidentialité des échanges) ;
- un programme de formation à la prévention et la détection des risques psychosociaux auprès du comité de direction, des managers et des responsables ressources humaines. Des actions de communication périodiques pour sensibiliser tous les collaborateurs au « Bien vivre ensemble » et des actions plus ciblées sur des thèmes variés sur tous les aspects de santé au travail (physique, psychologique, émotionnelle) ;
- un Service de prévention et santé au travail (composé de 3 infirmières et 1 assistante sociale), un médecin du travail, une cellule d'écoute et de soutien psychologique (organisme externe indépendant) assurant une permanence sur site ;
- une évaluation des risques professionnels formalisée dans le Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels (DUERP) mis à jour chaque année. Elle cartographie les risques professionnels organisés autour de trois niveaux de prévention (Primaire : action prioritaire, pour intervenir au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire ; Secondaire : suivre les risques et l'état de santé des salariés ; Tertiaire : limiter les conséquences d'un risque survenu, afin d'agir pour le maintien en emploi). Cette évaluation fait l'objet d'une revue périodique en concertation avec les instances représentatives du personnel (examen des conditions et d'organisation du travail, et mise à jour des actions de prévention).

En 2024, Amundi a :

- poursuivi ses actions de prévention des risques psychosociaux déjà mises en place : espace d'écoute, suivi des absences longues en coordination avec le Service prévention et santé au travail, formation des managers et des collaborateurs sur la prévention et la gestion du

stress, plateforme *Responsage* (service d'information et de conseil pour les aidants familiaux) et extension du télétravail pour les salariés aidants, dispositif d'accompagnement du travail à distance destiné aux managers comme aux collaborateurs (autodiagnostic, classes virtuelles sur le *remote management*, charte d'équipe hybride, cycles de co-développement, coaching pour les managers, guide du télétravail, webinaires et conférences) ;

- renforcé sa réponse aux conséquences potentielles des nouveaux modes hybrides de travail : isolement, perte du collectif, surcharge / sous-charge de travail, hyperconnexion / déconnexion, équilibre vie privée / vie professionnelle, stress... En effet, l'expérience de la crise sanitaire et l'émergence du travail hybride ont démontré la nécessité d'assurer un cadre et un suivi en matière de déconnexion, afin de préserver l'équilibre des temps de vie. Ce principe est inscrit dans le premier accord sur la qualité de vie et les conditions de travail signé le 8 février 2022 (garantie d'un droit à la déconnexion en dehors des périodes de travail, rappel de l'importance de la prise de congés notamment). Le Comité de veille RPS permet une remontée et un échange sur la charge de travail et l'organisation au sein des équipes. Ces échanges permettent de réguler les situations, avec pour objectif de réduire les facteurs de stress et de favoriser la participation des salariés (par l'intermédiaire de leurs représentants) aux décisions en clarifiant, lorsque cela est nécessaire, la répartition des rôles et responsabilités ;
- engagé une démarche visant à renforcer son dispositif et ses processus en matière de prévention des risques psychosociaux : formalisation d'une politique globale de prévention, renforcement de la veille des situations à risque, formalisation du processus de traitement des alertes, formation des acteurs de la prévention des risques psychosociaux, mise en place d'actions de sensibilisation, refonte et mise à jour du document unique d'évaluation approfondie des risques professionnels (DUERP) propres à l'Entreprise en intégrant des actions concrètes de prévention ;
- déployé un programme de formation de ses managers et de sensibilisation de ses dirigeants et ses collaborateurs à la détection et la prévention des risques psychosociaux ; ainsi que le déploiement de campagnes de sensibilisation pour impliquer tous les salariés ;
- effectué un suivi régulier des actions mises en place pour évaluer leur efficacité et ajuster si nécessaire, les mesures préventives au travers des comités précités et des réunions périodiques avec les instances représentatives du personnel.

À l'international, les entités s'engagent également sur la prévention des risques psychosociaux en proposant des formations managériales et en menant des actions spécifiques. À titre d'exemple, en Irlande, l'accent est mis sur la santé mentale et physique des collaborateurs. Pour ce faire, une contribution est versée à tous les collaborateurs au titre des frais liés à la santé et au bien-être, tels que les cours de remise en forme et de fitness, l'adhésion à des clubs, les équipements sportifs. Une semaine du bien-être au travail est organisée donnant lieu à des consultations individuelles avec un nutritionniste, un physiothérapeute ou un coach de santé. En Allemagne, des formations ont été réalisées sur les thèmes des équilibres de vie professionnelle / vie privée et la gestion du stress.

L'ensemble de ces mesures vise à créer un environnement de travail réduisant ainsi le stress, les risques de rapports de travail dégradés et plus largement les tensions ou conflits au sein des équipes.

(1) En 2011, un collège d'experts a réalisé la synthèse des nombreuses études existantes en France et à l'étranger. Le « Rapport Gollac », publié à cette occasion, définit les risques psychosociaux (RPS) comme des « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Il regroupe également les facteurs de RPS en six grandes dimensions.

• **Les actions sanitaires**

En 2024, les actions de prévention en matière de santé et bien-être demeurent un élément essentiel de la politique santé d'Amundi.

À titre illustratif, en France :

- tout au long de l'année des sessions de formation aux premiers secours ont été programmées que ce soit en format réduit de 2h, à titre d'initiation aux gestes qui sauvent ou en format plus complet de 2 jours pour devenir Sauveteur International du Travail. Cela concerne environ 150 personnes ;
- en juin, organisation d'une journée de sensibilisation à l'auto-examen et au dépistage ciblé de cancers de la peau ;
- en octobre et novembre, la campagne de vaccination grippe saisonnière a permis à 500 salariés d'être vaccinés sans avoir à se déplacer chez un médecin ou dans une officine ;
- en octobre, le Service Prévention et Santé au Travail a organisé une campagne de sensibilisation dans le cadre d'Octobre Rose adossée à un webinar sur le cancer féminin et des ateliers de prévention individuels et collectifs ;
- en novembre 2023, le Service prévention et santé au travail a lancé un Parcours Santé annuel, « apprenons à cultiver notre santé ». Celui-ci s'est tenu jusqu'en juillet 2024. Au total, ce sont 21 ateliers en présentiel ou à distance qui ont été organisés autour de trois thématiques : la santé physique, la santé mentale et la santé émotionnelle. Ce Parcours Santé s'inscrit dans la lignée du Parcours Ergonomie proposé en 2022 et des semaines Qualité de Vie et Conditions de Travail et a pour objectif de répondre aux besoins des collaborateurs en matière de santé physique et mentale ;
- en novembre, le Service prévention et santé au travail a lancé une campagne de sensibilisation et prévention dans le cadre de « Movember » et les cancers de l'homme intégrant un webinar de sensibilisation sur la santé des hommes et des ateliers de prévention individuels et collectifs.

**Qualité de vie au travail et équilibre des temps de vie professionnelle/personnelle**

Convaincue que la performance durable doit réconcilier la recherche d'efficacité et l'attention portée au bien-être des salariés, Amundi met en place des dispositifs destinés à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs. Il s'agit du deuxième volet d'« Amundi Care » qui, à compter de 2024, structure l'ensemble des initiatives menées en la matière.

En France, le programme s'est conjugué aux mesures de l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail signé en 2022 dont le déploiement a été poursuivi

Ses principaux axes reposent sur :

- l'accompagnement des nouveaux modes d'organisation du travail, notamment par la formation ;
- des espaces de travail repensés, modernes et responsables. Dans le cadre du projet « Amundi Village », visant l'amélioration des conditions de travail sur site en matière de qualité des installations

et de la restauration, Amundi teste actuellement la mise en place d'espaces de détente / pause-café / pause déjeuner en dehors des zones de restauration habituelles. L'offre de restauration a également été repensée et diversifiée ;

- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, passant notamment par le renforcement du droit à la déconnexion dans le contexte du travail à distance ; à ce titre, la possibilité d'ajouter une mention spécifique relative à la déconnexion dans la signature est en cours de déploiement ;
- des dispositifs solidaires (don de jours de repos entre collègues pour faire face à une situation humaine critique).

Amundi va au-delà de ce qu'impose la législation dans un certain nombre de domaines, en agissant sur :

- l'organisation du travail : réunions respectant l'horaire de travail de l'équipe, plannings définis à l'avance, plages pendant lesquelles le salarié est joignable dans le cadre du télétravail ;
- les mesures de soutien à la parentalité : congé maternité conventionnel, jours enfants malades, maintien de salaire dans le cadre du congé paternité, guide de la parentalité abordant la parentalité sous toutes ses formes, conférence en lien avec la parentalité, point Info parentalité, ateliers de sororité dédiés à la monoparentalité... ;
- l'amélioration des conditions de travail des seniors, avec l'aménagement de la transition entre activité et retraite (temps partiel aidé, bilan personnalisé, formation de préparation à la retraite, congé de fin de carrière, congé de transition financé par le CET, jours libérés dans le cadre d'un engagement sociétal et environnemental...);
- les services aux salariés simplifiant leur quotidien : conciergerie d'entreprise, salle de sport, take-away en complément de restaurant d'entreprise ;
- les dispositifs destinés aux salariés aidants : guide pratique, plateforme Responsage (service d'information et de conseil), dons de jours, extension de télétravail, lancement de groupes de parole « je suis aidant, parlons en » ;
- le soutien aux œuvres sociales du Comité Social d'Entreprise : accès aux crèches, frais de garde, chèque emplois services universels.

Dans la continuité de la signature de l'accord QVCT, Amundi a organisé en juin 2024 sa troisième Semaine de la qualité de vie et des conditions de travail avec :

- l'organisation de deux webinars relatifs à la santé mentale « Ma boîte à outils pour gérer le stress au travail » et la santé physique « Construire sa routine d'exercices physiques » ;
- des sessions de massages assis organisés par des praticiens en situation de handicap.

Par ailleurs, Amundi a, depuis février 2023, augmenté la prise en charge des frais de l'abonnement de transport en commun à 90 % et a mis en place le forfait mobilité durable.

À l'international, plusieurs entités comme l'Espagne ou l'Italie prévoient des dispositifs de congés supplémentaires permettant de faire face à la maladie d'un membre de la famille, enfant, conjoint, parent.

### 3.3.2.4 Égalité, diversité et inclusion

#### Principes et ambition

Amundi est une entreprise diversifiée qui considère qu'assurer l'intégration, révéler les talents et encourager la diversité de l'ensemble de ses collaborateurs sont des moteurs essentiels de son développement. Cette conviction et le respect du principe d'égalité des chances sont les piliers sur lesquels reposent toutes nos actions en matière de ressources humaines et inspirent notre politique managériale. Amundi considère que toute forme de comportement discriminatoire est inacceptable, prive les personnes du respect qui leur est dû et nuit à leur bien-être au travail. Pour lutter contre les stéréotypes et déjouer les biais décisionnels, Amundi sensibilise ses dirigeants, managers et collaborateurs aux questions de non-discrimination.

Promouvoir l'égalité des chances pour tous, quels que soient notamment l'âge, la nationalité, les origines ethniques, le sexe, l'orientation sexuelle, le milieu socio-économique ou le handicap, n'est pas seulement une question juridique ou éthique, mais également un facteur de performance qui joue un rôle déterminant dans la promotion de la cohésion interne et du sentiment d'appartenance à l'entreprise.

#### Cadre et références

La politique de non-discrimination et de promotion de la diversité d'Amundi est ancrée dans les valeurs universelles inscrites dans les grands textes nationaux et internationaux dont Amundi est depuis longtemps signataire.

Chartes et textes sur lesquels Amundi s'engage de manière volontaire	Date d'entrée de signature
• Pacte mondial des Nations Unies	2003
• Charte de la Diversité	2008
• Charte de la Parentalité	2015
• Loi britannique sur l'esclavage moderne ( <i>UK Modern Slavery Act</i> )	renouvelé en 2014
• Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique	2019
• Charte des femmes dans la finance ( <i>Women in Finance Charter</i> ) (Amundi UK)	2019
• <i>Women's Empowerment Principles</i> du Pacte mondial de l'ONU	2022
• Accord mondial signé entre Crédit Agricole S.A. et Uni Global Union	2023-2027
• 7 <sup>ème</sup> Accord Handicap Groupe Crédit Agricole S.A.	2023-2025

#### Gouvernance et procédures

##### Gouvernance

La politique ED&I est validée par le comité RSE, présidé par la Directrice Général d'Amundi.

Le volet « égalité hommes femmes » de la politique ED&I est présenté annuellement en Comité des rémunérations et en Conseil d'Administration d'Amundi.

Les équipes RH et RSE locales sont chargées d'ajuster, de mettre en œuvre et de consolider la politique ED&I conformément aux réglementations et aux sensibilités et réalités locales. Des points d'avancement réguliers sont dressés au sein du HR Management Committee et au sein du Comité RSE.

La politique ED&I est passée en revue régulièrement afin de l'adapter à un environnement en constante évolution sur ces questions.

Pour identifier ses priorités, Amundi tient compte des intérêts et points de vue de ses parties prenantes de plusieurs manières au travers de :

- ses instances de dialogue social représentant les collaborateurs ;
- sa participation à des initiatives de place qui organisent les échanges entre pairs ;
- de partenariats conclus avec des acteurs de la société civile notamment, le monde académique, les écoles ou universités, les associations.

#### Champ d'application

La politique ED&I décrit les principes qui sous-tendent les actions entreprises par Amundi et les acteurs impliqués dans leur déploiement. Elle est déclinée à tous les niveaux de l'organisation pour porter et déployer les engagements. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et est conforme aux lois et réglementations nationales en vigueur ce qui explique qu'elle puisse être déclinée par les pays localement.

##### Procédures

Amundi est convaincue que l'efficacité de la politique en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion dépend des garanties offertes aux collaborateurs pour accéder aux différentes procédures et aux différents moyens d'action.

##### • Négociation collective

Amundi reconnaît l'importance du dialogue social, de la négociation collective et du respect de la liberté syndicale qui contribuent au respect de la dignité et des droits humains.

##### • Code de conduite

Le respect des règles de déontologie constitue un élément essentiel du service qu'Amundi se doit de rendre à ses clients. Tous les collaborateurs et dirigeants du Groupe s'engagent à respecter rigoureusement les normes déontologiques applicables conformément à la loi, aux réglementations et au Code de conduite en vigueur. En cohérence avec la Charte éthique de sa maison mère Crédit Agricole, le Code de conduite d'Amundi, publié pour la première fois en 2019, guide les actions, décisions et comportements incluant les engagements en matière d'ED&I.

#### • Dispositif d'alerte

L'objectif du dispositif d'alerte éthique est de renforcer la prévention des risques en donnant à l'ensemble des collaborateurs et des partenaires commerciaux les moyens de signaler les comportements contraires à l'éthique, aux lois et règlements entrant dans le champ d'application de la procédure d'« alerte éthique ». Une procédure interne recueillant les notifications d'alerte a été mise en place. Un outil à destination des « lanceurs/lanceuses d'alerte » garantit un environnement de stricte confidentialité permettant d'exposer les faits et d'en discuter avec la personne désignée pour traiter les alertes via une boîte de dialogue sécurisée, tout en protégeant l'identité du lanceur/ de la lanceuse d'alerte.

#### Plans d'actions

La politique ED&I d'Amundi se traduit par :

- la promotion d'une culture inclusive et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, en luttant contre les préjugés inconscients et les stéréotypes, en collectant et diffusant les bonnes pratiques et en s'appuyant sur les managers pour diffuser cette culture ;
- l'équité dans les principales procédures de ressources humaines : recrutement, rémunération, évaluation et promotion professionnelle au mérite ;
- le développement de programmes globaux pour accélérer sur les sujets Inclusion et Diversité prioritaires et, en parallèle, le soutien des initiatives locales destinées à mieux prendre en compte les spécificités géographiques.

Elle met notamment l'accent sur quatre thèmes qui font l'objet d'initiatives ciblées : l'égalité des genres, la parentalité, l'âge et les liens intergénérationnels ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En 2024, Amundi, tout en maintenant ses engagements pris de longue date, a renforcé sa politique égalité, diversité et inclusion notamment par :

- la poursuite du plan d'actions visant à augmenter le pourcentage des femmes parmi les professionnels de l'investissement et une attention particulière portée à la féminisation des métiers de l'IT ;
- le déploiement à l'international d'un congé de paternité, coparentalité de 28 jours calendaires rémunérés ;
- la poursuite du déploiement du plan d'actions pour les personnes en situation de handicap, en déclinaison du 7ème Accord Groupe Handicap signé en 2022 ;
- l'investissement dans des initiatives de place ou clubs de réflexion qui stimulent les réflexions et interrogent les pratiques. En France, Amundi s'investit en particulier dans les travaux initiés sur le thème de la diversité par l'Association Française de Gestion qui réunit les acteurs de la gestion d'actifs. L'entreprise est également partenaire du Club Landoy dont le but est l'émergence de solutions innovantes face au changement démographique. À l'international, en Grande-Bretagne ou en Irlande, les entités s'engagent dans des initiatives telles que Women in Finance.

#### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Conseil d'Administration d'Amundi a fixé un objectif de féminisation pour tous les organes de direction, afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes de la société :

- dans la mesure du possible, un objectif de parité au sein du Conseil d'Administration ;
- un objectif de 30 % de femmes dans son COMEX en 2022. Ce chiffre atteint 38,8 % à fin décembre 2024 ;
- un objectif de 35 % en 2025 pour la Senior Leadership Team <sup>(1)</sup>. Ce taux est de 33,7 % en décembre 2024.

Ce faisant, Amundi se place sur la trajectoire de la loi Rixain (article 14) qui prévoit une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence. L'objectif est de 30 % à compter du 1er mars 2026 et de 40 % à partir du 1er mars 2029.

Le plan d'actions consacré à l'égalité professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs repose sur deux axes majeurs :

- 1<sup>er</sup> axe : **le suivi des différences de rémunération salariale entre les hommes et les femmes afin de détecter, prévenir, réduire et compenser les écarts non justifiés.** Les éléments du plan d'actions sont explicités au sein de la section 3.3.2.2 volet égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 2<sup>e</sup> axe : **l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité.**

Afin d'accompagner les femmes dans la prise de responsabilité en vue d'assurer une représentation équilibrée au sein de l'entreprise et de lever les obstacles à leur carrière, Amundi agit sur différents leviers :

- la sensibilisation et la formation. Chaque année, des programmes de formation au leadership sont proposés aux talents féminins, afin de leur donner un meilleur accès aux postes à responsabilité. En 2024, quinze femmes ont été accompagnées au cours de ces différents programmes que ce soit en Europe ou en Asie. Par ailleurs, onze autres femmes ont bénéficié du programme de mentoring spécifique proposé pour féminiser les métiers de la gestion ;
- la prise en compte des objectifs de féminisation tout au long du processus RH. Les viviers de talents comptent à présent 43 % de femmes. Dans les plans de succession aux postes clés, le taux de féminisation a progressé à 50 %. Un plan d'actions global a été lancé pour développer la présence des femmes dans les métiers de la gestion. Ce plan adresse quatre grands enjeux : l'attractivité et le recrutement, le développement et la rétention, la rémunération et la culture d'entreprise. Il est en cours de déploiement avec la mise à disposition d'outils pour les managers, la mise en place de programmes de mentoring effectués par des managers seniors, la systématisation d'entretiens de parcours de carrière ainsi que la revue des plans de succession et des rémunérations ;

(1) La Senior Leadership Team (SLT) regroupe 203 dirigeants du Groupe Amundi.

- la communication et la valorisation des parcours exemplaires. Tout au long de l'année, et dans le monde entier, Amundi contribue à de nombreux événements et multiplie les initiatives destinées à sensibiliser le public sur l'importance d'une représentation plus équilibrée dans le monde du travail et, plus particulièrement dans la finance ;
- un Réseau Mixité, Amundi Women's Network (AWN) a, en 2024, impulsé de nombreuses animations en France et à l'international. En France, la communication corporate a lancé une énigme et organisé une interview de la navigatrice Clarisse Cremer à destination de toutes les entités. En Asie, tous les pays ont fêté l'évènement en s'habillant en violet, blanc et vert symbolisant la dignité, la pureté et l'espoir. En Autriche, les collaborateurs ont participé à une visite guidée "Women in Vienna, the invisible pioneers" présentant les femmes influentes. En Allemagne, 3 heures de workshops ont été réalisées avec des intervenants externes et internes abordant les thèmes suivants : droits des femmes, grandes réalisations de femmes ainsi que des retours d'expérience de managers. Des petits déjeuners (Hongrie, Espagne, Irlande), conférences et vidéos inspirantes (UK, Japon, US, Luxembourg) ont également été mis en place ;
- la Journée Internationale des Droits des Femmes est une opportunité pour mener des initiatives dans de nombreux pays ;
- Amundi est par ailleurs engagée depuis novembre 2020 au sein de « 30 % Club France Investor Group », aux côtés de six sociétés de gestion françaises, afin de promouvoir une meilleure diversité femmes-hommes au sein des instances dirigeantes du SBF 120. Ce club appelle les grandes capitalisations françaises à établir un plan d'actions afin qu'elles comptent au moins 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2025.
- les congés supplémentaires de 3 jours par an en cas d'enfant hospitalisé et don de jours en cas de maladie grave,
- la prise en compte de la monoparentalité et ses enjeux au sein de l'entreprise, se traduisant par la signature d'un accord égalité professionnelle s'engageant sur la sensibilisation et le soutien des salariés en situation de monoparentalité via notamment l'organisation d'atelier de sororité.

### Jeunes, seniors et liens intergénérationnels

Amundi continue de renforcer le lien et les synergies entre les générations au travail, pour le bénéfice mutuel des jeunes et de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

À cette fin, Amundi contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et multiplie les initiatives pour leur proposer une première immersion ou expérience professionnelle :

- les stages et l'alternance, leur permettent ainsi d'acquérir une première expérience, tout en bénéficiant d'un financement de leurs études. Depuis le début de l'année 2024, Amundi a accueilli et formé plus de 1 200 jeunes ;
  - la plateforme « Engagement Jeunes », à laquelle l'entreprise a adhéré dès 2021, rend les étudiants plus visibles à l'issue de leur parcours chez Amundi et favorise leur accès à l'emploi (les tuteurs peuvent recommander les étudiants qu'ils ont accueillis et ces informations sont partagées avec les autres entreprises adhérentes) ;
  - le programme de recrutement et d'intégration Odyssée cible les jeunes diplômés en recherche de CDI afin d'intégrer de nouveaux profils ayant un potentiel d'évolution dans l'entreprise et d'accompagner le développement d'Amundi notamment à l'international (Asie) ;
  - la signature du PAQTE, permet dans le cadre d'un partenariat Amundi- Mozaïk RH d'agir pour l'emploi des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville. Par ailleurs, dans le cadre de sa campagne d'alternance, Amundi s'engage à intégrer des jeunes en situation de handicap, permettant ainsi de porter à 17 % le nombre d'alternants en situation de handicap ou issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville ;
  - l'entreprise se mobilise également au travers d'actions inscrites dans le Plan Jeunesse porté par le groupe Crédit Agricole S.A. Il s'agit d'une approche globale et collective de soutien à l'insertion et à l'emploi des jeunes. En 2024, Amundi s'est mobilisée auprès de 24 jeunes issues REP/REP+ : auprès de 18 jeunes avec l'association Tous En Stage, via une intervention au sein du collège Voltaire (Paris) et auprès de 6 jeunes avec l'association « Un Stage ET Après », via un accueil sur site.
- L'année 2024, a également été marquée par de nombreuses rencontres et actions menées auprès des jeunes avec notamment :
- quatre partenariats écoles animés par les collaborateurs d'Amundi : Dauphine, EDHEC, ESSEC, Telecom Paris ;
  - la participation à 36 forums et événements écoles tout au long de l'année : Forum de nos écoles partenaires, Forum de l'ENSIMAG, Forum Trium... ;
  - trois rencontres avec les universités de Dauphine et Bocconi, au sein de nos locaux qui ont permis d'accueillir les étudiants dans un cadre d'avantage propice aux échanges et à la présentation des métiers ;

### Parentalité

Dans le cadre de sa politique d'égalité, de diversité et d'inclusion, Amundi affirme qu'un développement de carrière est compatible avec la parentalité. Il s'agit d'une politique Ressources Humaines transversale ayant vocation à se déployer internationalement et reposant sur :

- des mesures en faveur de la maternité avec :
  - un congé de maternité de 16 semaines permettant à chaque femme depuis 2020, dans toutes les implantations d'Amundi, de conjuguer carrière et maternité,
  - la non-proratation du bonus pour la période correspondant au congé maternité légal et conventionnel qui a été mise en œuvre depuis 2020 également,
  - l'élargissement des possibilités de télétravail pour les femmes enceintes ;
- des mesures en faveur de la paternité / coparentalité avec :
  - en France, depuis le 1er juillet 2022, un congé de paternité de 28 jours calendaires rémunérés pour inclure les hommes, tout autant concernés par la parentalité et l'équilibre vie personnelle/ vie professionnelle,
  - à l'international, en 2024, le déploiement de ce congé de paternité / co-parentalité à l'ensemble des entités à l'international ;
- la prise en compte de situations spécifiques de parentalité avec en France :
  - la pérennisation d'une « prime handicap » de 1 200 euros pour les salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap,

- la participation aux Mobilijeunes, un dispositif d'accompagnement et de préparation à la gestion de carrière, organisé par le groupe Crédit Agricole, pour les stagiaires et alternants en fin de mission : conseils CV et lettres de motivation, entraînement aux entretiens ;
- l'organisation de 4 sessions Fresque du climat dédié aux alternants et stagiaires.

Par ailleurs, 2023 a vu l'ouverture du programme « Give a Hand » aux jeunes alternants engagés dans des initiatives solidaires. Deux projets présentés par des alternants ont été sélectionnés en vue de recevoir une aide financière par le biais de ce dispositif.

Pour la 11e année consécutive, Amundi a obtenu le label HappyTrainees, récompensant l'entreprise pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes, et a été classé 3ème dans sa catégorie, avec un taux de recommandation de 92 % :

- 90 % des étudiants ont le sentiment de fournir un travail utile ;
- 90 % des étudiants estiment que leurs missions leur ont permis de développer de nouvelles compétences ;
- 85 % des étudiants estiment que la relation avec leur tuteur est bienveillante et encourageante.

À l'international, les entités sont également actrices de la politique en faveur des jeunes : accueil de stagiaires et VIE, interventions dans les écoles.

Dans le cadre de sa politique de gestion des carrières et des talents, Amundi encourage par ailleurs le développement de liens intergénérationnels entre les jeunes accédant à une première expérience professionnelle et les seniors prêts à partager leurs compétences. Fondées sur le volontariat, ces coopérations entre les générations renforcent l'esprit d'équipe, qui est une des valeurs de l'entreprise.

Amundi souhaite ainsi aider les jeunes à s'intégrer en invitant les collaborateurs expérimentés à transmettre leurs connaissances et expliquer les codes pour faciliter l'immersion dans la culture d'entreprise. C'est aussi une façon de mettre l'expérience de seniors en valeur. Ces moments d'échange et d'ouverture sont une source d'enrichissement mutuel.

Afin de renforcer la coopération intergénérationnelle, Amundi a également renouvelé son partenariat avec l'association Télémaque pour le mentorat de jeunes collégiens et lycéens, dans lequel 20 collaborateurs volontaires sont impliqués.

Par ailleurs, chaque jeune alternant qui intègre l'entreprise se voit proposer un tutorat. En 2023, Amundi a revu son dispositif d'accueil des alternants dans l'entreprise, une journée complète leur ayant été consacrée en complément des pratiques habituelles.

## Handicap

Signataire en 2019 du « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique » et conformément au 7e accord handicap groupe Crédit Agricole de 2023, Amundi a poursuivi en 2024 son engagement sur quatre piliers : le recrutement, le maintien dans l'emploi, le recours au secteur protégé et la sensibilisation des collaborateurs.

Grâce à cette politique volontariste, Amundi affiche 11 recrutements en France en 2024, tous types de contrats confondus et affiche un taux d'emploi en progression pour la 5e année consécutive (3,81 % à fin décembre 2024). Environ 6 % de ses étudiants recrutés en alternance en 2024 sont en situation de handicap. Ces résultats sont notamment le fruit de partenariats mis en place depuis de nombreuses années avec des cabinets de recrutement ou des acteurs spécialisés tels que Mozaïk RH, JobInLive et Compéthance qui croisent leur connaissance du secteur du handicap avec une approche centrée sur la compétence, cohérente avec les métiers d'Amundi.

En France, Amundi compte ainsi 116 collaborateurs en situation de handicap présents sur l'année 2024.

Par ailleurs, consciente que l'inclusion des personnes en situation de handicap repose également sur la sensibilisation de ses collaborateurs, Amundi a lancé de multiples actions, en particulier en France :

- le lancement du dispositif « Parlons Handicap » qui propose une série de vidéos témoignages et des journées « portes ouvertes » à destination de tous ses collaborateurs ;
- tout au long de l'année, des témoignages inspirants où le handicap sous toutes ses formes est incarné par des collaborateurs d'Amundi ont permis de mettre en lumière les niveaux d'engagement variés et la multitude d'initiatives, à la fois chez Amundi, dans tous ses métiers et à tous les niveaux de son organisation mais aussi en externe, dans son écosystème ;
- le déploiement d'une formation de sensibilisation au handicap destinée à l'ensemble des collaborateurs du groupe Crédit Agricole ;
- l'organisation d'une conférence intitulée « Déjouez vos biais cognitifs pour prendre des décisions éclairées » pour mieux comprendre le fonctionnement des cerveaux et l'influence des biais cognitifs dans les comportements et favoriser des décisions plus inclusives ;
- la 4e édition du DuoDay. Amundi sait pouvoir compter sur l'engagement de ses collaborateurs qui ont accueilli 18 collégiens affectés à un dispositif Ulis pour leur permettre de découvrir le monde de l'entreprise et les différents métiers possibles ;
- 2 journées de sensibilisation innovantes : équipés de casques de réalité virtuelle, les collaborateurs d'Amundi Paris et Valence ont pu changer de perspective pour découvrir le handicap invisible ;
- enfin, durant toute la durée du Mois des Diversités, Amundi a exposé sur chacun de ses sites Le Calendrier des Talents : une exposition mettant en lumière des célébrités et leurs handicaps.

D'autres actions ont également été menées en France :

- le lancement des premiers groupes de paroles pour les aidants ;
- le soutien au secteur protégé, à travers une politique d'achats responsables (plus de 600 000 € par an) ;
- le soutien, à travers la taxe d'apprentissage de l'entreprise (part hors quota), aux écoles et associations œuvrant en faveur du handicap et de l'inclusion.

À l'international, des actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap sont menées, à l'instar de recrutements (Autriche, République Tchèque), d'aides financières comme en Italie, de congés supplémentaires à l'instar de l'Allemagne ou d'actions de sensibilisation comme au Japon.

### Actions de sensibilisation

La formation, la sensibilisation, la communication, la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients font partie intégrante du plan d'actions global d'Amundi pour progresser sur les sujets de diversité et de non-discrimination.

En 2024, en France, le programme de sensibilisation des collaborateurs et managers s'est poursuivi, grâce à un « serious game » disponible pour tous sur la plateforme de formation Phileas. Une formation permettant de prévenir les discriminations, notamment à l'embauche est intégrée au parcours de formation des managers, en particulier lors de leur prise de poste ainsi qu'à celui des professionnels des Ressources Humaines amenés à effectuer des recrutements. Cette thématique est également abordée dans la formation des tuteurs d'étudiants en alternance au sein d'Amundi. À l'occasion du Mois de la Diversité, plusieurs animations ont permis de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion.

### Diversité culturelle et sociétale

Présent dans 35 pays, avec 62 nationalités en France, Amundi nourrit et promeut la diversité culturelle.

Amundi est convaincue que la richesse culturelle de ses équipes rassemblées autour d'une ambition, d'une stratégie et de valeurs communes (courage, esprit d'équipe, entrepreneuriat, solidarité) est un facteur clé de sa réussite.

Si des principes communs guident les entités Amundi à travers le monde, une attention particulière est portée à la prise en compte des réalités sociales et sociétales locales. Par conséquent, les pays peuvent compléter la politique diversité, égalité et inclusion et sont responsables de sa mise en œuvre locale. Un Comité global RH, présidé par la DRH Amundi Groupe, réunissant l'ensemble des DRH des entités Amundi, se réunit toutes les semaines pour s'assurer notamment de la prise en compte des spécificités locales et favoriser les échanges de meilleures pratiques. Depuis 2023, Amundi a lancé un plan d'action visant à internationaliser ses viviers de talents et s'est fixé l'objectif d'atteindre 50 % de profils internationaux et 50 % de profils français à horizon 2025.

## 3.3.2.5 Dialogue Social et engagement des salariés

### Dialogue social

#### Principes et ambition

Amundi est convaincue que la qualité du dialogue social et le respect du rôle et du fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs de cohésion et d'équilibre des rapports sociaux et contribuent au développement de l'entreprise.

Facteur d'efficacité économique et de progrès social, le dialogue social et la participation des salariés sont des piliers de la politique d'employeur responsable. Ils renforcent la confiance mutuelle entre les parties prenantes, permettent d'accompagner les transformations et de s'adapter aux évolutions de l'environnement, notamment légales ou réglementaires. Ils favorisent la cohésion et cultivent l'engagement qui sont essentiels au développement de l'entreprise.

L'entreprise est respectueuse de la liberté syndicale et considère ainsi l'exercice du droit syndical, de la représentation du personnel et de la négociation collective comme un droit fondamental.

#### Champ d'application

La politique de dialogue social couvre toutes les entités, France et internationales.

#### Cadres et références

Amundi, en tant que filiale de Crédit Agricole S.A. respecte les textes suivants :

- la Déclaration de l'organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail adoptée le 18 juin 1998 et amendée en 2022, ainsi que la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et politiques sociales (OIT) ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à destination des entreprises multinationales ;

- tous ces textes, sont repris dans l'Accord Mondial signé entre l'UNI Global Union et le groupe Crédit Agricole S.A. en juillet 2019 et renouvelé en octobre 2023 qui inclut notamment le respect de la liberté d'association et le droit syndical.

Par ailleurs, le groupe Crédit Agricole S.A. dispose d'un accord relatif au parcours des représentants du personnel, faisant suite à l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique de l'entreprise, modifiée par l'ordonnance 2017/2018 du 20 décembre 2017 et ratifiée par la Loi du 29 mars 2018.

L'accord prévoit des mesures destinées à créer un contexte favorable à l'engagement et à l'investissement des salariés dans des fonctions représentatives au travers d'un accompagnement du parcours professionnel et de la valorisation des compétences acquises dans l'exercice des mandats.

L'accord porte sur la promotion de l'engagement dans la représentation du personnel (communication et formation), la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel, la gestion des carrières au travers d'entretiens prise et fin de mandat, la sensibilisation des managers, l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel et la rémunération.

En France :

- La liberté syndicale est un droit fondamental de valeur constitutionnelle.
- Amundi a signé un nouvel accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical le 7 décembre 2022 qui traite de la représentation syndicale et ses moyens de fonctionnement : heures syndicales, moyens financiers et matériels, mise à disposition des locaux syndicaux, communication syndicale et digitalisation des échanges.



## Gouvernance et procédures

C'est dans ce cadre qu'Amundi mène un dialogue social constructif avec les différents représentants du personnel, que ce soit au travers des instances formelles ou par la mise en œuvre d'instances ad hoc.

En France, le dialogue social repose sur plusieurs instances :

- un Comité Social et Économique ;
- une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ;
- des commissions spécialisées (Commission Sociale, Commission Valence, Commission Economique et Stratégique notamment).

Ces instances sont composées de représentants du personnel, élus pour 4 ans, à l'occasion d'élections professionnelles. Il est à noter que l'un des représentants du personnel est désigné par le CSE pour siéger au Conseil d'administration d'Amundi.

En moyenne, chaque année, ce sont plus d'une soixantaine de réunions qui sont conduites dans le cadre de l'animation du dialogue social.

Au niveau international, les entités d'Amundi se conforment aux lois et réglementations en vigueur localement.

## Plan d'actions

La politique de dialogue social repose essentiellement sur deux piliers :

- **premier pilier : la négociation collective** dont la qualité est essentielle pour le bon fonctionnement avec les représentants des salariés. Elle aboutit à la signature régulière d'accords.

En France, en 2024 deux accords et trois avenants ont ainsi été signés avec les organisations syndicales.

L'accord négociation annuelle obligatoire (NAO) du 26 décembre 2023 au titre de l'année 2024 a porté sur la rémunération fixe et des mesures complémentaires dans un contexte marqué par l'inflation. Ces mesures sont détaillées à la section 3.3.2.2 Performance et rémunérations.

D'autres mesures spécifiques telles qu'une subvention employeur restauration, l'amélioration de la prise en charge de la mutuelle, le forfait mobilité durable, la prise en charge des frais liés au télétravail, une dotation exceptionnelle du CSE ont été mises en place.

Certaines de ces mesures ont entraîné la conclusion d'avenants en début d'année 2024, notamment :

- la modification du barème d'abondement du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) au travers de l'avenant n°2 à l'accord relatif au Plan Epargne de l'UES Amundi ;
- le renforcement de la prise en charge de la mutuelle en portant la part patronale de 60 % à 65 % avec l'avenant n°2 à l'accord d'UES portant harmonisation des garanties collectives et obligatoires de couverture des frais de santé applicables au sein des sociétés de l'UES Amundi.

Par ailleurs, ont été signés courant 2024 :

- un Accord organisant le transfert collectif des avoirs de l'article 83 vers le PER COL de l'UES Amundi le 26 janvier 2024 ;
- une prorogation pour une durée d'un an de l'Accord relatif à l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'accompagnement de fin de carrière le 18 juin 2024. Préalablement à la négociation d'un nouvel accord en 2025, une réflexion approfondie via une démarche collaborative a été initiée et porte sur la coopération intergénérationnelle et l'accompagnement des seniors ;

- un nouvel Accord sur le travail Hors Période Normale signé le 18 novembre 2024 encadrant le travail hors période normale (jours fériés, weekends, soirées) et rendu indispensable par les obligations de continuité d'activité.

Les instances représentatives du personnel (IRP) sont par ailleurs annuellement sollicitées sur les consultations telles que la politique sociale et les conditions de travail, la situation économique et financière ainsi que sur les orientations stratégiques d'Amundi.

En 2024, le Comité Social et Économique a donné un avis consultatif sur de nombreux projets avant leur mise en œuvre. À titre d'illustration, signalons notamment :

- le projet de reprise de l'activité de la table de négociation de Groupama AM par Amundi Intermédiation ;
- le projet d'aménagement des locaux Amundi ESR à Valence ;
- le Projet Victory Capital ;

- **deuxième pilier : la politique de dialogue social** joue également un rôle essentiel en cas de réorganisations.

Dans ce cadre, l'accompagnement des salariés est une priorité d'Amundi dont la démarche est guidée par trois objectifs : accompagner les salariés dans le cadre des restructurations, garantir l'égalité de traitement, répondre aux besoins des organisations et des métiers.

Cette démarche est inscrite dans l'accord-cadre international susvisé et s'exprime dans le cadre spécifique des entités qui engagent des discussions avec les organisations syndicales représentatives pour chaque réorganisation significative. Le dialogue entre les représentants du personnel et la direction vise à identifier les solutions socialement responsables afin de prendre en compte les conséquences de ces réorganisations pour les salariés.

Parmi les initiatives menées en 2024, il est à noter que les élus ont suivi une formation dédiée à la prévention des risques psycho-sociaux.

## Mesure de l'engagement des salariés

Chaque année, une enquête IMR (Indice de Mise en Responsabilité) conduite au niveau du groupe Crédit Agricole S.A. incluant l'ensemble de ses filiales dont Amundi est confiée à un cabinet indépendant et menée de manière anonyme afin de recueillir l'avis des collaborateurs en France et dans les entités internationales.

Les contributions permettent d'une part de mesurer la perception des collaborateurs sur un large champ de thématiques ayant trait à la vie de l'entreprise et, d'autre part, permettent d'inscrire les plans d'actions qui en résultent dans une dynamique d'amélioration continue.

Cette enquête mesure l'avancement du projet humain de mise en responsabilité au service de nos clients.

Depuis 2024, elle s'est enrichie de l'évaluation de l'indice de Capital Confiance qui est au cœur de la raison d'être d'Amundi, au service de ses collaborateurs, de ses clients et de la société.

En 2024, Amundi a déployé l'enquête en France et dans l'ensemble de ses implantations à l'international (sauf États-Unis). Plus de 5 000 collaborateurs ont été sollicités. Le taux de participation est de 86 %. Plus spécifiquement, le score de recommandation d'Amundi est de 84 % (+ 4 points) et le score de fierté d'appartenance à Amundi atteint 88 % (+ 2 points).

### 3.3.3 Métriques

Les indicateurs volontaires couvrent tous les salariés actifs en CDI, pour les entités Amundi consolidées et non consolidées dans le périmètre des états financiers. Amundi n'inclut pas les non-salariés dans les indicateurs ci-dessous (personnes qui ne disposent pas d'un contrat de travail chez Amundi, incluant les travailleurs indépendants, freelances et sous-traitants ; le risque lié à la non connaissance de ces non-salariés ayant été évalué comme non matériel).

Les cibles de la filière RH se définissent par l'amélioration continue des métriques présentées ci-dessous.

#### Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)

##### Effectifs par genre (S1-6-AR-55-T1)

Sexe	Unité	31/12/2024	
		Nombre de salariés	Pourcentage de salariés
Féminin	ETP	2 296	41 %
Masculin	ETP	3 331	59 %
<b>TOTAL DES SALARIÉS</b>	<b>ETP</b>	<b>5 626</b>	<b>100 %</b>

Ce tableau couvre tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2024.

##### Répartition des salariés par pays (> 50 salariés et > 10 % de son effectif total) (S1-6-AR-55-T2)

Localisation géographique	Unité	31/12/2024	
		Nombre de salariés	Pourcentage de salariés
Europe	ETP	4 733	84 %
dont France	ETP	2 907	52 %
Amérique centrale et du Sud	ETP	6	0 %
Amérique du Nord	ETP	446	8 %
Asie - Océanie	ETP	434	8 %
Proche et Moyen-Orient	ETP	7	0 %
<b>TOTAL DES SALARIÉS</b>	<b>ETP</b>	<b>5626</b>	<b>100 %</b>

Ce tableau couvre tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2024. Les zones géographiques ont été définies par région significative et sur la base de celles existantes dans le DEU.

##### Nombre de salariés par contrat (en ETP) répartis par genre (S1-6-AR-55-T3)

	Unité	31/12/2024		
		Femme	Homme	Total
<b>SALARIÉS</b>				
Nombre de salariés	ETP	2 296	3 331	5 626
Pourcentage de salariés	ETP	41 %	59 %	100 %
<b>NOMBRE DE SALARIÉS PERMANENTS (CDI)</b>				
Nombre de salariés	ETP	2 271	3 310	5 581
Pourcentage de salariés	ETP	40 %	59 %	99 %
<b>NOMBRE DE SALARIÉS TEMPORAIRES (CDD)</b>				
Nombre de salariés	ETP	25	21	45
Pourcentage de salariés	ETP	0 %	0 %	1 %
<b>NOMBRE DE SALARIÉS AU NOMBRE D'HEURES NON GARANTI</b>				
Nombre de salariés	ETP	0	0	0
Pourcentage de salariés	ETP	-	-	-

Ce tableau couvre tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Equivalent Temps Plein (ETP) à temps plein et à temps partiel au 31/12/2024. Le nombre de salariés au nombre d'heures non garanti prend par exemple en compte le contrat zéro heure. Il s'agit d'un type de contrat de travail qui s'est développé dans l'Union Européenne, comme au Royaume-Uni et en France (contrat de vacation à l'université ou contrat « à la tâche » des correcteurs à domicile, dans l'édition par exemple). Sa caractéristique principale est que l'employeur ne mentionne dans le contrat aucune indication d'horaires ou de durée minimum de travail. Le salarié est rémunéré uniquement pour les heures travaillées, et doit pouvoir se rendre disponible à n'importe quel moment de la journée.

### Ventilation des effectifs en ETP par région (S1-6-51) (volontaire)

Zone géographique	Unité	31/12/2024		
		CDI	CDD	Total
Europe	ETP	4 694	39	4 733
dont France	ETP	2 899	8	2 907
Amérique centrale et du Sud	ETP	6	-	6
Amérique du Nord	ETP	446	-	446
Asie - Océanie	ETP	427	7	434
Proche et Moyen-Orient	ETP	7	-	7
<b>TOTAL DES SALARIÉS</b>	<b>ETP</b>	<b>5 581</b>	<b>45</b>	<b>5 626</b>

Ce tableau couvre, pour chaque zone géographique, les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2024.

### Nombre total et taux de rotation des salariés au cours de l'année (S1-6-50-c)

	Unité	31/12/2024	
Salariés ayant quitté l'entreprise	Nombre	220	
Taux de rotation des salariés	%	6,7	
Démissions de CDI (volontaire)	Démissions de CDI	Nombre	137
	Taux de démission de CDI	%	2,7
Taux de démission de CDI par zone géographique (volontaire)	France	%	1,5
	Europe (Hors France)	%	3,2
	Asie	%	7,6
Mobilité CDI (volontaire)	Mobilité inter métiers	Nombre	218
	Mobilité inter pays	Nombre	44

Les indicateurs volontaires « Démissions de CDI » et « Taux de démissions de CDI » couvrent les salariés actifs en CDI uniquement et n'intègrent pas les entités cédées ou en cours de cession. Le taux de démissions de CDI est calculé en rapportant le nombre de démissions de CDI au nombre total de CDI actifs.

### Négociation collective et dialogue social (S1-8)

#### Salariés couverts par des conventions collectives et par des représentants des travailleurs (S1-8-AR-70-T1)

Taux de couverture	31/12/2024		
	Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives dans l'Espace Economique Européen (S1-8-60-b)	Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives hors de l'Espace Economique Européen (S1-8-60-c)	Pourcentage de salariés couverts par des représentants des travailleurs dans l'Espace Economique Européen (S1-8-63-a) <sup>(1)</sup>
0 - 19%			
20 - 39%			
40 - 59%			
60 - 79%			
80 - 100%	Allemagne ; Autriche ; Belgique ; Espagne ; Finlande ; France ; Irlande ; Italie ; Luxembourg ; Pays-Bas ; Suède ; Bulgarie ; Hongrie ; Pologne ; République tchèque ; Roumanie ; Slovaquie	Chili ; Mexique ; Émirats Arabes Unis ; Malaisie ; Taiwan ; Hong Kong ; Singapour ; Suisse ; Chine ; Japon ; Royaume-Uni ; États-Unis	France ; Italie ; Luxembourg ; Allemagne ; Autriche ; République tchèque ; Espagne ; Pologne ; Belgique ; Finlande ; Irlande ; Pays-Bas ; Suède ; Bulgarie ; Hongrie ; Roumanie ; Slovaquie

Ce tableau couvre tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en personnes physiques au 31/12/2024.

(1) Le Comité d'Entreprise Européen de Crédit Agricole S.A. assure la représentation des salariés au niveau européen. Cette instance regroupe l'ensemble des entités du Groupe Amundi en Europe.

### 3 Les engagements d'Amundi Employeur responsable (ESRS S1)

L'ensemble des collaborateurs du Groupe Amundi sont couverts par l'Accord mondial conclu le 9 octobre 2023. Amundi promeut le dialogue social dans l'ensemble de ses entités ainsi que le rappelle l'article 2 de l'accord mondial précité.

L'Espace Economique Européen (EEE) regroupe 30 pays ; les 27 membres de l'Union européenne, auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein. La convention collective se définit comme tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale. Cet accord ou convention peut être conclu au niveau de l'établissement, l'entreprise, de la branche ou de tout autre niveau choisi par les signataires. A titre d'exemple : accord ou convention collective sectorielle, national, de branche, d'entreprise, etc.

Le représentant du personnel et/ou représentant syndical se définit selon la législation nationale applicable, un salarié de l'entreprise, désigné ou élu, pour représenter et défendre les intérêts des salariés auprès de l'employeur. Le représentant du personnel peut également être désigné ou élu par une organisation syndicale ou par les membres de celle-ci, conformément aux dispositions nationales applicables. Il peut avoir des droits particuliers (ex : d'information et de consultation) et conclure des accords collectifs. Les garanties d'exercice de ses fonctions de représentant sont assurées par la législation nationale applicable. A titre d'exemple : conseil d'entreprise, comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical, délégation du personnel.

#### Accords signés par thème (volontaire)

Thème	Unité	31/12/2024	
		France	International
Rémunérations et périphériques	Nombre	1	7
Formation	Nombre		1
Dialogue social	Nombre		2
Emploi	Nombre		2
Temps de travail	Nombre	1	5
Diversité	Nombre		1
Santé sécurité	Nombre	1	2
Autres	Nombre	3	4

Ce tableau liste par thème le nombre d'accords d'entreprise ou avenants signés par Amundi au cours de l'année 2024, témoignant du dynamisme de son dialogue social.

#### Engagement (volontaire)

Indicateur	Unité	31/12/2024
Part des salariés actionnaires	%	64
Taux de participation à l'IMR (indice de mise en responsabilité)	%	86
Score de fierté de travailler pour Amundi	%	88

## Indicateurs liés à la diversité (S1-9)

Thème	Indicateur	Unité	31/12/2024
Salariés dans la population des dirigeants (S1-9-66-a) Comité Exécutif (COMEX)	Femmes dirigeantes	Nombre	19
		%	38,8
	Hommes dirigeants	Nombre	30
		%	61,2
Répartition des salariés par tranche d'âge (S1-9-66-b)	Moins de 25 ans	Nombre	54
	De 25 à 30 ans	Nombre	432
	De 30 à 35 ans	Nombre	625
	De 35 à 40 ans	Nombre	669
	De 40 à 45 ans	Nombre	876
	De 45 à 50 ans	Nombre	952
	De 50 à 55 ans	Nombre	984
	De 55 à 60 ans	Nombre	646
	De 60 à 65 ans	Nombre	329
	Plus de 65 ans	Nombre	51
Âge moyen (S1-9-66-b-ii) (volontaire)		Années	45,2
Nombre de nationalités en France (S1-9-CA-T1) (volontaire)		Nombre	62
Plan jeunesse (volontaire)	Part des moins de 30 ans dans les recrutements en CDI <sup>(1)</sup>	%	34,4
	Nombre de jeunes accueillis et formés	Nombre	1 426
	Nombre de stagiaires, alternants, et emplois d'été	Nombre	898
	Nombre d'alternants recrutés	Nombre	170
Égalité Femmes-Hommes (volontaire)	Part des Femmes dans le vivier des talents	%	43
	Part des Femmes dans la population des dirigeants (Senior Leadership team)	%	33,7

(1) Y compris VIE et CIFRE.

La répartition des salariés par tranche d'âge (S1-9-66-b) couvre, pour chaque tranche d'âge, tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31/12/2024. L'indicateur couvre 99,9 % des salariés.

Pour l'Age, la formule de calcul utilisée est : (Date de référence - Date de naissance) / 365.25 (la date de référence étant le dernier jour du mois).

Pour l'Age moyen, la formule de calcul utilisée est : (Âge au dernier jour du mois \* Nombre de personnes de cet âge) / Effectif total.

Pour le nombre de nationalités, sont considérés les salariés actifs en CDI (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en personnes physiques au 31/12/2024. Pour ces deux calculs, les salariés inactifs (qui perçoivent une rémunération mais ne sont plus en activité, ou qui ne perçoivent plus de rémunération et qui ne sont plus en activité, mais qui sont toujours liés à l'entité par un contrat de travail) ont été exclus du périmètre.

Le nombre de jeunes accueillis et formés fait référence aux jeunes personnes intégrées dans l'entreprise dans le cadre de divers dispositifs de formation et d'emploi. Cela inclut les jeunes sous contrat d'Alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), les Auxiliaires de Vacances (jeunes employés saisonniers), les CIFRE (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche), les Contrats à Durée Déterminée (CDD), les Stagiaires (jeunes en formation pratique) et les V.I.E. (Volontariat International en Entreprise). Ces dispositifs visent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur offrant des opportunités de formation et d'expérience dans le monde du travail.

#### Salaires décents (S1-10)

##### Salariés percevant un salaire décent (S1-10-69)

	Unité	31/12/2024	
Salariés actifs	Personnes physiques	5 573	100,00 %

Ce tableau couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimé en personnes physiques au 31/12/2024.

##### Définitions :

- **Salaires** : il s'agit du salaire brut annuel théorique versé sur l'année. Pour les collaborateurs à temps partiel ou entrés dans l'entité en cours d'année, le salaire brut annuel versé sur l'année a été redressé à 100 % (équivalent temps plein).

- **Salaires décents** : à défaut de définition légale, Amundi a retenu la définition de Fair Wage Network, organisme externe reconnu internationalement. Le salaire décent retenu correspond au salaire décent pour une famille de 2 adultes et un nombre d'enfants qui correspond au taux de fécondité du pays, ajusté au nombre de travailleurs dans le ménage.

##### Salariés ne percevant pas un salaire décent (S1-10-70)

Tous les salariés d'Amundi perçoivent un salaire décent.

#### Handicap (volontaire)

Indicateur	Unité	31/12/2024	
Nombre de recrutements ou d'intégration de personnes en situation de handicap France	Nombre		11

Ce tableau couvre tous les recrutements de CDI, CDD et alternants et concerne les personnes BOETH (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés), telles que définies par la loi.

#### Formation (S1-13)

Indicateur	Unité	31/12/2024	
Salariés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière (S1-13-83-a)	Nombre		5125
	%		95,5
Nombre moyen d'heures de formation (S1-13-83-b)	Total	Heures	18,1
	Femmes	Heures	18,8
	Hommes	Heures	17,6
Formations réglementaires (volontaire)	Part de personnes formées	%	100

L'indicateur « **Salariés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière (S1-13-83-a)** » couvre les salariés actifs en CDI et CDD et n'intègre pas les entités cédées ou en cours de cession.

L'indicateur « **Nombre moyen d'heures de formation (S1-13-83-b)** » couvre les salariés actifs et inactifs en CDI et CDD et n'intègre pas les entités cédées ou en cours de cession. Il comprend tout type de formations y compris les formations en présentiel, en e-learning et les formations réglementaires.

La **part de personnes formées (indicateur volontaire sur les formations réglementaires)** concerne l'ensemble des collaborateurs y compris les non-permanents.

#### Indicateurs de santé et de sécurité (S1-14)

Indicateur	Unité	31/12/2024	
Salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité (S1-14-88-a)	%		94,10
Nombre de décès de salariés dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail (S1-14-88-b)	Nombre		0
Accidents du travail (S1-14-88-c)	Nombre		5
	%		0,6
Taux d'absentéisme maladie en France (volontaire)	%		1,5

Ce tableau couvre tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en personnes physiques au 31/12/2024.

**Définitions :**

- **Système de Gestion de la Santé et de la Sécurité** : il s'agit d'un cadre structuré qui vise à garantir la santé et la sécurité des collaborateurs, en intégrant des processus et des pratiques visant à identifier, évaluer et maîtriser les risques professionnels, tout en favorisant un environnement de travail sûr et sain, en accord avec un engagement envers le bien-être des équipes et la responsabilité sociale de l'entreprise. En Europe, ce système a été introduit par la Directive européenne 89/391 du 12 juin 1989, qui établit un cadre général pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'Union européenne.

- **Jours d'absence** : en jours ouvrables. Le nombre de jours perdus est comptabilisé en y incluant les premier et dernier jours complets d'absence. Il convient de tenir compte des jours calendaires. Les jours pendant lesquels la personne concernée n'est pas censée travailler (par exemple : week-ends, jours fériés) ne sont donc pas considérés comme des jours perdus.
- **Accidents de travail rejetés par la Sécurité sociale** : si l'accident de travail a été rejeté par la Sécurité sociale et qu'il n'y a pas de recours, celui-ci n'est pas inclus dans les statistiques. En revanche, si la Sécurité sociale ne s'est pas encore prononcée ou si la décision de rejet de la Sécurité sociale est contestée, l'accident de travail est inclus dans les statistiques car celui-ci a finalement bien été déclaré.

**Indicateurs de rémunération (S1-16)**

	Unité	31/12/2024
Écart de rémunération moyen entre les genres (S1-16-97-a)	%	26,5
Rapport entre le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97-b)		28,5
Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (en France) (volontaire)	Nombre de points sur 100	86,0
Rémunération variable collective moyenne en France (volontaire)	K€	10,4
Salaires annuels moyens des effectifs CDI actifs en France (salaire brut de base) (S1-16-CA-T3) (volontaire)	Total - Hommes	K€ 86,5
	Total - Femmes	K€ 75,0
	Total	K€ 81,7
Part de la rémunération long terme des 200 cadres dirigeants indexée sur des objectifs d'investissement responsable (volontaire)	%	20

Les indicateurs Écart de rémunération entre les genres (S1-16-97-a) et Rapport entre le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97-b), ne couvrent pas les entités cédées ou en cours de cession.

**Définitions :**

- **Rémunération fixe annuelle (RFA)** : correspond au salaire brut annuel théorique versé sur l'année.
- **Rémunération variable individuelle (RVI)** : correspond aux rémunérations liées à la performance individuelle du collaborateur telle que les bonus, les commissions sur ventes ou autres éléments variables sur objectifs.
- **Rémunération variable collective (RVC)** : correspond aux rémunérations variables collectives (participation, intéressement, abondement) versées sur l'année au titre de l'année précédente par les collaborateurs présents en fin de période.
- **Écart de rémunération entre les genres (S1-16-97-a)** : ce ratio reflète l'écart entre la rémunération annuelle totale moyenne des femmes par rapport à la rémunération annuelle totale moyenne des hommes, sans distinction de la localisation ou du type d'emploi.
- **Rapport entre le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97-b)** : cet indicateur couvre tous les salariés (actifs et inactifs) en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), au 31/12/2024. L'indicateur est exprimé en ratio d'écart. Les rémunérations prises en compte dans ce calcul sont la rémunération fixe annuelle (RFA), la rémunération variable

individuelle (RVI) et la rémunération variable collective (RVC). Pour les collaborateurs à temps partiel, le salaire brut annuel versé sur l'année a été redressé à 100 % (équivalent temps plein). La rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés exclut la personne la mieux rémunérée. La formule de calcul utilisée est : (salaire fixe brut + variable individuel + variable collectif de la personne la mieux payée) / rémunération annuelle totale médiane(RFA+RVI+RVC) de tous les salariés (CDI, CDD, hors dirigeants mandataires sociaux, à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée). Hors entités cédées ou en cours de cession.

- **Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (en France) (volontaire)** : l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes, instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, permet aux entreprises de mesurer leur avancée en matière d'écarts salariaux entre les femmes et les hommes à poste et âge égaux. Il se calcule sur 100 points, à partir de 5 indicateurs :
  - Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge.
  - Indicateur 2 : écart du taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes.
  - Indicateur 3 : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
  - Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité.
  - Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

**Incidents et sanctions liés au travail en matière de droits de l'homme au sein des effectifs (S1-17)**

Thème	Indicateur	Unité	31/12/2024
Incidents et/ou de plaintes liés au travail	Incidents de discrimination (S1-17-103-a)	Nombre	5
	Plaintes déposées par les canaux pour exprimer des préoccupations (S1-17-103-b)	Nombre	0
	Plaintes déposées auprès des Points de Contact Nationaux (S1-17-103-b)	Nombre	0
	Amendes, pénalités et indemnités pour dommages résultant de violations concernant les facteurs sociaux et les droits de l'homme (S1-17-103-c)	K€	0
Incidents graves constatés en matière de droits de l'homme	Problèmes graves de droits de l'homme et d'incidents liés à sa propre main-d'œuvre (S1-17-104-a)	Nombre	0
	Problèmes graves de droits de l'homme et d'incidents liés à sa propre main-d'œuvre qui sont des cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies et des Lignes directrices de l'OCDE (S1-17-104-a)	Nombre	0
	Amendes, pénalités et indemnités pour des problèmes graves de droits de l'homme et des incidents liés à sa propre main-d'œuvre (S1-17-104-b)	K€	0

Les 5 cas recensés au titre de 2024 recouvrent des situations alléguées de harcèlement moral pour lesquelles des enquêtes internes ont été diligentées et ont conclu à l'absence de situation de harcèlement moral.

## 3.4 Clients et utilisateurs finaux (ESRS S4)

### 3.4.1 Stratégie

#### 3.4.1.1 Ambition

Être un partenaire de confiance qui agit chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société est la raison d'être d'Amundi. Cet engagement se traduit par la volonté :

- d'adapter son offre par rapport aux évolutions des réglementations de la finance durable ainsi qu'aux exigences, besoins, préférences en matière de durabilité des clients et utilisateurs finaux des réseaux partenaires, distributeurs tiers et banques privées clients d'Amundi ainsi que des institutionnels et entreprises ;
- d'accompagner ses clients dans la sélection des solutions d'investissement, services de délégation de gestion ainsi que des solutions technologiques adaptés à leurs exigences et leurs besoins, à leurs préférences en matière de durabilité, à leur profil de risque et au contexte de marché ;
- de protéger les clients avec plusieurs dispositifs : gouvernance produits, information transparente, gestion des réclamations, gestion des données à caractère personnel et prévention des cyberattaques.

Pour atteindre cet objectif, Amundi base sa démarche sur :

- une application stricte de la réglementation et une bonne connaissance de ses clients afin de mieux les conseiller et les accompagner ;
- la mise à disposition d'une offre complète afin de répondre aux exigences et préférences des investisseurs en matière de durabilité avec des animations, outils et services associés pour les accompagner dans la sélection de l'offre tout en responsabilisant et formant ses équipes pour apporter le conseil adapté ;
- une gouvernance produits et services, une information ciblée et accessible, claire et transparente, des systèmes de prévention et de contrôles inhérents aux pratiques commerciales.



### 3.4.1.2 Impacts, Risques et Opportunités matériels et interactions avec le modèle d'affaires

Les IROs matériels pour les clients et utilisateurs finaux sont tous positionnés dans la chaîne de valeur aval.

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impacts	Positifs Impact positif sur la société des incitations induites par les réglementations européennes et/ou françaises sur les sujets de finance durable (ex. plus de transparence, accompagnement de la transition écologique et énergétique, etc.)		3.4.2 Adaptation des offres
	Négatif Impact positif sur la société lié à l'adéquation des produits et services au profil de la clientèle (gouvernance produit, transparence de l'information, gestion des réclamations)	Opérations propres	3.4.3 Protection de la clientèle
	Négatif Impact négatif sur des services en cas de cyberattaque		3.4.4 Cybersécurité
Risques	Risque réglementaire sur les sujets de finance durable en cas de non-respect des réglementations européennes et/ou françaises et réputationnel en cas de communication trompeuse		3.4.2 Adaptation des offres
	Risque de réputation en cas de fuites, vols ou utilisation inappropriée de données à caractère personnel	Opérations propres	3.4.5 Données à caractère personnel
	Risque financier à la suite d'une incapacité de fournir les services essentiels et coût opérationnel de remédiation associé		3.4.4 Cybersécurité
Opportunités	Opportunité d'accéder à de nouveaux marchés grâce au développement de produits et services participant à la transition environnementale et sociale		3.4.2 Adaptation des offres
	Opportunité d'améliorer l'image du Groupe grâce à l'intégration de critères ESG	Opérations propres	3.4.2 Adaptation des offres
	Opportunité de développer de nouvelles offres et produits innovants en réponse aux attentes sociales et sociétales		3.4.2 Adaptation des offres
	Opportunité de renforcer l'image et la réputation du Groupe grâce à un engagement et positionnement fort sur les sujets ESG		3.4.2 Adaptation des offres

Ces impacts, risques et opportunités sont liés au modèle d'affaires du Groupe notamment à travers :

- l'engagement d'Amundi d'assumer pleinement son rôle d'entreprise citoyenne en développant et adaptant ses offres pour répondre aux besoins de ses clients dans toutes leur diversité et de les accompagner dans la sélection ;
- une stratégie affirmée de renforcer son leadership en matière d'Investissement responsable qui permet d'améliorer son image sur les enjeux ESG ;

- l'obligation légale d'appliquer les réglementations dont celle de la finance durable ;
- une organisation globale et locale avec des systèmes de prévention et de contrôles visant à protéger les clients ;
- l'intégration des cybermenaces et de la sécurité des données à caractère personnel dans sa gestion des risques opérationnels.

### 3.4.1.3 Intérêts et points de vue des parties intéressées

Le groupe Amundi tient compte des intérêts et points de vue de ses clients et utilisateurs finaux au travers de plusieurs dispositifs :

- système d'écoute et de veille afin d'analyser les besoins des investisseurs ;
- « parcours client » institutionnel et entreprise en cohérence avec son profil incluant le recueil des informations sur ses préférences en matière de durabilité à travers un questionnaire d'adéquation, lorsque cela est adapté ;

- mesure de satisfaction des clients avec l'Indice de recommandation client (IRC) / Net Promoter Score (NPS) afin de s'assurer que les attentes de ses clients sont bien respectées ;
- gestion des réclamations avec une analyse visant à identifier et traiter les principaux motifs de réclamations ou irritants clients.

Ces intérêts et points de vue sont en lien avec le modèle d'affaires décrit dans le chapitre ci-dessus.

### 3.4.1.4 Champ d'application

Entités concernées	Entités du Groupe Amundi <sup>(1)</sup>
Parties prenantes affectées	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investisseurs particuliers, professionnels et entreprises des clients réseaux partenaires en France et à l'International</li> <li>Investisseurs des clients banques patrimoniales, gestionnaires de fortune et distributeurs tiers</li> <li>Clients entreprises et institutionnels (assureurs, banques centrales, fonds de pension, fonds souverains, gestionnaires d'actifs et « servicers », mutuelles et autres institutions)</li> </ul>
Portée géographique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monde</li> </ul>

Amundi, avec ses filiales et *joint ventures*, accompagne plus de 100 millions d'investisseurs. Chaque grand segment de clientèle bénéficie d'équipes commerciales, marketing et service clients adaptées, avec une forte proximité locale grâce à la présence d'Amundi dans plus de 35 pays. Les trois grands segments de clientèle sont :

#### Réseaux partenaires en France et à l'International

Amundi est le partenaire historique de trois réseaux bancaires majeurs en France et a établi des partenariats de long terme avec plus d'une dizaine de réseaux en Europe et en Asie.

#### Distributeurs tiers et Banques privées

Amundi est engagée auprès de banques patrimoniales, de gestionnaires de fortune ainsi qu'avec plus de 1 000 distributeurs tiers français et étrangers (banques, compagnies d'assurance, courtiers) qui commercialisent des solutions d'épargne construites par Amundi et destinées aux clients de leurs réseaux.

#### Institutionnels et Entreprises

Amundi accompagne plus de 1 500 clients institutionnels et entreprises à travers le monde : gestionnaires d'actifs, assureurs, banques centrales, fonds de pension, fonds souverains, mutuelles, entreprises - aussi bien pour leur gestion pour compte propre que les solutions d'épargne salariale ou retraite - et autres institutions.

Les terminologies ci-dessous sont définies comme suit :

**Clients** : investisseurs institutionnels et entreprises (gestionnaires d'actifs, assureurs, banques centrales, fonds de pension, fonds souverains, mutuelles, entreprises et autres institutions), interlocuteurs et conseillers des réseaux partenaires, des banques patrimoniales, des gestionnaires de fortune et des distributeurs tiers ainsi qu'investisseurs individuels salariés des sociétés clientes de l'épargne salariale et retraite.

**Investisseurs** : personnes morales (institutionnels ou entreprises) ou particuliers (épargnants) qui investissent dans des fonds susceptibles d'être gérés par Amundi.

### 3.4.1.5 Indicateurs et cibles

Amundi suit l'efficacité des actions mises en œuvre, par exemple avec des mesures de la satisfaction des clients et des contrôles du respect des réglementations. L'objectif est d'agir dans l'intérêt de ses clients. Amundi n'a pas de cible autre que cet objectif.

### 3.4.1.6 Cadre et références

#### Cadre réglementaire

Les obligations législatives, réglementaires et professionnelles relatives aux politiques « clients et utilisateurs finaux » proviennent de réglementations internationales (ex : Dodd Frank Act), européennes (ex : Directives MiFID II, AIFMD, UCITSD, DORA, RGPD etc.), nationales (ex : Code Monétaire et Financier, Règlement Général de l'AMF etc.), règlements (ex : SFDR etc.) ou de cadres internes (ex : Charte éthique et Code de conduite).

Amundi s'engage à respecter les droits de l'homme dans le cadre de la promotion de son offre (Cadres normatifs : Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; Principes directeurs de l'OCDE).

#### Cadre de mise en œuvre

Afin de respecter les obligations citées ci-dessus, le Groupe s'est doté d'un corpus normatif dédié pour la protection de la clientèle et d'un cadre normatif de sécurité des systèmes d'information <sup>(2)</sup>.

Ils s'appliquent à l'ensemble des entités sur des sujets comme l'épargne financière ou le dispositif de réclamations ou la prévention des cyberattaques.

Ces obligations sont complétées par un socle de contrôles associés à chaque thématique.

(1) Amundi et ses filiales en France et à l'international. A l'exemption des entreprises associées en Chine, Corée, Inde et Maroc, qui sont mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers. Amundi ne disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~ 30 %), elles ont été exclues du périmètre.

(2) Cadre normatif constitué par un ensemble de documents structuré en 3 niveaux : politique principale, politique de domaine et standards. L'ensemble est publié sur l'intranet du Groupe Crédit Agricole.

Une Charte éthique, commune à l'ensemble des entités, du groupe Crédit Agricole dont Amundi, a été adoptée en 2017. Elle souligne les valeurs de proximité, de responsabilité et de solidarité. Cette charte synthétise les principes d'actions et de comportement à respecter vis-à-vis des clients et utilisateurs finaux. Le Code de conduite d'Amundi vient mettre en pratique les engagements de cette Charte. Une fiche est dédiée aux Relations avec les clients. Concrètement, elle présente des conseils en termes de comportement avec des exemples sur ce qui est à faire et à ne pas faire.

Pour s'assurer du respect des droits et des libertés des personnes, dont les données à caractère personnel, le Groupe s'appuie sur un dispositif composé des quatre piliers suivants : « Gouvernance », « Corpus normatif », « Formation » et « Contrôle ».

### Rôles et responsabilités

« Adapter l'offre, accompagner et protéger les clients » sont l'affaire de tous comme précisé dans le Code de conduite d'Amundi. Cela implique le respect par chaque collaborateur et dirigeant des règles et principes relatifs aux relations avec les clients et la vigilance dans chacune des décisions et actions du quotidien.

## 3.4.1.7 Politiques, gouvernance et plans d'action

En accord avec son engagement sociétal Amundi a défini des objectifs, mis en place une gouvernance et des plans d'action ainsi que des mesures et contrôles à l'égard de ses clients et utilisateurs finaux décrits dans les chapitres ci-dessous.

## 3.4.2 Adapter les offres

Face aux évolutions et défis auxquels font face tous les segments de clientèle (e.g. cadre réglementaire, changements économiques, sanitaires, géopolitiques), Amundi s'affiche comme un partenaire responsable, à l'écoute et proactif. Son objectif est de :

- développer le cadre réglementaire de la finance durable et les meilleures pratiques ;

- connaître les besoins des investisseurs et s'adapter à leurs attentes ;
- accompagner ses clients dans la sélection de l'offre et des services afin de répondre à leurs exigences et préférences en matière de durabilité.

### 3.4.2.1 Gouvernance, rôles et responsabilités

Amundi dispose d'une gouvernance dédiée pour adapter son offre et superviser le lancement et l'évolution des activités produits et services. Tous les produits, services et activités de toutes les entités du Groupe, en France et à l'international, sont concernés.

Cette gouvernance s'appuie notamment sur deux comités décisionnels et un Comité du Conseil d'administration :

#### Comité Nouvelle Activité & Produit (NAP)

Présidé par le directeur de la ligne métier Risques, membre du Comité de Direction Générale (GMC), ce comité valide toute nouvelle activité/nouveau type de produit ou service développé au sein du Groupe avant son développement par la ligne métier ou l'entité concernée. Ce comité, à caractère décisionnel et exécutoire, permet à toutes les fonctions opérationnelles et de contrôle de valider l'activité dans toutes ses composantes (Opérations, IT, Gestion, Négociation, Juridique, Risques, Conformité, Finance, Marketing, Commercial, Investissement responsable, Sécurité, etc.).

#### Comité Produits et Services central (CPS)

Instance décisionnelle, présidée chaque mois par le directeur de la ligne métier Marketing & Produits, membre du Comité exécutif, ce comité valide la création, l'évolution des supports de placement et les services associés proposés par Amundi.

Ses membres incluent notamment les responsables des lignes métiers Risques, Juridique, Conformité, Gestion, Finance, Stratégie et Investissement responsable ainsi que le sponsor du projet et toute autre ligne métier pouvant être concernée.

En parallèle, Amundi dispose d'un processus de validation des fonds dédiés et mandats (création ou évolution) équivalent à celui des fonds ouverts.

#### Comité des Risques du Conseil d'Administration

Ce comité se réunit tous les trimestres. Il a notamment pour missions de veiller à la qualité des procédures permettant d'assurer la conformité de l'activité du Groupe avec les lois et règlements français et étrangers, d'examiner l'adéquation des dispositifs et des procédures de contrôle interne aux activités exercées et aux risques encourus, d'analyser tout sujet pouvant représenter un facteur de risque pour l'entreprise de nature à générer des situations préjudiciables à l'entreprise en l'exposant à un risque financier ou de réputation trop important.

### 3.4.2.2 Plans d'action

#### Développer le cadre réglementaire de la finance durable et les meilleures pratiques

Amundi participe, directement ou via les organismes de place, aux travaux et consultations autour des projets réglementaires européens visant à développer la finance durable et cherche à incorporer et disséminer les meilleures pratiques.

#### Coopérer avec des associations et parties prenantes

Amundi accueille favorablement les initiatives réglementaires visant à construire et renforcer la solidité et la transparence du marché de l'investissement responsable. Les questions de durabilité sont stratégiques, en particulier en Europe où un cadre réglementaire de la finance durable a été développé en réponse aux objectifs du « Green Deal ».

Le groupe Amundi cherche à concilier le fonctionnement efficace des marchés et du métier de la gestion d'actifs avec la promotion d'une finance plus responsable. Il adapte ses stratégies, son marketing, ses systèmes d'information et son organisation pour servir au mieux ses clients dans un environnement réglementaire exigeant et complexe. A cet effet, Amundi cherche à partager sa vision et son expérience avec différents acteurs et institutions internationales, européennes et nationales sur les réglementations de la finance durable, aussi bien en amont de réglementations à venir qu'en aval, en matière d'application et de bonnes pratiques.

Dans ce cadre, Amundi est membre d'associations professionnelles <sup>(1)</sup> ou de collectifs <sup>(2)</sup>. En France, la Directrice Générale d'Amundi préside le Collège des Investisseurs de Paris-Europlace et un membre de la Direction Générale fait partie du bureau exécutif de l'Institut de la Finance Durable (IFD). Qu'elles soient généralistes ou spécialisées, ces organisations contribuent aux réflexions sur le cadre réglementaire de la finance durable.

Amundi porte ses positions auprès de ces organisations, des instances de place ou publiquement. Elles reflètent, d'une part, les priorités de l'entreprise, parmi lesquelles l'Investissement responsable ; d'autre part, ses engagements, en contribuant notamment à la cohérence et la clarté du cadre de la finance durable, afin d'asseoir son effectivité au regard des objectifs de politiques publiques de développement de l'Investissement responsable et des attentes des clients.

Afin d'élaborer et porter ces positions, une gouvernance a été mise en place :

- une équipe Stratégie Réglementaire ESG, chargée des questions de réglementation de la finance durable au sein de la Direction de l'Investissement responsable ;
- une Direction de la Gouvernance et des Affaires Publiques, rattachée au Directeur Général Délégué, qui coordonne un comité validant les positions d'Amundi avec les lignes métiers impliquées.

Ainsi sont élaborées et diffusées des positions permettant de soutenir le développement d'Amundi en anticipant les impacts des futures réglementations de la finance durable sur l'entreprise, comme sur ses produits à destination des clients, et de contribuer aux travaux de l'industrie financière sur le renforcement continu du cadre réglementaire de la finance durable. Le cadre réglementaire de la finance durable est intégré dans le dispositif global de contrôles d'Amundi.

C'est ainsi qu'en 2024 Amundi a répondu, via les associations mais aussi directement, aux consultations publiques majeures portant sur des réglementations en cours d'élaboration ou de révision. Plus généralement, Amundi a contribué aux travaux de place relatifs à l'application et à l'évolution de la réglementation de finance durable. Les sujets principaux traités ont notamment relevé, au titre des produits financiers, du règlement Sustainable Finance Disclosure (SFDR) - non seulement sur les actes délégués mais aussi sur la réévaluation de cette réglementation et sa nécessaire révision - ainsi que celle des réglementations sectorielles liées (MiFID, PRIIPS, etc.). Citons également la mise en place des orientations de l'ESMA sur les noms de fonds « Fund naming » contenant des termes liés aux critères ESG ou à la durabilité, de la refonte du label français ISR, ou les réflexions sur les indices de référence climatiques et la taxonomie. Dans un souci de transparence et de cohérence du cadre de la finance durable, Amundi a également soutenu une nouvelle réglementation sur les notations ESG, et milite pour une meilleure lisibilité et cohérence réglementaire, par exemple en alignant les règles applicables à l'ensemble des indices de référence et à leurs administrateurs aux exigences de la finance durable.

#### Nouer des partenariats de long terme

Amundi cherche à co-construire les offres les plus adaptées pour les investisseurs. Ainsi, elle est notamment en interaction avec de grands organismes publics, des fédérations, organisations syndicales et associations.

Afin de développer des solutions pour financer la transition énergétique et la croissance inclusive, Amundi a noué des partenariats innovants avec de grands organismes publics : la Société Financière Internationale de la Banque mondiale (IFC), la Banque Européenne d'Investissement (BEI) et la Banque Asiatique d'Investissement pour les Infrastructures (AIIB).

Amundi a développé, par exemple, les stratégies suivantes :

- avec l'IFC, en 2018, un fonds d'obligations vertes émises sur les marchés émergents ;
- avec l'AIIB, en 2020, un fonds qui applique l'approche innovante de l'AIIB-Amundi Climate Change Investment Framework.

Dans ses activités d'épargne salariale et retraite, Amundi coopère avec les fédérations, organisations syndicales et associations sur les enjeux de partage de la valeur au bénéfice des salariés épargnants. Amundi propose une gamme complète de fonds multi-entreprises d'Investissement responsable, solidaires ou thématiques, labellisée par le CIES <sup>(3)</sup>, affirmant son engagement à offrir des solutions d'Investissement responsable à tous les salariés des entreprises clientes.

(1) Liste non exhaustive : en France : AFG (Association Française de la Gestion financière), France Invest, ASPIM (Association française des Sociétés de Placement Immobilier), AMAFI (Association française des Marchés Financiers) ; En Europe : EFAMA (European Fund and Asset Management Association), ICMA (International Capital Market Association) and its Asset Management and Investors Council (AMIC) ; Et de manière générale : associations locales de gestion des pays où Amundi est présente.

(2) Liste non exhaustive : EpE (association française des Entreprises pour l'Environnement) ; FAIR (Financer Accompagner Impacter Rassembler) ; ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises) ; PRI : Principes pour l'Investissement Responsable ; SIF (Sustainable Investment Forum) européen (Eurosif), français (FIR), espagnol (Spainsif), italien (Itasif), canadien (RIA).

(3) CIES : Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale.

## Participer à des initiatives collectives

Amundi est membre ou signataire de nombreuses initiatives nationales et internationales visant à adresser des problématiques environnementales, sociales et de bonne gouvernance. Ces coalitions d'investisseurs ont pour objectif principal d'appeler les

pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et d'engager les entreprises à améliorer leurs pratiques en matière de développement durable. Ces initiatives participent notamment à l'élaboration d'outils et de méthodologies visant à faciliter l'intégration des questions ESG dans la gouvernance des entreprises et au niveau de la gestion d'actifs.

### Initiatives (liste non exhaustive)

#### INVESTISSEMENT RESPONSABLE

2003	UNGC - <i>UN Global Compact</i>
2006	PRI - Principes pour l'Investissement Responsable - Membre fondateur
2010	FIR - Forum pour l'Investissement Responsable (French SIF)
2010	AFG - Association française de la gestion financière
2013	EFAMA - European Fund and Asset Management Association
2017	IFD - Institut de la Finance Durable (ex <i>Finance for tomorrow</i> )
2017	ICMA - <i>International Capital Market Association</i>
2019	OPIM - <i>Operating Principles for Impact Management</i>
2021	<i>UK Stewardship Code</i>

#### ENVIRONNEMENT

2003	IIGCC - <i>Institutional Investors Group on Climate Change</i>
2016	SBTi - <i>Science-Based Targets initiative</i>
2017	<i>Climate Action 100+</i>
2017	TCFD - <i>Task Force on Climate-related Financial Disclosures</i>
2017	CDP NDC - <i>CDP Non-Disclosure Campaign (Climate Change, Water, Forest)</i>
2021	F4B - <i>Finance for Biodiversity Pledge</i>
2021	NZAM - <i>Net Zero Asset Managers</i> <sup>(1)</sup>
2023	Nature Action 100

#### SOCIAL

2021	<i>The 30 % Club France Investor Group</i>
2020	<i>Tobacco-Free Finance Pledge</i>

#### GOUVERNANCE

2013	ICGN - <i>International Corporate Governance Network</i>
2022	CII - <i>Council of Institutional Investors</i>

(1) La NZAM a décidé en janvier 2025 de revoir les engagements de l'initiative. En conséquence, la NZAM suspend temporairement les évaluations de la mise en œuvre des engagements des signataires et des attentes en matière de reporting.

Par ailleurs, Amundi Immobilier soutient plusieurs initiatives pour la biodiversité et l'intégration des enjeux extra-financiers dans l'immobilier, notamment Biodiversity Impulsion Group <sup>(1)</sup> et European Sustainability Real Estate Initiative <sup>(2)</sup>.

Et en tant que membre actif de la Commission de l'ASPIM, Amundi Immobilier participe à l'élaboration de la deuxième version du Label ISR pour les fonds immobiliers.

## Connaître ses clients

### Comprendre les besoins

Amundi s'appuie sur des dispositifs d'écoute et de veille, actionnés par grandes classes d'actifs, types de gestion, segments de clientèle et zones géographique, pour analyser à la fois les tendances de marché, les pratiques concurrentielles, les comportements et besoins des clientèles et développer des offres et services adaptés à chaque segment, tout en intégrant les dernières évolutions réglementaires et technologiques de l'industrie. Ces dispositifs prennent systématiquement en

compte le volet ESG. Une mesure de la performance financière et des risques des offres par rapport à la concurrence est également réalisée systématiquement par segment de clientèle.

Ainsi, à titre d'exemple, Amundi :

- anime depuis 2016 un Comité Consultatif « *Global Advisory Board* » composé de grands experts externes au Groupe. Réunis trois fois par an, ils échangent sur les perspectives économiques et géopolitiques mondiales, analysent leurs impacts sur les marchés financiers et affinent la compréhension des besoins financiers des clients dans chacune des grandes zones géographiques ;

(1) Le Biodiversity Impulsion Group (BIG) vise à créer un référentiel commun d'indicateurs et d'outils de mesure afin de définir et d'améliorer l'empreinte biodiversité des projets immobiliers.

(2) L'European Sustainability Real Estate Initiative (ESREI) a pour objectif, au sein de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), d'élargir son champ d'étude à l'échelle européenne, en renforçant la veille technique et réglementaire dans les pays de l'Union européenne et à la Commission européenne, tout en créant un réseau d'acteurs de l'immobilier durable en Europe.

- assure une veille concurrentielle. Basée à Paris, ainsi qu'à Boston, Milan et Singapour, l'équipe *Business Intelligence* intervient également avec des correspondants sur chacun des marchés où Amundi est présente. Ses productions sont accessibles aux collaborateurs *via* un intranet régulièrement enrichi avec des études sur les produits ;
- sponsorise, par ailleurs, de manière récurrente, des études afin de mieux comprendre les attentes des différents segments de clientèle qu'elle sert et suivre leur évolution.

Tout au long de 2024, Amundi a tiré parti de multiples études internes et externes pour analyser l'appétit, les besoins, les préoccupations et les tendances d'investissement durable de ses segments de clientèle, tant en Europe qu'en Asie.

Amundi a également :

- mené une étude auprès d'un panel d'épargnants pour la 5<sup>ème</sup> année consécutive en France afin de saisir leur compréhension et attentes en matière d'Investissement responsable ;
- mis en œuvre une série d'enquêtes ponctuelles touchant à la fois des investisseurs et des distributeurs afin de valider la future politique de nommage des fonds Amundi, pour se conformer aux nouvelles lignes directrices de l'ESMA ;
- reconduit l'enquête annuelle Amundi CREATE, lancée en 2014. Plus de 150 fonds de pension ont été interrogés sur les investissements dans les marchés privés et émergents, en mettant l'accent sur l'Asie. L'enquête a particulièrement analysée l'intégration de critères ESG dans ces deux classes d'actifs, notamment en ce qui concerne l'accès aux opportunités climatiques dans les marchés émergents ;
- sponsorisé, comme les années précédentes, l'OMFIF Global Public Investor Report («Stick or Twist ? Reserve Managers battling low returns face tough choices»), basé sur des entretiens avec plus de 70 directeurs de réserves de banques centrales, pour comprendre leurs principaux défis et l'évolution de leurs besoins en matière d'investissement.

Par ailleurs, le Groupe organise des événements «peer to peer» pour certains segments de clientèle<sup>(1)</sup> afin de leur permettre d'échanger sur leurs principaux défis, tout en offrant à Amundi l'occasion de participer à ces conversations interactives et approfondies. Organisés en juin dernier lors de l'Amundi World Investment Forum, ils ont rassemblé notamment des CIOs, des responsables de l'Investissement responsable / ESG, des économistes en chef et des clients.

### Recueillir les préférences en matière de durabilité

Amundi a mis en place un « parcours client » institutionnel et entreprise afin d'accompagner la distribution de ses produits et services.

Il s'appuie notamment sur des procédures, régulièrement mises à jour, ainsi que des processus associés. Ces processus sont principalement mis en œuvre autour d'un Customer Relationship Management (CRM - outil de gestion de la relation client) regroupant l'ensemble des informations commerciales relatives à chaque client et prospect ainsi qu'au suivi de l'adéquation entre préférences clients et offre d'investissement.

Lorsque la catégorisation du client<sup>(2)</sup> et son objectif d'investissement le nécessitent<sup>(3)</sup>, le « parcours client » débute par le recueil des informations sur ses connaissances et son expérience en matière

d'investissement, sa situation financière (y compris sa capacité à subir des pertes) et ses objectifs d'investissement (y compris sa tolérance au risque) ainsi que ses préférences de durabilité. Cette évaluation est réalisée notamment à travers un questionnaire d'évaluation du caractère approprié « appropriateness test » et un questionnaire d'évaluation de l'adéquation « suitability test » remplis par le client ou prospect. Le questionnaire de « suitability test » est adapté au type de service fourni : conseil en investissement « fonds ouvert » ou conseil en investissement sur produit dédié/gestion de portefeuille (mandat). Pour les clients Professionnels, les connaissances et l'expérience des produits financiers sont présumées acquises (« appropriateness test » non requis). L'adéquation est revue périodiquement.

En 2023, le questionnaire de recueil des objectifs d'investissement avait été élargi aux questions concernant les préférences en matière de durabilité des clients institutionnels et entreprises. Depuis septembre 2023, ce questionnaire enrichi est proposé aux nouveaux clients<sup>(4)</sup> lors du processus d'entrée en relation.

En 2024, Amundi a procédé à la mise à jour des questionnaires existants pour tous les clients dans les entités présentes en France. Dans le cadre de ce plan de remédiation, en cours de finalisation, les clients ont été sollicités pour compléter l'ensemble du questionnaire (objectifs financiers et préférences en matière de durabilité).

Afin de permettre une meilleure traçabilité de ce processus, l'outil CRM d'Amundi a été enrichi de fonctionnalités de collecte, de stockage et de consultation des questionnaires et des données recueillies. Cet outil permet d'améliorer le recueil des questionnaires, la traçabilité des informations et le suivi des renouvellements réguliers prévus par les procédures du Groupe.

### Accompagner les clients dans la sélection de l'offre et des services

Amundi offre aux investisseurs une gamme de produits et services parmi les plus larges du marché afin de répondre aux besoins des investisseurs dans toute leur diversité. Cette offre comprend :

- une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable ;
- des solutions d'investissement et services de délégation de gestion ;
- des solutions technologiques et services associés ;
- un accompagnement, des animations, outils et formations.

### Une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable

Amundi dispose d'une offre complète et diversifiée qui permet de répondre aux besoins spécifiques de chacun des investisseurs et à leurs préférences en matière de durabilité. Elle couvre tous types de gestion : gestion active, passive, actifs réels, solutions structurées et gestion alternative. Elle propose des expertises sur toutes les zones géographiques et sous différents formats juridiques.

Cette offre de gestion est proposée en fonds ouverts ou à travers des fonds dédiés et mandats. Les fonds dédiés et mandats sont sur mesure, en adéquation avec les besoins spécifiques et réglementaires des clients.

(1) Fonds de pension, banques centrales, entreprises, banques de détail, gestionnaires de fortune et banques privées, plateformes numériques.

(2) Trois catégorisations : clients professionnels, clients non-professionnels et contreparties éligibles.

(3) Sont exemptés les distributeurs, les clients non européens suivis dans des entités non européennes ainsi que les clients professionnels suivis en Europe dont les activités ne se font pas pour compte propre mais pour compte de clients finaux.

(4) Lorsque que ces clients sont éligibles à l'utilisation d'un questionnaire de recueil des objectifs financiers et des préférences en matière de durabilité.

Amundi applique des normes minimales et une politique d'exclusion <sup>(1)</sup> aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire du client, et toujours dans le respect des lois et des réglementations applicables. L'objectif de ces fonds est d'obtenir un score ESG moyen supérieur au score ESG moyen de leur indice de référence ou univers d'investissement. De nombreux produits individuels ou gammes de fonds bénéficient également d'une intégration ESG plus poussée, via une plus forte sélectivité, un

niveau de notation ou des indicateurs extra-financiers plus élevés, ou encore une sélection thématique, etc.

Enfin, tant pour intégrer les évolutions réglementaires que pour offrir à ses clients une transparence renforcée, Amundi a décidé de structurer son offre en deux grandes familles :

- les fonds qui investissent dans toutes les activités économiques (hors politique d'exclusions mentionnées ci-dessus) ;
- les fonds qui appliquent des limites aux activités liées aux énergies fossiles.

Il en résulte une gamme qui présente l'architecture présentée ci-dessous, pensée pour permettre aux investisseurs d'atteindre leurs objectifs financiers tout en exprimant leurs préférences en matière de durabilité :

Investir dans <b>TOUTES LES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES</b>		Appliquer <b>DES LIMITES AUX ACTIVITÉS LIÉES AUX ÉNERGIES FOSSILES <sup>(1)</sup></b>	
Standard	Select	Responsible	Climat
Investir dans tous les secteurs avec des <b>garde-fous ESG</b>	Favoriser les <b>bonnes pratiques ESG</b> dans tous les secteurs	Vers une économie plus <b>durable</b>	Lutter contre le <b>changement climatique</b>
Exclure les activités les plus nocives (armes controversées, tabac, charbon, etc.)	Investir dans toutes les activités économiques, avec un score ESG amélioré de 20 % par rapport au marché <sup>(2)</sup> et/ou exclure les 20 % d'entreprises les plus mal notées.	Investir dans des entreprises qui ont de solides pratiques ESG. Investir dans des projets et/ou des entreprises qui permettent une économie plus durable (gestion des ressources naturelles, accès à un travail décent, etc.)	Décarboner son portefeuille d'investissement et/ou investir dans des entreprises clairement engagées vers la neutralité carbone. Investir dans des projets d'énergies renouvelables, des constructeurs de voitures électriques, etc.

(2) L'ESMA se réfère aux exclusions CTB telles que détaillées uniquement à l'article 12.1 (a-c) du règlement délégué de la Commission (UE) 2020/1818 et se réfère aux exclusions PAB telles que détaillées uniquement à l'article 12.1 (a-g) du règlement délégué de la Commission (UE) 2020/1818 (les articles 12.2 et 12.3 ne doivent pas être considérés comme faisant partie des exclusions de l'ESMA relatives à la dénomination des fonds).

(3) Note ESG moyenne du fonds.

### Produits « impact »

Les produits « impact » sont des produits d'investissement dont l'objectif est de générer un impact environnemental et/ou social positif, mesurable ainsi qu'un rendement financier. L'impact est mesuré par rapport à des objectifs d'impact spécifiques définis en amont, qui sont basés sur l'intentionnalité des investisseurs ou sur celle des sociétés dans lesquelles ils investissent. Les thèmes d'impact sont aussi divers que le type de résultats durables recherchés, par exemple : créer des emplois dans des zones à fort chômage ; fournir l'accès à des services essentiels pour les populations à faible revenu ; réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) par unité de production ; etc.

Amundi a développé une grille d'évaluation interne pour évaluer trois dimensions clés de l'investissement à impact : l'intentionnalité, la mesurabilité et l'additionnalité. Pour être qualifié de produit « impact », le fonds doit avoir une note minimale sur les trois dimensions.

Dans le cadre du plan Ambitions ESG 2025, Amundi s'est engagée à étendre l'offre de solutions d'investissement à impact pour atteindre 20 milliards d'euros.

A fin 2024, les encours de produits « impact » ont atteint 16,1 milliards d'euros, soit une augmentation de près de 3 milliards sur l'année. Cette augmentation a été portée, d'une part, par un alignement de produits existants avec le cadre d'investissement

à « impact » d'Amundi et, d'autre part, par le lancement de nouvelles stratégies d'investissement à « impact » notamment dans les classes d'actifs Private Equity et Obligataire.

### Produits Net Zero

L'offre Net Zero est détaillée dans le chapitre 3.2.1.2.

### Réplication d'indices ESG

Amundi dispose de l'une des gammes d'ETF d'Investissement responsable les plus larges du marché européen<sup>(2)</sup>. Celle-ci couvre les principales classes d'actifs et zones géographiques pour une allocation de portefeuille diversifiée.

Conformément au plan Ambitions ESG 2025, Amundi souhaite continuer à élargir cette offre avec pour objectif que la gamme ETF soit constituée d'au moins 40 % d'ETF ESG à horizon 2025.

L'atteinte de cet objectif passe non seulement par le lancement de nouveaux produits, mais également par une démarche volontariste de transformation de fonds répliquant des indices traditionnels vers des indices intégrant des critères ESG.

Amundi a poursuivi de manière proactive son développement ESG avec le lancement de nouvelles solutions d'investissement en 2024, avec en particulier une gamme d'ETF Label ISR destinée aux clients français souhaitant investir en conformité avec le label.

(1) La politique générale d'Investissement responsable d'Amundi est disponible sur son site internet.

(2) Source : ETFGI Global ESG ETFs industry insights report September 2024. Amundi est le 2ème fournisseur d'ETF ESG en nombre de produits et en encours.

### Fonds structurés d'Investissement responsable

Amundi a été pionnier dans le développement d'une gamme de fonds à formule ESG avec notamment le lancement en 2021 d'un fonds à impact qui investissait dans des actions liées à un indice sur la thématique sociale. Cette innovation s'est poursuivie avec le lancement de plusieurs fonds à formule ESG sur les thématiques de l'environnement et du climat.

En 2024, Amundi a lancé un fonds environnemental qui participe au développement de l'économie française en investissant dans une sélection d'entreprises ayant les meilleures pratiques environnementales, parmi 120 entreprises françaises de l'indice SBF 120.

D'autres solutions structurées sont également proposées aux investisseurs à l'international au travers de fonds de gestion de portefeuille avec protection du capital et des investissements en ligne avec la politique d'Investissement responsable d'Amundi.

Ces lancements s'appuient sur la volonté d'Amundi de proposer aux investisseurs des fonds répondant à leurs besoins et préférences en matière de durabilité, même sur des actifs spécifiques comme les solutions structurées.

### Portefeuilles dédiés et mandat d'Investissement responsable

Amundi propose des portefeuilles sur mesure avec différents niveaux d'intégration ESG. Ces fonds dédiés et mandats sont en adéquation avec les besoins spécifiques et réglementaires des clients.

Les reportings des produits gérés par Amundi peuvent être adaptés en termes d'information et de granularité selon les attentes des clients (par exemple indicateurs de risques, impact carbone, droits de vote, engagement, etc.).

### Gamme de solutions d'Investissement responsable Epargne Salariale et Retraite

Amundi a été l'une des trois premières sociétés de gestion à obtenir le label CIES<sup>(1)</sup> en avril 2002, grâce à sa large gamme de solutions d'Investissement responsable et/ou solidaires. Cette offre a ensuite été enrichie de thématiques telles que la transition énergétique, la lutte contre le changement climatique, le développement durable, la réduction des inégalités sociales et le soutien aux entreprises françaises. Ces placements bénéficient de l'expertise en Investissement responsable d'Amundi, ainsi que du savoir-faire de CPRAM, spécialiste en gestion thématique, et de l'expertise de BFT Investment Managers sur le marché français.

Plus de 80 %<sup>(2)</sup> des encours de l'épargne salariale et retraite d'Amundi sont classés 8 et 9 au sens de la SFDR en France (hors actionnariat salarié) et représentent 45 %<sup>(3)</sup> du total des encours totaux gérés dans le pays en épargne salariale et retraite.

### Expertises d'Investissement responsable Amundi Actifs Réels et Alternatifs (ARA)

Amundi ARA propose une gamme de solutions d'Investissement responsable et à impact dans les domaines de l'immobilier, de la dette privée, du private equity et des infrastructures.

Les pratiques « impact » sont en développement au cœur de ces expertises.

### Immobilier

Amundi Immobilier applique une politique ESG à l'ensemble de ses actifs.

En 2024, la labellisation ISR de quatre de ses fonds a été renouvelée grâce à des engagements pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, la réintroduction de la biodiversité en milieu urbain ou l'amélioration du confort et du bien-être des utilisateurs.

### Dette Privée

La prise en compte des enjeux ESG et des pratiques à impact se sont intensifiées en 2024. A titre d'exemple, Amundi Dette Privée s'engage auprès des émetteurs en partageant des résultats extra-financiers et axes d'amélioration. Elle participe à des groupes de travail ayant pour objectifs de définir :

- des critères d'impact en dette privée, avec la Commission « Impact » de l'Institut de la Finance Durable ;
- l'impact des indicateurs dans le cadre de structuration Sustainability Linked-Loans, avec la Commission « Impact SLL » de France Invest ; et
- des approches communes de la finance et du capital naturel sur la place de Paris, avec la Commission « Biodiversité » de l'Institut de la Finance Durable.

### Private equity

Amundi Private Equity intègre les facteurs ESG dans les processus d'investissement de ses trois activités (Private Equity Midcap, Fonds de fonds et Impact) tout au long de la période de détention. Les équipes s'engagent à soutenir les transitions durables par le biais d'une politique d'engagement et d'une stratégie d'investissement durable.

Amundi Private Equity MidCap a continué d'accompagner les entreprises de son portefeuille dans la structuration et le développement de leurs politiques RSE. Cet accompagnement se traduit par l'amélioration des pratiques :

- 80 % des participations<sup>(4)</sup> examinent les sujets ESG en Conseil de Surveillance ;
- 75 % des participations ont mis en place un système de partage de la création de valeur pour les salariés ;
- 60 % des participations ont réalisé une évaluation de leur empreinte carbone<sup>(5)</sup> ; et
- 21 % des participations ont conditionné la rémunération du dirigeant à l'atteinte d'objectifs de performance en matière de durabilité.

Une préparation à la mise en œuvre de la CSRD a été proposée cette année aux entreprises dans lesquelles Amundi PE a des participations, avec notamment un webinaire dédié et des sessions de travail. L'objectif était de leur expliquer la nouvelle réglementation afin de les aider à préparer leurs réponses pour la collecte des données en 2025.

Pour les activités « impact », voir le paragraphe Produits « impact » ci-dessus.

(1) Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale

(2) Au 30 juin 2024.

(3) Quote-part calculée sur les montants gérés par Amundi déclarés à l'AFG au 30 juin 2024.

(4) Sur les fonds lancés après 2020.

(5) Scopes 1 et 2 ou scopes 1, 2 et 3.



### Infrastructures

Avec Amundi Transition Énergétique (ATE), Amundi promeut un modèle énergétique robuste et durable face aux défis de l'approvisionnement en énergie, de l'évolution des prix, de l'épuisement des ressources et aux impératifs de protection de l'environnement.

En 2024, ATE a renforcé sa position d'acteur clé de la transition énergétique en Europe, notamment avec le programme Alba 2. Ce programme investit dans des projets à fort potentiel d'expansion et adressant les enjeux de la transition énergétique (production d'énergie, hydrogène, bornes de recharge).

### Des solutions d'investissement et services de délégation de gestion

Amundi offre également une large palette de services et solutions permettant de répondre aux besoins de ses clients institutionnels, entreprises et distributeurs intégrant les sujets de durabilité à travers :

- services de « fiduciary management » pour ses clients institutionnels : de la mission de conseil (univers d'investissement, allocation stratégique, allocation d'actifs à moyen terme, etc.) à la délégation d'investissement (overlay, allocation tactique ou mise en œuvre et suivi complet d'un portefeuille) ;
- services pour accompagner les distributeurs (banques, banques privées, assureurs, gestionnaires d'actifs) sur l'ensemble de la chaîne de valeur du conseil en investissement ;
- solutions d'investissement : portefeuilles modèles pour les gestions conseillées ou la gestion sous mandat ;
- services de sélection de fonds et offre de délégation (« sub-advisory ») : à travers sa plateforme de distribution Fund Channel et sa plateforme multi-gérants, Amundi permet aux distributeurs d'optimiser la structuration, la gestion et le suivi de leur offre en architecture ouverte.

Chacun de ces services et solutions prend en compte les préférences de durabilité des clients, soit en intégrant des critères ESG directement dans l'offre, soit en auditant les politiques ESG des gérants externes en cas de délégation de gestion.

En 2024, Amundi a finalisé sa gamme de portefeuilles modèles qui propose plusieurs produits avec une thématique climatique ou de durabilité.

Concernant ses services de sélection de fonds et offre de délégation, Amundi procède à la sélection de gérants externes répondants aux critères financiers et extra-financiers requis par ses clients. Cet exercice repose sur les expertises des équipes de sélection de fonds et d'Investissement responsable. En 2024, trois fonds dédiés au réseau de distribution de Crédit Agricole Italia, gérés en délégation et classés Article 8 au sens de la réglementation SFDR, ont ainsi été lancés.

### Des solutions technologiques et services associés

Avec sa division stratégique Amundi Technology, Amundi propose une gamme complète d'outils et de services afin d'accompagner les clients pour remodeler leur modèle opérationnel et se concentrer sur leur cœur de métier.

Ces solutions spécialisées « 100 % cloud » soutiennent les besoins avancés des clients pour couvrir l'ensemble du cycle de vie des investissements.

Amundi Technology a renforcé son soutien à l'Investissement responsable et la finance durable avec le lancement d'ALTO<sup>(1)\*</sup> *Sustainability*, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux. Le développement de cette plateforme est l'un des 10 axes du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi.

Innovante et modulaire, la solution ALTO\* *Sustainability* apporte une flexibilité supplémentaire aux clients et les aide à aligner les décisions d'investissement avec leurs objectifs ESG et Climat.

Elle permet aux utilisateurs de :

- intégrer leurs propres données et analyses ESG dans ALTO\* *Investment* ;
- intégrer des données ESG tierces et bénéficier d'un service de contrôle et mise en qualité de ces données par les équipes d'Amundi ;
- construire des scores sur mesure au niveau de l'émetteur et / ou du portefeuille ;
- utiliser les données ESG, climat, biodiversité et SFDR dans toute la chaîne de valeur de la gestion d'actifs : analyse de portefeuille, simulation, contrôles pre-trade et post-trade des règles d'investissement, production des reportings ;
- suivre la trajectoire *Net Zero* des portefeuilles avec ALTO\* *Dashboard*.

ALTO\* *Sustainability* facilite la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de reporting. Ainsi, les professionnels de l'investissement peuvent efficacement mettre en œuvre des stratégies d'investissement ESG.

Selon les modèles opérationnels et les objectifs des clients, des services BPO <sup>(2)</sup> complètent ces solutions technologiques pour le Dealing, le Middle Office, la gestion des données de référence et le Reporting.

Amundi Technology dispose également d'un laboratoire d'innovations, *The Innovation Lab*. L'équipe est composée d'experts parmi lesquels des data scientists, des gérants et des développeurs. Ce laboratoire soutient les activités des clients et cherche à tirer parti de l'inclusion de la fintech et de l'innovation, facteur clé de différenciation au service de tous ses clients. Pour continuer à améliorer l'expérience client, Amundi intègre progressivement l'intelligence artificielle dans ses outils lorsque cela est pertinent. Avec ce laboratoire, Amundi s'engage à utiliser l'IA <sup>(3)</sup> de manière éthique et transparente tout en protégeant la sécurité des données des clients.

En 2024, *L'Innovation Lab* a développé le module ALTO\* *Climate* de la suite ALTO\* *Sustainability*.

(1) ALTO\* : Amundi Leading Technologies & Operations.

(2) BPO : Business Process Outsourcing.

(3) IA : intelligence artificielle.

### Un accompagnement, des animations, outils et formations

Amundi accompagne ses clients dans la sélection des solutions de placements et services et propose des animations, outils ainsi que des formations.

#### Accompagnement et outils d'animation pour ses distributeurs et partenaires

Amundi accompagne ses partenaires et distributeurs et soutient la mise en marché des offres par d'importants dispositifs d'information et de communication, principalement digitaux : vidéos à destination des épargnants et des conseillers, articles thématiques, infographies, argumentaires, guides pédagogiques, web conférences thématiques, etc.

Amundi met également à leur disposition des outils digitaux pour accompagner les conseillers dans leur recherche de solutions adaptées, qui prennent en compte les préférences de durabilité des clients.

En 2024, par exemple, Amundi a :

- accompagné ses banques partenaires et distributeurs dans l'intégration des évolutions réglementaires et la prise en compte des préférences en matière de durabilité afin de permettre aux conseillers bancaires de recommander les placements en lien avec les préférences de leurs clients ;
- organisé des séances personnalisées avec des experts, des ateliers, etc. sur des aspects réglementaires de la finance durable ;
- proposé des animations clés en main pour les réseaux partenaires et leurs clients afin d'approfondir leurs connaissances en matière d'Investissement responsable ou les sensibiliser à des enjeux de durabilité, comme par exemple le climat, et leur donner l'opportunité d'agir au travers de solutions d'investissement adaptées.

#### Accompagnement des entreprises et institutionnels avec des services clients dédiés

Afin d'offrir un service personnalisé - dans leur langue et leur créneau horaire - à ses clients, Amundi dispose d'équipes de Service clients dédiées implantées dans la majeure partie des entités du Groupe Amundi en France et à l'international. Ces équipes sont également spécialisées par segment de clientèle (Distribution, Particuliers, Institutionnels, Entreprises) pour tenir compte des spécificités et besoins des clients.

La direction du Service clients est le garant de la qualité du service, de la réactivité et du respect des engagements pris envers ses clients, par ses interactions quotidiennes avec l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur d'Amundi.

Ces processus sont principalement mis en œuvre autour d'un Customer Relationship Management (CRM - outil de gestion de la relation client) regroupant l'ensemble des informations commerciales relatives à chaque client et prospect ainsi qu'au suivi de l'adéquation entre préférences clients et offre d'investissement.

En 2024, les équipes Service clients ont contribué, par exemple, aux chantiers PRIIPs<sup>(1)</sup> et de renommage de son offre « Fund naming ».

Amundi a de nouveau été certifiée ISAE 3402, standard d'évaluation de la qualité de la politique de gestion des risques reconnu au niveau mondial. Ce standard mesure la pertinence et l'efficacité opérationnelle des contrôles clés autour de services délivrés aux clients et traduit une rigueur continue dans l'organisation et l'application des processus de contrôles.

(1) PRIIPs : Packaged Retail Investment and Insurance-based Products.

### Formation à tous les niveaux dans la chaîne de valeur

Pour agir dans l'intérêt de ses clients, Amundi cherche à accroître l'expertise de tous les intervenants dans la chaîne de valeur : collaborateurs et dirigeants d'Amundi, conseillers chez les distributeurs et réseaux partenaires, clients particuliers ainsi que salariés des prospects et clients institutionnels ou d'entreprises. Le Groupe dispose de contenus de formation complets, utilisables « à la carte » selon son profil ou son métier.

#### Formation interne

Amundi déploie des formations pour ses collaborateurs afin de les familiariser avec les sujets de durabilité en général, d'améliorer leur compréhension des réglementations de la finance durable et du fonctionnement d'Amundi en tant qu'Investisseur Responsable ainsi que pour les sensibiliser à l'éthique et prévenir les pratiques commerciales déloyales.

En 2024, Amundi a poursuivi la formation de ses collaborateurs et enrichi le transfert de connaissances avec, par exemple, en obligatoire pour tous les salariés, un e-learning sur le climat et un quiz sur l'éthique ainsi qu'une formation sur la communication responsable pour certains métiers (communication, marketing etc.).

La politique de formation d'Amundi est développée dans le chapitre 3.3.2.1 et les formations suivies pour prévenir les pratiques déloyales dans le chapitre 3.5.2.6.

#### Éducation financière et formation pour les Réseaux partenaires, les Distributeurs et leurs clients

Amundi propose aux conseillers des réseaux partenaires et distributeurs des solutions de formation sur les marchés financiers, la réglementation, les offres et les services, afin d'améliorer leurs connaissances financières et extra-financières et de soutenir la commercialisation des fonds d'Amundi.

Parmi ces solutions, la plateforme digitale *Amundi Academy* intègre des parcours pédagogiques variés et ludiques, accessibles en plusieurs langues, avec la possibilité d'obtenir une certification conforme aux exigences des régulateurs locaux.

En 2024, *Amundi Academy* offre plus de 100 modules répartis sur trois niveaux (fondamental, expert et CFA) et compte plus de 13 000 utilisateurs sur une vingtaine de plateformes digitales dans une dizaine de pays. Par exemple, en France, 12 mémos pédagogiques ont été ajoutés au parcours digital dédié à l'Investissement responsable.

Amundi met également à disposition des programmes d'éducation financière à disposition sur ses sites web pour ses réseaux partenaires, distributeurs et leurs clients épargnants, sous forme de vidéos pédagogiques, d'émissions TV ou de parcours éducatifs. L'objectif est de faciliter la compréhension des principaux concepts, notamment de la finance durable.

En 2024, plusieurs initiatives illustrent cet engagement :

- En France, un parcours pédagogique spécifiquement dédié à la connaissance des principes de l'Investissement responsable a été lancé sur le site français d'Amundi dédié aux particuliers.
- Trois séries de vidéos pédagogiques ont été créées pour le grand public, abordant des thèmes tels que les fondamentaux de l'investissement en actions, les politiques ESG de grandes entreprises françaises et les aspects à considérer pour la retraite.
- En Autriche, un nouveau programme éducatif « Amundi Investment ABC » a été introduit sur le site grand public pour expliquer le vocabulaire financier, tandis qu'en Allemagne, 16 nouvelles vidéos pédagogiques ont été publiées pour sensibiliser les épargnants aux notions de base de l'investissement.

### Formation pour les clients Institutionnels et Entreprises

Amundi offre un nombre croissant de formations sur la finance durable (knowledge transfer) pour ses clients institutionnels et entreprises.

Ces formations s'adressent principalement aux banques centrales, fonds souverains et fonds de pension et visent à transmettre des connaissances à leurs collaborateurs, des nouveaux arrivants dans le cadre du programme de formation « *in house* », aux cadres supérieurs et dirigeants via les « *Executive Programs* ».

En 2024, le programme « *in house* » a inclus une semaine d'immersion chez Amundi, avec une journée dédiée à l'Investissement responsable. Cette journée a couvert des sujets tels que la politique d'Investissement responsable, l'approche *Net Zero* et les grandes tendances ESG.

L'« *Executive Program* » 2024 a consacré deux jours de formation pour approfondir les thématiques ESG et partager les bonnes pratiques entre décideurs et responsables ESG.

Ces deux programmes ont réuni près de 50 participants des principales régions où Amundi est présente, notamment l'Asie, l'Amérique Latine, le Moyen Orient et l'Europe.

Pour les entreprises dans le cadre de leur activité Epargne salariale et retraite, Amundi déploie des formations depuis 2013. Conçues selon une approche participative, interactive et concrète, elles visent à accompagner et à sensibiliser les salariés épargnants à la retraite et à l'épargne financière, à former des relais dans l'entreprise etc. Les modules s'adressent aux équipes Ressources Humaines, aux membres des Conseils de Surveillance de FCPE, aux représentants des salariés et aux salariés épargnants.

En 2024, un nouveau module a été lancé : « *Les Gammes de l'Investissement responsable* ».

Depuis 2013, plus de 100 formations ont été réalisées, réunissant près de 800 participants.

## 3.4.2.3 Mesures et contrôles

### Mesurer la satisfaction des clients

Pour mesurer la satisfaction des clients et s'assurer que leurs attentes sont bien respectées, Amundi utilise l'Indice de Recommandation Client (IRC<sup>(1)</sup>), appelé Net Promotor Score (NPS<sup>(2)</sup>) en anglais. L'indice vise à comprendre le degré d'engagement des clients vis-à-vis de la marque Amundi, à mesurer leur satisfaction globale et la probabilité de recommander Amundi à d'autres paires.

La mesure, réalisée sous forme d'enquête, est régulière dans différents pays et annuelle auprès des réseaux partenaires français et des clientèles institutionnelles internationales. L'enquête permet d'obtenir, selon les segments de clientèle, des éléments complémentaires d'appréciation sur le positionnement concurrentiel d'Amundi, la qualité de ses offres, services, accompagnement, outils, informations ainsi que sur son approche d'Investisseur Responsable. Ces enquêtes sont complétées par l'acquisition d'études annuelles en participation mesurant la satisfaction des clientèles institutionnelles.

### Contrôler le respect des réglementations

Le cadre réglementaire de la finance durable est intégré dans le dispositif global de contrôles d'Amundi.

## 3.4.3 Protéger la clientèle

En résonance avec sa raison d'être, Amundi vise à protéger ses clients et leurs intérêts légitimes au travers d'une relation responsable, transparente et loyale et d'un conseil centré sur le besoin et la satisfaction client. La protection de la clientèle est une priorité affirmée. Dans ce cadre, Amundi, en tant que prestataire de services d'investissement :

- s'assure que les informations sur les produits mises à disposition des clients et des porteurs de parts d'OPC soient

### IRC des réseaux distributeurs

Des campagnes d'IRC ont été menées auprès des réseaux distributeurs dans trois pays en 2024. Près de 9 000 conseillers de clientèle de ces réseaux ont été interrogés. Les résultats d'Amundi se situent dans la fourchette haute des scores, tous secteurs d'activité confondus, depuis plusieurs années.

### IRC des Institutionnels

Un questionnaire a été adressé à 84 clients et prospects en 2024 afin d'évaluer, entre autres, la perception du positionnement concurrentiel d'Amundi, son Service clients, ses stratégies d'investissement et ses performances ainsi que son approche d'Investisseur Responsable.

L'IRC de la clientèle institutionnelle se maintient à un niveau solide en ligne avec celui de 2023. 73 % des clients jugent leur expérience avec Amundi très bonne, voire excellente, notamment en ce qui concerne la relation commerciale et l'efficacité du suivi commercial.

claires, transparentes et non trompeuses, notamment sur les solutions d'Investissement responsable ;

- veille à ce que les clients et porteurs de parts soient traités équitablement ;
- s'abstient de placer les intérêts d'un groupe de clients, de porteurs de parts ou actionnaires ou les siens au-dessus de ceux d'un autre groupe de clients, porteurs de parts ou actionnaires.

(1) L'Indice de Recommandation Client, ou IRC, est un outil de mesure de la satisfaction des clients qui s'intéresse au degré d'engagement des clients pour une marque ainsi qu'à la santé des relations clientèles. Il est réalisé par un tiers (institut de sondage) par enquête directe auprès des clients.

(2) Net Promoter Score (NPS) : IRC équivalent au pourcentage de promoteurs (notes 9 à 10) moins le pourcentage de détracteurs (notes de 0 à 6).

### 3.4.3.1 Gouvernance, rôle et responsabilités

Amundi dispose d'une gouvernance dédiée pour superviser le lancement et l'évolution des activités produits et services telle que décrite au chapitre 3.4.2.1. Cette organisation vise à protéger l'intérêt des clients, professionnels et non professionnels.

Dans ce cadre, la Direction de la Conformité s'assure notamment de la qualité et de l'équilibre de l'information produite, conjointement avec la Direction Juridique, vérifie la pertinence de l'offre proposée aux clients, valide tout nouveau produit ou toute modification substantielle d'un produit existant, contrôle le respect du processus de réponses apportées aux réclamations des clients et des porteurs.

Amundi a mis en place des Comités de contrôle dont :

- le Comité Conformité : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit à minima tous les trimestres. Il définit les principes du groupe en matière de sécurité financière, intégrité des marchés, conformité des activités et supervise les risques de conformité ;

- le Comité Risques Groupe (GRC) : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit mensuellement. Il définit les limites de risque pour toutes les activités et supervise le suivi des risques ;
- le Comité de Contrôle Interne (CCI) : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit mensuellement. Il supervise l'ensemble du périmètre de contrôle et garantit la pertinence et l'exhaustivité du cadre de contrôle ;
- le Comité des Risques du Conseil d'administration <sup>(1)</sup>.

Par ailleurs, le Comité de Direction Générale (GMC), qui décide des grands sujets du Groupe, peut être amené à se prononcer sur des décisions commerciales, financières, réglementaires ou de contrôle. Ces sujets sont ainsi suivis au plus haut niveau de l'entreprise par ce Comité, présidée par le Directrice Générale, qui se réunit de manière hebdomadaire.

### 3.4.3.2 Plans d'action

Les actions mises en œuvre s'organisent autour des piliers suivants :

- la qualité des offres qui traduit l'engagement du Groupe en matière de gouvernance produits et services à chaque étape de la vie des offres commercialisées ;
- la transparence des informations avec des contenus ciblés et la vérification de leur compréhension afin de permettre aux investisseurs de prendre leurs décisions de façon éclairée ;
- l'écoute client matérialisée par un dispositif de gestion des réclamations au cœur des processus d'amélioration continue.

- la documentation juridique, les politiques de gestion et les informations sur les produits et performances ;
- les informations sur les solutions d'Investissement responsable ;
- les politiques et la documentation réglementaire.

Des portails dédiés sont également disponibles pour les investisseurs institutionnels et les entreprises, leur permettant de consulter et télécharger des informations sur leurs avoirs, les offres de gestion et la réglementation, ainsi que s'abonner aux reportings.

#### La diffusion d'une information transparente

Amundi informe ses clients de manière régulière, ciblée, avec des contenus facilement accessibles en multicanal. Elle vérifie la bonne compréhension des supports et des contenus.

#### Des contenus ciblés

Amundi communique auprès de ses clients sur un large éventail de sujets : les solutions d'Investissement responsable, l'information réglementaire sur les fonds mais également ses perspectives de marché, les tendances d'investissement, l'actualité géopolitique ou ses études en matière de finance durable et d'ESG.

Elle adapte le type de communication et les supports aux segments de clientèle et s'appuie notamment sur une base de données clients pour cibler les communications digitales. Des procédures ont été mises en place pour garantir des mises à jour rapides et efficaces des contenus proposés en cas de besoin, par exemple pour les communications de crise.

#### Une communication transparente multicanal

Amundi communique avec ses clients par divers canaux d'information adaptés à leurs besoins : emails, sites internet, portails, plateformes dédiées, webinaires, visioconférences, événements virtuels et Secure File Transfer Protocol (SFTP).

Sur son site [www.amundi.com](http://www.amundi.com), Amundi met à la disposition des investisseurs une documentation complète organisée par pays et type de clientèle comprenant :

En 2024, Amundi a organisé des webinaires sur les tendances des marchés financiers et les thématiques d'investissement adaptées ainsi que sur les perspectives des marchés immobiliers, entre autres. A titre d'exemple, plus de 100 000 investisseurs épargnants des Caisses régionales du Crédit Agricole ont suivi les visioconférences proposées par Amundi.

Les investisseurs professionnels ont accès à la recherche d'Amundi via le centre de recherche Amundi Research Center de l'Amundi Investment Institute (<https://research-center.amundi.com/>) où de nouvelles publications sur l'investissement et les vues de marché, ainsi que des documents académiques et éducatifs, sont disponibles chaque mois. Une série de podcasts, intitulée *Outerblue*, aborde divers thèmes de recherche et est accessible sur toutes les plateformes de téléchargement.

Amundi partage régulièrement les nouveautés et informations clés sur les réseaux sociaux en particulier LinkedIn, Instagram et Facebook, avec des pages dédiées.

Enfin, Amundi invite régulièrement ses clients à des événements globaux ou régionaux en présentiel pour favoriser les échanges entre investisseurs. Ces événements sont organisés par segment de clientèle, thème ou classe d'actifs. Créé il y a plus de quinze ans, l'*Amundi World Investment Forum* est devenu l'un des principaux événements de la gestion d'actifs. Il rassemble plus de 900 participants, dont plus de 650 clients représentant plus de 80 pays, pour discuter des grandes tendances et défis de l'industrie financière, autour de personnalités de renom, y compris des prix Nobel d'économie. En 2024, l'événement a porté sur l'adaptation dans le contexte géopolitique et économique actuel, sous l'intitulé « *Adaptation in motion : Setting out a new way forward* ».

(1) Comité décrit dans le chapitre 3.4.2.1

### Un dispositif de gestion des réclamations

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de service, le Groupe Amundi dispose d'un dispositif de gestion des réclamations. Il vise à traiter de manière efficace, équitable et harmonisée les réclamations de ses clients conformément à la réglementation applicable. Ce dispositif s'applique à tous les clients et non clients.

Les modalités de traitement des réclamations, les contacts ainsi que l'information sur la possibilité de bénéficier d'une médiation à titre gratuit (lorsque le dispositif s'applique localement) sont disponibles sur les sites externes d'Amundi et de ses filiales.

La gestion des réclamations est encadrée par des procédures internes mises à jour périodiquement portant sur :

- la réception et l'analyse de la réclamation ;
- le circuit de traitement et le respect du délai de réponse imparti ;
- la restitution et le suivi.

Le groupe Amundi maintient une vigilance constante sur les réclamations reçues de ses clients afin d'améliorer la qualité des services et produits proposés.

### 3.4.3.3 Mesures et contrôles

#### La vérification de l'intérêt et de la compréhension des contenus

Amundi vérifie régulièrement la bonne compréhension des contenus qu'elle diffuse auprès de ses segments de clientèles. Pour les épargnants, elle s'appuie sur des prestataires externes qui soumettent des questionnaires en ligne ou par téléphone à des panels représentatifs des clients et utilisateurs finaux.

Quelques exemples pour 2024 :

- les nouvelles versions de la vidéo mensuelle et de la Newsletter hebdomadaire « Point marchés » ont été mesurées à la fois quantitativement auprès d'investisseurs particuliers dans 6 pays et qualitativement auprès d'un panel de distributeurs européens ;
- des conseillers de clientèle des réseaux bancaires partenaires ont été sollicités dans une enquête qualitative pour tester la conception du nouveau rapport d'impact simplifié ;

- le nouveau format du document de présentation des fonds (*Fund Pitchbook*) a été soumis à un groupe qualitatif de clients institutionnels et distributeurs ;
- la perception du recours à des outils d'intelligence artificielle pour la traduction de vidéos en plusieurs langues et la synchronisation des lèvres a été mesurée auprès de 1500 épargnants dans 3 pays européens.

#### Le suivi des réclamations

Le dispositif de gestion des réclamations permet d'identifier d'éventuels manquements afin de mettre en œuvre des actions correctrices.

Le suivi de la mise en œuvre de ces actions est effectué sous la supervision de la Direction de la Conformité. Le suivi des réclamations est intégré au tableau de bord d'indicateurs de la direction générale.

### 3.4.4 Prévenir les cyberattaques

Le groupe Amundi, comme d'autres acteurs du secteur financier, fait face à une cybercriminalité croissante ciblant son système d'information et celui de ses sous-traitants. Conscient des enjeux liés à la sécurité numérique, Amundi a intégré les cybermenaces dans sa gestion des risques opérationnels et déploie une stratégie pour les maîtriser. L'entreprise a pour objectif de prévenir les cyberattaques et de lutter contre la cybercriminalité visant à limiter les risques d'interruption du système d'information.

#### 3.4.4.1 Gouvernance, rôle et responsabilités

La gouvernance de la cybersécurité est assurée par plusieurs comités :

- Comité mensuel de Contrôle Interne (CCI) : il présente régulièrement l'activité et les résultats des contrôles permanents à la Direction Générale ;
- Comité Sécurité (COMSEC) : cette instance décisionnelle, présidée par le Directeur Général Délégué, se réunit quatre fois par an pour définir les mesures de sécurité informatique et de continuité d'activité ;
- Comité des Risques du Conseil d'Administration <sup>(1)</sup> : il informe le Conseil d'Administration a minima deux fois par an.

Le Comité sécurité du groupe Amundi (COMSEC) est l'instance principale de la gouvernance en matière de sécurité. Ce comité, décisionnaire et exécutoire, définit la stratégie et évalue le niveau de maîtrise du Groupe dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information. La stratégie de cybersécurité et son

adéquation à la menace sont examinées régulièrement au Conseil d'administration, instance la plus élevée. Plus globalement, la déclaration d'appétence aux risques Groupe, soumise chaque année à l'approbation du Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A., intègre des indicateurs clés relatifs au risque informatique.

Le programme « cyber-résilience » d'Amundi fait l'objet d'un suivi opérationnel à travers un comité de pilotage présidé par la Direction Générale, regroupant les activités identifiées comme critiques. L'avancée du programme est présentée et validée au moins une fois par an en Comité Sécurité et en Comité des Risques du Conseil d'administration.

Le département Sécurité est en charge du contrôle permanent du Groupe Amundi en matière de sécurité des systèmes d'information, des données à caractère personnel, de la protection des personnes et des biens et de la continuité d'activité.

(1) Comité des Risques du CA présenté en 3.4.2.1.

Organisée de façon centralisée tout en s'appuyant sur des correspondants locaux, la Direction de la Sécurité regroupe différents pôles d'expertises.

Déclinant la politique du groupe Crédit Agricole, le responsable de la sécurité des systèmes d'information est chargé de définir et mettre en œuvre une stratégie afin d'anticiper et prévenir une atteinte à l'intégrité, la confidentialité, la disponibilité ou la traçabilité des données, des actifs informationnels et des actifs de Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Cette stratégie est validée par la direction d'Amundi. Il en est de

même pour la stratégie de résilience opérationnelle numérique ainsi que les plans de réponse associés (plan d'urgence, de communication et de rétablissement/reconstruction).

La gestion des risques liés aux technologies de l'information et de la communication est confiée à une équipe d'experts, placée sous la responsabilité du responsable du Chief Information Security Officer (CISO). Cette équipe, indépendante de la Direction des Systèmes d'Information, dispose de moyens et d'un budget dédiés.

### 3.4.4.2 Plans d'action

Dans le contexte de l'évolution de la menace d'attaques cybercriminelles et notamment des attaques par rançongiciel, ciblant Amundi, l'un de ses clients, partenaires ou fournisseurs, la stratégie de sécurité de l'information inclut un plan pluriannuel dit de cyber-résilience.

#### Gestion et surveillance du risque

Le cadre de gestion des risques est mis à jour annuellement ou après des incidents majeurs.

L'exploitation du système d'information est encadrée par des procédures. Les méthodologies de projet intègrent la sécurité dès la phase de développement ou de leur acquisition. Les vulnérabilités des systèmes sont corrigées dans des délais proportionnés à leur niveau de risque.

Le CISO s'appuie sur le dispositif du groupe Crédit Agricole et collabore avec le CERT-CA en charge de l'anticipation, la veille et la réponse à incident (mobilisable 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7). Il dispose également de son propre Security Operation Center (SOC), chargé de la détection des incidents de sécurité et de leur traitement. Les clients peuvent remonter l'impact éventuel subi via le dispositif de gestion des réclamations d'Amundi.

Par ailleurs, Amundi a établi des partenariats avec des entités gouvernementales pour renforcer sa résilience face aux cybermenaces.

#### Sensibilisation et culture du cyber-risque

Les collaborateurs d'Amundi jouent un rôle clé dans la détection des tentatives de cyberattaques. Des formations obligatoires et des tests d'hameçonnage (phishing) sont régulièrement organisés pour renforcer la vigilance.

#### Protection des systèmes d'informations

L'accès aux systèmes est strictement contrôlé, avec des authentifications renforcées et un cloisonnement des données. Les externalisations informatiques sont encadrées par des clauses de sécurité et des droits d'audits.

#### Cyber incidents et plan de continuité d'activité

Des dispositifs de détection et réaction sont en place afin d'identifier les menaces, notamment des tentatives d'exfiltration de données, et agir en conséquence.

Le plan de continuité d'activité, adapté aux spécificités d'Amundi et décliné par filiale en fonction du cadre réglementaire local et des activités de chaque entité, est régulièrement testé et mis à jour.

#### Amélioration et adaptation du dispositif réalisées en 2024

En réponse à l'évolution des menaces, le programme pluriannuel de cyber-résilience mis en place en 2021 a été reconduit en 2024. Ce programme qui vise à améliorer toujours davantage les capacités d'anticipation, de détection ou de protection des systèmes d'information inclut :

- un plan de communication et de gestion de crise ;
- un plan de continuité d'activité pour garantir les fonctions critiques ;
- un plan de réaction aux incidents cyber ;
- un plan de restauration des données ou de reconstruction de tout ou partie du système d'information si celui-ci venait à être atteint.

Amundi a également engagé de nouvelles actions pour se conformer à la réglementation DORA<sup>(1)</sup>.

Les autres principales initiatives menées en 2024 ont porté sur :

- une amélioration de la remédiation des potentielles vulnérabilités via de nouveaux outils, reporting et un renforcement de la gouvernance (comité opérationnel mensuel piloté par la DSI) ;
- un renforcement de la traçabilité des opérations sur les bases de données ;
- la poursuite des actions de cyber résilience avec de nouveaux tests plus complets avec les métiers, la reconstruction d'un socle minimal d'application critiques, etc.

Par ailleurs, les certifications aux normes internationales choisies par Amundi ont été renouvelées en 2024 : ISAE 3402 et SOC 2 Type II.

### 3.4.4.3 Mesures et contrôles

#### Outils de mesures

Le dispositif de contrôle et pilotage de la sécurité du système d'information s'appuie sur des outils permettant d'évaluer et restituer le niveau de maîtrise du Groupe des risques informatiques dont la sécurité informatique (Tableau de bord, plan de contrôle notamment).

Le groupe Crédit Agricole a modélisé ses scénarios de risques cyber majeurs pour restituer, en vision risque, l'efficacité des mesures de sécurité déployées.

(1) Digital Operational Resilience Act.

## Contrôles

Le contrôle du risque lié aux TIC s'appuie sur des contrôles permanents comprenant des scans de vulnérabilité ou des tests de pénétration réguliers portant sur les infrastructures, les applications ou les données. Ces campagnes de tests sont menées principalement par des entreprises tierces et prennent différentes formes.

## Assurance

Amundi est couvert par un contrat d'assurance cyber qui garantit l'impact financier dû à l'atteinte du système d'information et la perte de données confidentielles.

## 3.4.5 Protéger les données à caractère personnel (RGPD)

Dans un contexte où chacun communique des données à caractère personnel dans un environnement dématérialisé, le groupe Crédit Agricole s'est doté d'une charte sur l'usage des données à caractère personnel qui repose sur cinq principes : utilité et loyauté, éthique, transparence et pédagogie, sécurité, maîtrise des clients sur l'utilisation de leurs données. La charte fournit à l'ensemble des collaborateurs un cadre de référence en France comme à l'international. Elle rappelle les engagements pris par le Groupe ainsi que les bonnes pratiques à observer.

Amundi communique auprès de ses clients sur la mise en œuvre des droits et les modalités de traitement des données à caractère personnel qui sont collectées.

En sa qualité d'employeur, Amundi garantit à ses collaborateurs la protection de leurs données à caractère personnel et le respect de leur vie privée au travers d'une Charte collaborateurs. Une Charte concernant les candidats est également disponible.

### 3.4.5.1 Gouvernance, rôle et responsabilités

Le pilotage du dispositif de protection des données à caractère personnel d'Amundi est assuré par un Délégué à la Protection des Données Groupe (DPO). En complément, Amundi a nommé des DPO dans ses filiales étrangères ainsi qu'un correspondant au sein d'Amundi ESR, teneur de compte en épargne salariale.

La gouvernance des données à caractère personnel est assurée en particulier par trois comités :

- Comité RGPD : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit chaque année. Le DPO présente le bilan et les actions de l'année écoulée ;

- Comité Sécurité (COMSEC) <sup>(1)</sup> : le DPO présente les violations de données à caractère personnel survenues au cours du trimestre et les actions d'information mises en œuvre ;
- Comité des Risques du Conseil d'administration <sup>(2)</sup> : sur demande, le DPO présente les violations des données à caractère personnel survenues.

### 3.4.5.2 Plans d'action

#### Protection des systèmes d'information

L'accès aux systèmes est strictement contrôlé, avec des authentifications renforcées et un cloisonnement des données. Les données sont classées et protégées suivant leur sensibilité notamment par le chiffrement. Les externalisations informatiques impactant des données à caractère personnel sont contractuellement encadrées par des clauses imposées par RGPD (Article 23-3).

#### Sensibilisation et culture sur la protection des données personnes

Amundi a renforcé la sensibilisation du personnel à la protection des données à caractère personnel en rappelant les obligations liées à ce règlement aux auditeurs internes afin qu'ils puissent systématiquement contrôler le respect de cette réglementation lors de leurs audits.

Amundi a mis en place, dès 2021, un module de formation obligatoire portant sur la réglementation relative aux traitements des données à caractère personnel. Cette formation est dispensée aux collaborateurs du groupe tous les deux ans, à l'exception des salariés de la direction Epargne Salariale et Retraite pour laquelle elle est obligatoire tous les ans. Cette formation a été suivie par tout le personnel d'Amundi en 2023 <sup>(3)</sup>.

### 3.4.5.3 Mesures et contrôle du risque

Amundi enregistre et documente trois registres distincts :

- demandes d'exercices de droits et leurs réponses ;
- violations ;
- traitements des données à caractère personnel.

Le DPO effectue des reporting trimestriels, semestriels et annuels sur la base de ces trois registres.

La protection des données à caractère personnel est intégrée dans le dispositif global de contrôles d'Amundi.

(1) COMSEC présenté en 3.4.4.1.

(2) Comité des Risques du CA présenté en 3.4.2.1.

(3) À l'exception des filiales situées en Chine et au Japon.

## 3.5 CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1)

### 3.5.1 Introduction

La conduite des affaires au sein d'Amundi se traduit par deux enjeux majeurs : la conformité avec les obligations réglementaires et professionnelles pilotée par la Direction de la Conformité et une gestion saine des relations d'affaires avec les fournisseurs, pilotée par la Gouvernance Achats.

### 3.5.2 Une éthique dans l'intérêt des clients et de la société

#### 3.5.2.1 Stratégie

Le Groupe Amundi promeut une conduite éthique qui s'inscrit dans sa volonté d'exercer l'ensemble de ses activités avec les normes et le professionnalisme les plus élevés et à agir au mieux des intérêts des parties prenantes.

Le Groupe s'est dotée d'un dispositif de contrôle intégré et indépendant, au service du respect des orientations et des contraintes fixées par ses clients ainsi que des obligations d'Amundi envers ses clients qui s'appuie sur un ensemble de politiques clés :

- Charte éthique ;
- Code de conduite ;
- politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ;
- politique anti-corruption ;
- dispositif de lutte contre la délinquance financière ;
- prévention des abus de marchés.

#### 3.5.2.2 Cadre réglementaire

En matière de conduite des affaires, les obligations du Groupe Amundi proviennent de diverses réglementations relatives aux conflits d'intérêts et à la protection des marchés financiers (ex. MIF, DDA, MAR, MAD), à la lutte contre la délinquance financière (ex. programme de sanctions internationales et réglementation

LCB/FT), à la lutte contre la corruption et la protection des lanceurs d'alerte (ex. loi Sapin II, devoir de vigilance, loi Wasserman, transposition en France de la Directive (UE) 2019/1937, recommandations de l'Agence Française Anticorruption).

#### 3.5.2.3 Gouvernance

La Conformité réglementaire est un enjeu suivi par les plus hautes instances du Groupe : le Conseil d'administration d'Amundi via ses comités spécialisés (notamment le Comité des Risques (CRCA) et le Comité des Rémunérations), ainsi que le Comité de Direction Générale (GMC), le Comité Exécutif (COMEX), le Comité de Contrôle Interne (CCI), le Comité de Conformité, le comité Fraude et Corruption, le Comité de Gestion des Alertes sont impliqués dans la définition, le déploiement et le suivi des politiques de conformité sur les thématiques d'éthique, de la prévention des conflits d'intérêts, de lutte contre la corruption, de lutte contre la

délinquance financière, de protection des lanceurs d'alerte ou encore de détection des abus de marché.

Ces instances sont régulièrement tenues informées de l'effectivité de ces politiques, des incidents ou encore des évolutions et sont impliquées dans les processus de validations.

Les membres du Conseil d'administration sont régulièrement sensibilisés aux thématiques de Conformité réglementaire et de Conduite des Affaires (déontologie, éthique, etc.), via des formations dédiées.

#### 3.5.2.4 Politiques, objectifs et ambitions, impacts, risques et opportunités et leur champ d'application

Le tableau ci-dessous présente les objectifs, les Impacts Négatifs (IN) / Impacts Positifs (IP) / Risques (R) / Opportunités (O) et les périmètres des politiques Conformité du Groupe Amundi.

Ces politiques, qui tiennent compte des parties prenantes, sont développées au sein des procédures émises par Amundi. Ces procédures sont disponibles sur les intranets dédiés.

La démarche éthique s'applique à Amundi et ses filiales en France et à l'international. A l'exemption des entreprises associées<sup>(1)</sup> qui sont mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers. Amundi ne disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~30 %), elles ont été exclues du périmètre.

(1) Entreprises associées en Chine, Corée, Inde et Maroc.



Par ailleurs, la démarche éthique impacte positivement l'ensemble de la chaîne de valeur (investissement et opérations propres).

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Positifs	Impact positif sur la société en cas de mise en œuvre d'un dispositif de lanceurs d'alerte signalant des pratiques internes non-éthiques	Opérations propres	3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte
	Impacts positifs sur la société des actions du groupe dans la lutte contre la délinquance financière	Opérations propres	3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière
Impacts Négatifs	Impacts négatifs sur des services ou des parties prenantes en cas de pratiques non-éthiques (ex : corruption)	Opérations propres	3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique
			3.5.2.7 Lutte contre la corruption
Risques	Impact négatif en cas de détection insuffisante des conflits d'intérêt	Opérations propres	3.5.2.6 Prévention des conflits d'intérêts
	Risque réglementaire en cas de non-respect des obligations en matière de lutte contre la délinquance financière	Opérations propres	3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière
	Risque réglementaire en cas de détection insuffisante des abus de marchés (intégrité des marchés)		3.5.2.10 Prévention des abus de marché

Ces IRO relatifs à la conduite des affaires sont regroupés autour de six thématiques matérielles : la promotion d'une culture éthique, la prévention des conflits d'intérêts, la protection des lanceurs d'alerte, la lutte contre la corruption, la lutte contre la délinquance financière, la prévention des abus de marché.

Pour la cotation du risque financier, Amundi s'est appuyée sur sa cartographie des risques de non-conformité, prenant en compte à la fois les risques financiers récurrents et exceptionnels.

En ce qui concerne les cotations relatives à la matérialité d'impact et à la probabilité d'occurrence, Amundi a réalisé les évaluations en cohérence avec celles du Groupe

Crédit Agricole, tout en tenant compte des spécificités de son activité. En complément, la méthodologie de cotation des IRO est détaillée dans la section 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants.

Les cotations consolidées des IRO ont été validées par les instances de gouvernance de la Conformité.

Amundi présente sa culture d'entreprise et les initiatives qu'elle met en œuvre pour promouvoir cette culture dans la section 3.3.1.1 Ambition.

### 3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique

#### Plan d'action

Les thématiques relatives à l'éthique sont revues chaque trimestre par le Comité des Risques du Conseil d'administration d'Amundi et s'articulent autour des axes suivants :

- **auprès des dirigeants et administrateurs** : au travers de la formation des administrateurs d'Amundi aux enjeux réglementaires de Conformité et de la prise en compte de la promotion de l'éthique dans le cadre de la rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux.

- **auprès des collaborateurs** : qui disposent du corpus éthique du Groupe Amundi composé de la Charte Ethique Groupe et du Code de conduite et sont régulièrement sensibilisés au travers de campagnes de communications, newsletter dédiée...). Les nouveaux arrivants doivent prendre connaissance de la Charte éthique et du Code de conduite à leur prise de poste dans l'entreprise.
- **dans le dispositif d'évaluation de la maîtrise du risque de conduite** : qui met en œuvre les contrôles, les actions de prévention et de renforcement ou de remédiation identifiées.

#### Indicateurs et cibles

##### Taux de passage des formations relatives à la culture éthique (volontaire)

Nom de la formation	Unité	31/12/2024
Éthique professionnelle et déontologie	%	95,8
Quiz Éthique et Vous	%	91,7

### 3.5.2.6 Prévention des conflits d'intérêts

#### Plan d'action

Le plan d'action en matière de prévention et gestion des conflits d'intérêt s'articule autour de 4 principaux axes :

- **La formation et la sensibilisation** : afin que tous les collaborateurs puissent contribuer de manière effective à la prévention des conflits d'intérêts, en fonction des missions qui leur sont confiées, des programmes de formation sont conçus et déployés dans l'ensemble des métiers du Groupe. Ils permettent de comprendre les enjeux réglementaires, les responsabilités, et les risques associés aux conflits d'intérêts.

Ces programmes se composent :

- d'un e-Learning spécifique au sujet des conflits d'intérêts déployé dans toutes les entités du Groupe ;
- de formations ciblées pour les collaborateurs concernés ;
- de campagnes de sensibilisation effectuées auprès des dirigeants et des collaborateurs.
- **L'encadrement du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts via un corpus procédural** couvrant les conflits d'intérêts réglementaires (notamment MIF2 et DDA) et personnels (notamment mandats privés, liens personnels), **et des contrôles** qui font l'objet de mises à jour régulières. Le Groupe Amundi a mis en place un dispositif de contrôle permanent et périodique qui permet de s'assurer du respect des dispositifs de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

- **La gestion du dispositif de détection et de gestion des conflits d'intérêts** : l'identification et la gestion des conflits d'intérêts au sein du Groupe s'articulent autour d'une cartographie qui recense les différents scénarios de conflits d'intérêts au sein de ses activités qui pourraient porter atteinte aux intérêts des clients. Cette cartographie fait l'objet d'une mise à jour régulière. Chaque entité du Groupe gère localement sa propre cartographie des scénarios de conflits d'intérêts au regard de son activité.
- **Le pilotage des conflits d'intérêts** : toute entité du Groupe Amundi tient et met à jour régulièrement un registre consignnant les situations pour lesquelles un conflit d'intérêts comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs de ses clients ou fonds s'est produit ou, dans le cas d'une activité en cours, est susceptible de se produire.

La Direction de la Conformité informe les instances dirigeantes au moins une fois par an de l'effectivité et du suivi du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

La thématique "conflits d'intérêts" fait l'objet d'un reporting dans le Rapport de Conformité et du Contrôle Interne (RCCI) et dans le Rapport de Conformité des Services d'Investissements (RCSI) remis à l'AMF.

#### Indicateurs et cibles

Les indicateurs de déploiement et d'efficacité des dispositifs de prévention des conflits d'intérêts relèvent de chaque entité.

### 3.5.2.7 Lutte contre la corruption

#### Plan d'action

Les plans d'actions en matière de Lutte contre la Corruption s'articulent autour des axes suivants :

- **La formation et la sensibilisation** : des programmes de formation sont conçus et déployés dans l'ensemble du Groupe, y compris aux membres des organes d'administration, de surveillance et de gestion et permettent de comprendre le cadre juridique national, et international le cas échéant, et d'identifier les enjeux et les responsabilités. Ils explicitent les schémas de corruption identifiés et les risques induits, les diligences à accomplir pour réduire ces risques, les comportements préconisés face aux sollicitations, les modalités de recueil des signalements des conduites inappropriées, ainsi que les sanctions personnelles encourues sur le plan disciplinaire comme pénal en cas de violation. De plus un Référent Anticorruption est désigné dans chaque entité. Il est issu de et désigné par l'instance dirigeante. Il est responsable du pilotage du programme de conformité anticorruption, et de la Revue annuelle de Direction. Le Conseil d'administration est informé de sa nomination.

Par ailleurs, au-delà des collaborateurs, les fournisseurs du Groupe sont également sensibilisés à la Lutte Anticorruption : ils sont tenus (via une clause contractuelle) de prendre connaissance du Code de Conduite Anticorruption de l'entité avec laquelle ils sont en relation d'affaires.

- **L'encadrement du dispositif de lutte contre la corruption par** :
  - **le Code de conduite** qui détaille les règles en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers et par

l'illustration des comportements à proscrire. Les comportements illégaux ou contraires au Code de conduite sont identifiés au travers de contrôles, de plaintes de clients ou de tiers reçues, de signalements internes ou externes doit directement, soit via la plateforme de signalement. Une fois identifiés ils font l'objet d'une évaluation initiale pour déterminer leur gravité et décider le cas échéant de la mise en œuvre d'une enquête plus approfondie constituée d'entretiens avec les parties impliquées, de la collecte de preuves, et la consultation des politiques et des procédures internes. A l'issue de l'enquête si le comportement illégal ou contraire au Code de conduite est confirmé, des mesures disciplinaires ou correctives appropriées sont mises en place,

- **la politique anti-corruption** qui est conforme à la convention des Nations unies contre la corruption, disponible sur les sites internet et intranet d'Amundi,
- **la procédure Lutte contre la corruption**, qui s'applique à l'ensemble du Groupe et présente les principes d'organisation au sein du Groupe,
- **le plan de Contrôle** portant sur le dispositif de Lutte contre la corruption qui est associé à la procédure.
- **Le pilotage et le suivi du déploiement des dispositifs anticorruption** au sein du Groupe par la Direction de la Conformité Groupe suit annuellement le déploiement des dispositifs anticorruption des entités au travers d'un questionnaire basé sur les attendus Groupe en matière de programme de conformité. Le cas échéant il se traduit des plans de renforcement ou de remédiation lorsque des écarts sont observés avec les attendus. Au sein d'Amundi le suivi de la mise en œuvre du programme de conformité anti-

corruption est assuré par le Comité de Coordination Prévention de la Fraude et de la Corruption présenté aux organes des Directions.

- **Le pilotage des risques de corruption** au sein du Groupe qui s'appuie sur les cartographies des risques de corruption déployées dans l'ensemble des entités selon une méthodologie Groupe dont peuvent résulter des plans d'action ou de remédiation le cas échéant
- **La revue annuelle par les directions des entités** de leurs dispositifs anticorruption, des cartographies des risques et des plans d'actions associés.
- **L'évaluation des tiers** : les procédures et dispositifs d'évaluation en place permettent de mettre en avant la démarche d'éthique des affaires et de prévenir des situations à risques liés aux profils d'un tiers. Ces procédures et dispositifs s'appuient notamment sur la connaissance des fournisseurs.

Par ailleurs le Groupe Amundi est engagé dans une démarche d'amélioration continue de son dispositif anticorruption afin de mettre en place les meilleures pratiques en matière de prévention des risques de corruption. Cet engagement s'est traduit en juillet 2017 par la **certification du groupe Amundi à la norme internationale ISO 37 001 pour son système de management anticorruption**. Cette certification a été renouvelée en 2023 et fait l'objet d'un renouvellement tous les 3 ans.

En matière de traitement, tout cas de corruption fait l'objet d'investigations par les services de la conformité qui pourront s'appuyer en tant que de besoin sur d'autres expertises (audit, risques, ressources humaines...) pour mener les investigations. En cas d'enquête à mener la Direction d'Amundi nomme une équipe ad-hoc dédiée. Les cas et les mesures engagées sont présentés dans les comités de conformité et de contrôle interne des entités. Les mesures de renforcement englobent le

renforcement des procédures et des contrôles sur les processus concernés et les éventuelles sanctions disciplinaires et juridiques.

Au sein d'Amundi le suivi de la mise en œuvre du programme de conformité anti-corruption est restitué aux organes des Directions lors du Comité de Coordination Prévention de la Fraude et de la Corruption qui se tient à fréquence bi-annuelle.

### Indicateurs et cibles

Amundi calcule le ratio entre le nombre de collaborateurs ayant réalisé les formations « Lutte contre la corruption » (module généraliste et module métiers les plus exposés) et le nombre de collaborateurs devant passer la formation sur la période de référence de la formation, tel que défini dans les textes de la gouvernance du Groupe Crédit Agricole.

Les collaborateurs exerçant des fonctions à risque (métier les plus exposés) sont identifiés par le Groupe Crédit Agricole, au sein de matrices de segmentation lutte contre la corruption pour les métiers les plus exposés et sont, si besoin, complétés par d'autres fonctions et métiers identifiés dans les cartographies des risques de corruption de chaque entité du Groupe y compris Amundi. Au sein d'Amundi, les personnes exerçant des fonctions à risque sont celles ayant un pouvoir de décision ou d'influence important, celles exposées à des situations de conflits d'intérêts ainsi que celles qui au sein de processus ou de direction sont exposées à des tiers d'affaires potentiellement corrupteurs.

L'ensemble de ces collaborateurs est couvert par le programme de formation, le taux de passage de la formation les couvrant « Lutte contre la corruption - Métiers les plus exposés » est indiqué ci-dessous.

En matière de cible la lutte contre la corruption au sein du Groupe Amundi repose sur une politique de tolérance zéro et la mise en œuvre de mesures efficaces.

### Pourcentage des fonctions à risque couvertes par des programmes de formation (G1-3-21-b)

Nom de la formation	Unité	31/12/2024
Lutte contre la corruption - Module Général	%	91,5
Lutte contre la corruption - Métiers les plus exposés	%	86,5

Amundi recense annuellement le nombre de condamnations pour violation des lois anticorruption et pots-de-vin et les amendes associées.

### Nombre de condamnations et montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin (G1-4-24-a)

	Unité	31/12/2024
Condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-corruption	Nombre	0
Montant des amendes associées	K€	0

## 3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte

### Plan d'action

Les plans d'actions en matière de prévention et gestion des conflits d'intérêt s'articulent autour des axes suivants :

- **La sensibilisation des collaborateurs** : un référent est désigné au sein d'Amundi. Il est responsable du pilotage du programme de conformité anticorruption, de la réception des

signalements dans le cadre du dispositif « Droit d'alerte » et de la Revue annuelle de Direction.

Des communications régulières sont réalisées auprès des collaborateurs du Groupe mettant l'accent sur la notion de bonne foi, pour informer, rassurer et mettre en confiance les collaborateurs. Par ailleurs, la Charte Ethique et le Code de conduite du Groupe reprennent les éléments de communication essentiels du dispositif d'alerte interne.

Plus largement, les éléments de sensibilisation sur le dispositif d'alerte interne sont régulièrement intégrés à d'autres événements ou documents, portés par la Direction de la Conformité ou par d'autres Directions (Direction Achats (ex. clause fournisseur), Direction des Ressources Humaines (ex. guide nouveaux arrivants)).

- **L'encadrement normatif du process** : le processus Lanceur d'Alerte (dispositif global, dispositif opérationnel pour le traitement des signalements, etc.) est produit, mis à jour et diffusé aux entités par la Direction de la Conformité Groupe. Il comprend des procédures et plans de contrôle et est déployé au sein par les entités.
- **La mise à disposition d'une plateforme de signalement** : la plateforme Groupe est sécurisée et accessible 24h/24h et 7J/7J, à partir d'un ordinateur professionnel ou personnel et est ouverte à certain tiers. Cette plateforme garantit la totale confidentialité des informations contenues dans l'alerte ainsi que l'identité du lanceur d'alerte via le cryptage des données.

Au terme du traitement du dossier, les données relatives au signalement sont archivées après anonymisation.

La prestation est qualifiée de « critique et importante » au sens de l'EBA et est soumise à un encadrement particulier. Le contrat qui encadre cette prestation prévoit des obligations de résultats (ex. délais de prise en charge, délais de mise en place d'une solution de contournement) et des obligations de reportings (ex. état récapitulatif des incidents, comités de pilotage, etc.).

- **La maintenance du dispositif de traitement des signalements** :
  - Le dispositif en place répond aux attendus légaux et réglementaires, en assurant par exemple : l'anonymat lorsque cette option est choisie par le lanceur d'alerte, la confidentialité du traitement, la prise en charge du signalement sous 7 jours ouvrés, la gestion des habilitations, etc.
  - Chaque signalement est ainsi investigué avec impartialité et rigueur par les collaborateurs en charge du traitement dans les entités (ligne métier Ressources Humaines ou Conformité). Ceux-ci reçoivent à ce titre des formations dédiées, dont les modules sont produits et maintenus par la Direction de la Conformité. Les collaborateurs traitant les signalements signent un engagement de confidentialité.

- Pendant la phase d'instruction du signalement, des échanges entre le lanceur d'alerte et la personne en charge du dossier sont possibles via la boîte de dialogue sécurisée de l'outil Groupe. A la fin de l'instruction, le lanceur d'alerte est informé de la clôture du dossier.
- Les collaborateurs en charge du traitement des signalements peuvent être assistés d'experts. Selon la typologie du signalement concerné, ils peuvent faire appel à des responsables Conformité, Ressources Humaines, Juridique, Risques, Audit Interne, etc. Ce « comité de gestion alerte interne » ad hoc, en apportant une expertise transverse et indépendante à l'analyse du signalement, permet la prise de décision collégiale quant aux suites à donner.

#### • Pilotage du dispositif de signalement des alertes :

Le pilotage du déploiement du dispositif « Lanceur d'Alerte » s'inscrit dans le pilotage existant s'agissant de la Lutte contre la Corruption. Le questionnaire annuel anticorruption permet d'établir le taux de déploiement du dispositif (y compris du dispositif Lanceur d'Alerte) et de mettre en avant, lorsqu'ils existent, les écarts au regard des attendus. En cas d'écart, des plans d'actions sont sollicités et suivis.

Le **traitement des signalements** fait l'objet d'un reporting régulier de la part du Référent Alertes Internes auprès de la Direction Générale, portant sur les volumétries d'alertes des signalements et leur ventilation (catégories, entités, criticité, profil de l'alerteur, recevabilité, etc.).

Par ailleurs, le processus de signalement des préoccupations relatives aux comportements illicites ou contraires au Code de conduite d'Amundi est présenté dans la « Politique anti-corruption ». Un lien est disponible dans la politique qui permet le renvoi vers la plateforme d'alerte du Groupe Crédit Agricole. La plateforme de signalement accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, ainsi qu'aux tiers, met à disposition un guide du lanceur d'alerte dont l'objectif d'orienter le lanceur d'alerte dans ses démarches afin qu'il puisse bénéficier du statut de lanceur d'alerte et du régime protecteur qui lui est rattaché.

#### Indicateurs et cibles

En lien avec l'objectif de faciliter la remontée des signalements, Amundi suit dans le temps le **nombre d'alertes déclarées sur la plateforme dédiée** (tous sujets confondus).

### 3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière

#### Plan d'action

Les dispositifs de lutte contre la délinquance financière l'objet de plans d'actions continus tant au regard de l'évolution des risques que des exigences réglementaires et des autorités de supervision et reposent notamment sur les composantes décrites ci-dessous :

#### Le dispositif Connaissance des tiers qui intègre :

- un cadre normatif Groupe incluant les obligations relatives à la Connaissance des tiers et qui fait l'objet de mises à jour régulières.
- un corpus de contrôle (en particulier l'entrée en relation et celui de la révision périodique).
- des indicateurs de pilotage spécifiques de la démarche de connaissance client à la fois quantitatifs et qualitatifs.

#### Le dispositif Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (« LCB-FT ») repose sur :

- la formation des collaborateurs aux enjeux de LCB-FT ;
- la classification des risques LCB-FT ;

- la connaissance des tiers des entités avec l'évaluation du profil de risque ;
- la détection des opérations atypiques et le cas échéant, leurs déclarations auprès des cellules de renseignement financier ;
- l'échange d'information LCB-FT intra-groupe ;
- des contrôles et audits réguliers.

#### Le dispositif de respect des sanctions internationales repose sur :

- la formation des collaborateurs aux Sanctions Internationales ;
- la connaissance des tiers et notamment clients des entités et de leurs opérations ;
- l'évaluation de l'exposition des entités aux Sanctions Internationales ;
- le criblage des données et le filtrage des messages financiers ;
- des contrôles et audits réguliers.

### Lutte contre la fraude

Afin de protéger les clients et préserver les intérêts du Groupe, un dispositif de lutte contre la fraude est déployé dans l'ensemble des entités du Groupe Amundi.

### Indicateurs et cibles

Le Groupe dispose d'un programme de formation incluant des formations obligatoires visant à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs éligibles à des formations générales relatives aux sanctions internationales d'une part et à la lutte contre le

blanchiment et le financement du terrorisme d'autre part. L'ensemble des collaborateurs doit effectuer ces formations obligatoires, le taux de complétion de la formation est suivi par les entités et par la Direction de la Conformité Groupe.

Indicateur	Unité	31/12/2024
Salariés formés aux procédures de sanctions internationales (volontaire)	Nombre	5583
Salariés formés aux procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT) (volontaire)	Nombre	5575
Salariés formés aux procédures de lutte contre la fraude externe (volontaire)	Nombre	592

## 3.5.2.10 Prévention des abus de marché

### Plan d'action

Les plans d'actions de la prévention et gestion des **Abus de Marché** reposent sur les dispositifs suivants :

- **formation et sensibilisation** : des programmes de formation spécifiques ont été conçus et déployés dans toutes les entités du Groupe Amundi concernées. Ces programmes permettent de comprendre les enjeux réglementaires, les responsabilités, et les risques associés aux abus de marché. Les formations sont dispensées aux collaborateurs sous une forme obligatoire et non obligatoire selon la fonction exercée et sont revues et adaptées régulièrement ;
- **mesures préventives** : chaque entité du Groupe Amundi concernée développe des procédures de prévention des abus de marché en déclinant les mesures qui s'imposent aux collaborateurs dans leurs règles internes, règlement intérieur, et le cas échéant, les annexes qui leur sont applicables ;
- **gestion du dispositif de détection et de gestion des Abus de Marché** : chaque entité est dotée d'un outil de détection des abus

de marché qui comprend des scénarii sur les manipulations de cours et les délits d'initiés. Chaque modèle fait l'objet d'une revue régulière de façon à maintenir des systèmes efficaces en vue de la détection et la déclaration des ordres et des transactions suspects ;

- **pilotage des abus de marché** : des indicateurs de contrôle ont été mis en place au niveau du Groupe Amundi. Ils portent sur le nombre d'alertes traitées par rapport à la volumétrie générée. Par ailleurs, la thématique "Abus de Marché" fait l'objet d'un reporting annuel dans le rapport de conformité et les rapports RCCI et RCSI remis à l'AMF.

L'entité Crédit Agricole S.A., en tant qu'organe central assure le pilotage et la gouvernance du dispositif Groupe de surveillance et de détection des abus de marché. Des comités de pilotages avec les entités concernées se tiennent régulièrement, notamment dans une démarche d'amélioration continue du dispositif Groupe.

### Indicateurs et cibles

Les métriques de déploiement et d'efficacité du dispositif de lutte contre les abus de marché relèvent de chaque entité.

## 3.5.3 Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)

### 3.5.3.1 Stratégie

#### Ambition

Amundi s'est doté d'une Politique « Relation avec les fournisseurs (G1-2) et pratiques en matière de paiement (G1-6) » qui contribue à la performance globale de l'entreprise. Cette politique s'intègre dans la Charte éthique d'Amundi et repose sur des engagements tels le Pacte Mondial des Nations Unies, la Charte de la diversité et la Charte de la médiation relations fournisseurs responsables. L'ensemble des engagements exposés dans ces textes portent sur le respect des droits de

l'Homme et de la réglementation liée au travail, la lutte contre toute forme de discrimination, la promotion de la diversité ainsi que la protection de l'environnement et de l'éthique des affaires.

En 2024, Amundi s'est inscrit dans les chantiers RSE du Plan Moyen Terme Achats du groupe Crédit Agricole sur trois thématiques : la décarbonation des achats, l'inclusion et l'optimisation du délai de traitement des factures.

### Impacts, Risques et Opportunités (IROs)

Les IROs identifiés lors de l'analyse de double matérialité sont les suivants et sont formulés sous la forme de deux risques et d'un impact négatif :

		Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impacts	Négatifs	Impact négatif sur les fournisseurs en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe, notamment en termes de délais de paiement	Opérations propres	
		Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de mise en cause de la responsabilité du Groupe suite à un manquement en matière d'environnement, social, éthique -notamment en terme de corruption- de la part de ses fournisseurs	Opérations propres	3.5.3. Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
Risques		Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs, notamment en termes de délais de paiement		

Ces IROs ont été identifiés à l'aide de la cartographie des risques de l'AFNOR, basée sur les normes ISO 31000 Management des risques, ISO 20400 Achats responsables et ISO 26000 Responsabilité sociétale, et l'outil de pilotage interne des risques opérationnels en étroite collaboration avec les parties prenantes internes.

Les cotations des IROs Achats se sont appuyées sur une méthodologie dite de « double matérialité », qui intègre des éléments de probabilité, d'impacts financiers, et de gravité (ampleur, étendue et irrémediabilité de l'impact).

### 3.5.3.2 Champ d'application

La Politique Achats Responsables s'applique à Amundi et ses filiales en France et à l'international. À l'exemption des entreprises associées <sup>(1)</sup> qui sont mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers. Amundi ne

disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~30 %), elles ont été exclues du périmètre.

### 3.5.3.3 Gouvernance

La stratégie et les décisions affectant la politique d'Achats responsables relèvent d'une instance transverse de niveau Groupe Crédit Agricole, le Comité Stratégique Achats (COSA). Amundi a récemment renforcé sa politique d'achat responsable en adoptant un suivi mensuel des délais de paiement, remplaçant ainsi le précédent système trimestriel. Cette initiative

vis à améliorer la transparence et la réactivité dans nos relations avec les fournisseurs, tout en garantissant un respect accru des engagements financiers. En procédant à un suivi plus fréquent, nous nous engageons à soutenir nos partenaires et à promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables.

### 3.5.3.4 Plans d'action

#### La décarbonation des achats

Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux achats, Amundi souhaite travailler avec des fournisseurs engagés dans une démarche de réduction de leur propre empreinte carbone. Ainsi, Amundi s'est fixé comme objectif de réaliser d'ici 2025 au moins 35 % de ses achats de biens et de services, hors groupe Crédit Agricole, avec des fournisseurs ayant des objectifs *Net Zero* basés sur la science.

Depuis 2022, une évaluation qualitative de l'empreinte carbone d'un bien ou d'un service acheté est réalisée lors des appels d'offres, sur la base des informations communiquées par le soumissionnaire, de la méthodologie qu'il adopte et de son plan d'action.

De manière plus générale, Amundi prend en compte le risque RSE dans l'évaluation de ces fournisseurs. Ainsi la pondération de la RSE dans les grilles d'analyse multicritères des offres en

short list est passée de 15 à 35 % dès 2022. Après les campagnes de notation mises en œuvre depuis 2020 avec EcoVadis (tiers de confiance), Amundi a introduit le suivi des fournisseurs en risque RSE (note EcoVadis < 35) dans ses contrôles permanents. Un reporting trimestriel est communiqué à l'ensemble des acheteurs / métiers lors des Comités Achats afin de les alerter sur les risques économiques, sociaux, environnementaux encourus par ces derniers. A fin 2024, 99 % des fournisseurs d'Amundi notés EcoVadis avaient une note supérieure à 35.

Par ailleurs Amundi a contribué à l'étude groupe Crédit Agricole de recensement des sociétés de notation extra financière afin d'évaluer les possibilités d'extension de la couverture d'une part, d'approfondissement des critères RSE d'autre part.

(1) Entreprises associées en Chine, Corée, Inde et Maroc.

## L'inclusion

Le groupe Crédit Agricole veut faire des achats un levier d'emploi pour les publics fragilisés et contribuer ainsi à l'emploi dans les territoires. Elle identifie les prestations inclusives dans ses dépenses. Elle forme les acheteurs en fonction des différentes familles d'achats : des fiches interbancaires sur le handicap ont ainsi été élaborées afin de mieux faire connaître les fournisseurs selon les secteurs d'activités (communication, événementiel, marketing, prestations administratives, informatiques, services généraux, traitement des déchets, impression et reprographie, restauration).

Amundi s'inscrit dans cette démarche en confiant 0,6 million d'euros en 2024 aux entreprises du secteur du travail protégé et adapté (EA / ESAT<sup>(1)</sup>), montant en progression de + 15 % par rapport à 2023. À titre d'exemple, depuis janvier 2023, l'exploitation du centre de reprographie a été confiée à une Entreprise Adaptée (EA) pour une durée de trois ans.

### 3.5.3.5 Métriques et cibles

#### Pratiques en matière de paiement (G1-6)

Afin de déployer une démarche responsable dans la relation avec ses fournisseurs, Amundi utilise trois métriques détaillées ci-après. Les catégories de fournisseurs retenues par Amundi sont « Total » et « PME » (y compris les TPE). Le périmètre couvert porte sur les entités France.

#### Délais moyens de paiement en jours calendaires (G1-6-33-a)

	31/12/2024
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>
dont PME	22

Le délai moyen de paiement consolidé correspond à la moyenne non pondérée par l'ensemble des montants, entre la date de paiement de la facture et la date d'émission de la facture en jours calendaires.

**Cible** : Demeurer inférieur à 40 jours en France.

#### Part de factures payées dans les délais standards, en nombre et en montant (en %) (G1-6-33-b)

	31/12/2024	
	En montant (en %)	En nombre (en %)
<b>Total</b>	<b>93 %</b>	<b>88 %</b>
dont PME	92 %	90 %

Les catégories de fournisseurs retenues par Amundi sont « Total » et « PME ».

- **Part de factures payées à l'heure, en nombre (tous les fournisseurs)** : total nombre de factures - nombre de factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture / total nombre de factures.
- **Part de factures payées à l'heure, en nombre (fournisseurs TPE & PME)** : total nombre de factures TPE & PME - nombre de factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture aux TPE & PME / total nombre de factures TPE & PME.

• **Part de factures payées à l'heure, en montant (tous les fournisseurs)** : total montant factures - montant factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture / total montant factures.

• **Part de factures payées à l'heure, en montant (fournisseurs TPE & PME)** : total montant factures TPE & PME - montant factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture aux TPE & PME / total montant factures TPE & PME.

**Cible** : Tendre vers 100 % à horizon 3 ans (à la fin de l'exercice 2027, publication en 2028).

#### Nombre de procédures judiciaires liées au retard dans le paiement des factures au cours de la période de référence (G1-6-33-c)

	31/12/2024
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>

**Cible** : Tendre vers 0 à horizon deux ans (à la fin de l'exercice 2026 publication en 2027).

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

# ANNEXES DU RAPPORT DE DURABILITÉ

## Annexe 1 : Points de données exigés par d'autres législations européennes

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance	ESRS 2 GOV-1-21 d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission (5)	N/A	Matériel	3.1.2.3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et aux organes de direction
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants	ESRS 2 GOV-1-21 e)	N/A	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	N/A	Matériel	3.1.2.3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et aux organes de direction
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable	ESRS 2 GOV-4-30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I	N/A		N/A	Matériel	3.1.2.5 Déclaration sur la vigilance raisonnable
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	ESRS 2 SBM-1-40 d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	N/A	Matériel	3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques	ESRS 2 SBM-1-40 d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	N/A	Matériel	3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées	ESRS 2 SBM-1-40 d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I	N/A	Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 (7), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	N/A	Matériel	3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur



Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac	ESRS 2 SBM-1-40 d) iv)	N/A	N/A	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020 /1816, annexe II.	N/A	Matériel	3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS E1-1 Plan de transition pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050	E1-1-14	N/A	N/A		Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Matériel	3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence «accord de Paris»	E1-1-16 g)	N/A	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Matériel	3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES	E1-4-34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Matériel	3.2.3.1 Stratégie (Investissement sur le Climat) 3.2.4.1 Stratégie (Empreinte environnementale de fonctionnement)
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat)	E1-5-38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.2.4.3 Métriques
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	E1-5-37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.2.4.3 Métriques

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique	E1-5-40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.2.4.3 Métriques
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES	E1-6-44	Indicateurs n°1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Matériel	3.2.4.3 Métriques
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes	E1-6-53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Matériel	3.2.4.3 Métriques
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone	E1-7-56	N/A	N/A		Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Non matériel	N/A
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat	E1-9-66	N/A	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	N/A	Phase-in	N/A
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique	E1-9-66 a) E1-9-66 c)	N/A	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.	N/A	N/A	Phase-in	N/A

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif	E1-9-66 a) E1-9-66 c)	N/A	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés	N/A	N/A	Phase-in	N/A
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique	E1-9-67 c)	N/A	N/A	N/A	N/A	Phase-in	N/A
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat	E1-9-69	N/A	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	N/A	Phase-in	N/A
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol	E2-4-28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I; indicateur n° 1, tableau 2, annexe I; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E3-1 Ressources aquatiques et marines	E3-1-9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E3-1 Politique en la matière	E3-1-13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers	E3-1-14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	E3-4-28 c)	Indicateur n° 6.2, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m3 par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres	E3-4-29	Indicateur n° 6.1, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS 2- IRO 1 - E4 - 16 a) i)	ESRS 2- IRO-1 - E4- 16 a) i)	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS 2- IRO 1 - E4 - 16 b)	ESRS 2- IRO-1 - E4- 16 b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS 2- IRO 1 - E4 - 16 c)	ESRS 2- IRO-1 - E4- 16 c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières / agricoles durables	E4-2-24 b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	E4-2-24 c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation	E4-2-24 d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E5-5 Déchets non recyclés	E5-5-37 d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs	E5-5-39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non conclusif	N/A

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé	ESRS 2-SBM3-S1 - 14f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.2.3 Environnement de travail
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail	ESRS 2-SBM3-S1 - 14g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.2.3 Environnement de travail
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme	S1-1-20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.2.5 Dialogue Social et engagement des salariés
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail	S1-1-21	N/A	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	N/A	Matériel	3.3.2.1 Développement du capital humain 3.3.2.3 Environnement de travail 3.3.2.4 Egalité, diversité et inclusion 3.3.2.5 Dialogue Social et engagement des salariés
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains	S1-1-22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.2.3 Environnement de travail
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail	S1-1-23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.2.3 Environnement de travail 3.3.2.5 Dialogue Social et engagement des salariés
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes	S1-3-32 c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail	S1-14-88 b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	N/A	Matériel	3.3.3 Métriques
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	S1-14-88 e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.3 Métriques

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé	S1-16-97 a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	N/A	Matériel	3.3.3 Métriques
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur Général	S1-16-97 b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.3 Métriques
ESRS S1-17 Cas de discrimination	S1-17-103 a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.3.3 Métriques
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	S1-17-104 a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Matériel	3.3.3 Métriques
ESRS 2- SBM3 - S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	ESRS 2- SBM3- S2-11 b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme	S2-1-17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	S2-1-18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	S2-1-19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Non matériel	N/A

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail	S2-1-19	N/A	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur	S2-4-36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	S3-1-16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE	S3-1-17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	S3-4-36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS S4-1 Politiques en matière de clients et d'utilisateurs finaux	S4-1-16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.4.2 Adapter les offres 3.4.3 Protéger la clientèle 3.4.4 Prévenir les cyberattaques 3.4.5 Protéger les données à caractère personnel (RGPD)
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	S4-1-17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	N/A	Matériel	3.4.1.6 Cadre et références

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	S4-4-35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Non matériel	N/A
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption	G1-1-10 b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.5.2.7 Lutte contre la corruption
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte	G1-1-10 d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I	N/A	N/A	N/A	Matériel	3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	G1-4-24 a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I	N/A	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	N/A	Matériel	3.5.2.7 Lutte contre la corruption
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	G1-4-24 b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I	N/A		N/A	Matériel	3.5.2.7 Lutte contre la corruption

## Annexe 2 : Taxonomie européenne

### Modèle standard pour les publications d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (gestionnaires d'actifs)

Seules les ventilations du dénominateur et du numérateur sont présentés dans cette annexe. Les ratios principaux sont présentés dans la section 3.2.5 Taxonomie européenne. Pour rappel, les données externes d'alignement sont fournies par

MSCI, responsable de la qualité des données. Elles sont disponibles à hauteur de 24 % pour l'indicateur chiffre d'affaires et 14 % pour l'indicateur CAPEX, des actifs totaux du dénominateur (actifs sous gestion).

Autres informations complémentaires : ventilation du dénominateur de l'ICP		Autres informations complémentaires : % ventilation du dénominateur de l'ICP		En millions d'euros	
Pourcentage de dérivés par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :		6,75 %	Valeur, en montants monétaires, des dérivés :		101 896
Part des expositions sur des entreprises financières et non financières de l'Union non soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Pour les entreprises non-financières	5,20 %	Valeur des expositions sur des entreprises financières et non financières de l'Union non soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE :	Pour les entreprises non-financières	78 558
	Pour les entreprises financières	3,87 %		Pour les entreprises financières	58 466
Part des expositions sur des entreprises financières et non financières de pays tiers non soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE, par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Pour les entreprises non-financières	24,40 %	Valeur des expositions sur des entreprises financières et non financières de pays tiers non soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE :	Pour les entreprises non-financières	368 308
	Pour les entreprises financières	7,88 %		Pour les entreprises financières	118 954



Autres informations complémentaires : ventilation du dénominateur de l'ICP			Autres informations complémentaires : % ventilation du dénominateur de l'ICP			En millions d'euros
Part des <b>expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE</b> par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Pour les entreprises non-financières	15,09 %	Valeur des <b>expositions sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE</b> :	Pour les entreprises non-financières	227 795	
	Pour les entreprises financières	14,87 %		Pour les entreprises financières	224 469	
Part des <b>expositions sur d'autres contreparties</b> , par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :		21,94 %	Valeur des <b>expositions sur d'autres contreparties</b> :		331 141	
Valeur de tous les investissements qui financent des <b>activités économiques non éligibles à la taxonomie</b> par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP :		59,99 %	Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques non éligibles à la taxonomie :		905 667	
Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais <b>non alignées sur la taxonomie</b> , par rapport à la valeur totale des actifs couverts par l'ICP :		8,54 %	Valeur de tous les investissements qui financent des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais <b>non alignées sur la taxonomie</b> :		128 990	
<u>Pour les entreprises non-financières</u>						
Par des <b>expositions, alignées sur la taxonomie, sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE</b> par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Sur la base du chiffre d'affaires	2,04 %	Valeur des <b>expositions, alignées sur la taxonomie, sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE</b> :	Sur la base du chiffre d'affaires	30 749	
	Sur la base des dépenses d'investissement	3,18 %		Sur la base des dépenses d'investissement	47 972	
<u>Pour les entreprises financières</u>						
Par des <b>expositions, alignées sur la taxonomie, sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE</b> par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Sur la base du chiffre d'affaires	0,58 %	Valeur des <b>expositions, alignées sur la taxonomie, sur des entreprises financières et non financières soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la Directive 2013/34/UE</b> :	Sur la base du chiffre d'affaires	8 828	
	Sur la base des dépenses d'investissement	0,09 %		Sur la base des dépenses d'investissement	1 296	
<u>Pour les autres contreparties</u>						
Part des <b>expositions, alignées sur la taxonomie, sur d'autres contreparties</b> par rapport au total des actifs couverts par l'ICP :	Sur la base du chiffre d'affaires	0,4 %	Valeur des <b>expositions, alignées sur la taxonomie, sur d'autres contreparties</b> :	Sur la base du chiffre d'affaires	6 600	
	Sur la base des dépenses d'investissement	0,9 %		Sur la base des dépenses d'investissement	12 968	

**Ventilation du numérateur de l'ICP par objectif environnemental**

**Activités alignées sur la taxonomie :**

Objectifs environnementaux	Base de calcul de l'ICP	%	Dont Activités transitoires	Dont activités habilitantes
1) Atténuation du changement climatique	Chiffre d'affaires	2,51 %	0,20 %	1,20 %
	CapEx	3,75 %	0,28 %	1,56 %
2) Adaptation au changement climatique	Chiffre d'affaires	0,12 %		0,05 %
	CapEx	0,23 %		0,09 %
(3) Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines	Chiffre d'affaires			
	CapEx			
(4) Transition vers une économie circulaire	Chiffre d'affaires			
	CapEx			
(5) Prévention et réduction de la pollution	Chiffre d'affaires			
	CapEx			
(6) Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes	Chiffre d'affaires			
	CapEx			

Exigence de publication à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les entreprises financières

**Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile**

L'acte délégué – Gaz & Nucléaire – 2022/1214, introduit des exigences complémentaires de publication en ce qui concerne les activités économiques en lien avec les secteurs du gaz fossile et de l'énergie nucléaire au regard des objectifs climatiques atténuation du changement climatique (CCM) et adaptation au

changement climatique (CCA). Le calcul et la publication de ces indicateurs dépendent d'une disponibilité suffisante des données. La faible couverture des données ne nous permet pas de publier des informations représentatives et fiables à la date de publication du présent rapport.

**Tableau 1 - Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile**

LIGNE	ACTIVITÉS LIÉES À L'ÉNERGIE NUCLÉAIRE	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	OUI
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	OUI
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	OUI
ACTIVITÉS LIÉES AU GAZ FOSSILE		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	OUI

## 3.6 RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE TAXONOMIE

(Exercice clos le 31 décembre 2024)

À l'Assemblée générale

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes de Amundi. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2024 et incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et présenté en partie 3 « Rapport de durabilité » du document d'enregistrement universel (ci-après le « Rapport de durabilité »).

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, Amundi est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe. Ces informations ont été établies dans un contexte de première application des articles précités caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes, le recours à des estimations significatives, l'absence de pratiques et de cadre établis notamment pour l'analyse de double matérialité ainsi que par un dispositif de contrôle interne évolutif. Elles permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du Code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux normes d'information en matière de durabilité adoptées en vertu de l'article 29 ter de la Directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par Amundi pour déterminer les informations publiées, et le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;

### Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

En outre, cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion d'Amundi, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par Amundi en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ;
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par Amundi dans le Rapport de durabilité, nous formulons un paragraphe d'observations.

Elle permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Notre mission ne porte pas sur les éventuelles données comparatives.

## Conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Amundi pour déterminer les informations publiées, et respect de l'obligation de consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par Amundi lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités

- matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité ; et
- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

En outre, nous avons contrôlé le respect de l'obligation de consultation du comité social et économique.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par Amundi avec les ESRS.

Concernant la consultation du comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, nous vous informons qu'à la date du présent rapport, celle-ci n'a pas encore eu lieu.

### Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans la note « Autres thématiques environnementales que le Climat » du paragraphe « 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants » du Rapport de durabilité qui décrit les incertitudes et les limites

methodologiques expliquant les raisons pour lesquelles Amundi considère ne pas être en mesure, à ce stade, de conclure sur la matérialité des thématiques E2, E3, E4 et E5 (pollution, ressources aquatiques et marines, biodiversité et écosystèmes et utilisation des ressources et économie circulaire).

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par Amundi pour déterminer les informations publiées.

#### Concernant l'identification des parties prenantes

Les informations relatives à l'identification des parties prenantes sont mentionnées au paragraphe « 3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes » du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de l'analyse réalisée par l'entité pour identifier :

- les parties prenantes, qui peuvent affecter les entités du périmètre des informations ou peuvent être affectées par elles, par leurs activités et relations d'affaires directes ou indirectes dans la chaîne de valeur ;

- les principaux utilisateurs des états de durabilité (y compris les principaux utilisateurs des états financiers).

Nous nous sommes entretenus avec la direction et les personnes que nous avons jugé appropriées et avons inspecté la documentation disponible. Nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier la cohérence des principales parties prenantes identifiées par l'entité avec la nature de ses activités en tenant compte de ses relations d'affaires et de sa chaîne de valeur ;
- exercer notre esprit critique pour apprécier le caractère représentatif des parties prenantes identifiées par l'entité ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée au paragraphe « 3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes » du Rapport de durabilité, notamment en ce qui concerne les modalités de collecte des intérêts et des points de vue des parties prenantes mises en place par l'entité.

### Concernant l'identification des impacts, risques et opportunités (« IRO »)

Les informations relatives à l'identification des impacts, risques et opportunités sont mentionnées au paragraphe « 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants » du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance du processus mis en œuvre par le Groupe concernant l'identification des impacts (négatifs ou positifs), risques et opportunités (« IRO »), réels ou potentiels, en lien avec les enjeux de durabilité mentionnés dans le paragraphe AR 16 des « Exigences d'application » de la norme ESRS 1 ainsi que ceux qui sont spécifiques au Groupe, tel que présenté dans la note « Présentation des impacts, risques et opportunités » du paragraphe « 3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique » du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance de la liste des IRO identifiés par le Groupe, incluant notamment la description de leur répartition dans les activités propres et la chaîne de valeur, ainsi que de leur horizon temporel (court, moyen ou long terme), et apprécié la cohérence de cette cartographie avec notre connaissance du groupe.

### Concernant l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière

Les informations relatives à l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière sont mentionnées au paragraphe 3.1.4.1 « Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants » du Rapport de durabilité.

Nous avons pris connaissance, par entretien avec la direction et inspection de la documentation disponible, du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par l'entité, et apprécié sa conformité au regard des critères définis par ESRS 1.

Nous avons par ailleurs apprécié la conformité de l'approche retenue par le Groupe pour définir la matérialité de l'information à publier en lien avec les critères définis par la norme ESRS 1 pour déterminer les informations matérielles publiées pour les IRO matériels identifiés et les normes ESRS thématiques et les informations spécifiques au Groupe.

## Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité inclus dans le rapport sur la gestion du groupe, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;

- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;
- le périmètre retenu par Amundi relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en

matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les exigences de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

### Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur le paragraphe figurant après le tableau « Émissions brutes de GES de scopes 1, 2, 3 et émissions totales de GES par ETP » du paragraphe « 3.2.4.3 Métriques » du Rapport de durabilité qui expose les raisons pour lesquelles, dans le contexte de cette première année d'application tel que

décrit au paragraphe « 3.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières », Amundi n'inclut pas dans son bilan carbone les investissements pour compte de tiers dans la mesure où ils ne figurent pas dans les exigences minimales du GHG Protocol.

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas d'éléments à communiquer dans notre rapport.

## Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

### Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier le processus mis en œuvre par Amundi pour déterminer le caractère éligible et aligné des activités des entités comprises dans la consolidation.

Ils ont également consisté à vérifier les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique la vérification :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhension ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

### Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

### Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant dans l'« Annexe 2 : Taxonomie européenne » du Rapport de durabilité qui explique les raisons retenues par Amundi concernant la non

publication des indicateurs en lien avec les secteurs du gaz fossile et du nucléaire au regard des objectifs climatiques atténuation du changement climatique (CCM) et adaptation au changement climatique (CCA).

### Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas d'éléments à communiquer dans notre rapport.

Fait à Neuilly-sur-Seine et à Paris La Défense, le 31 mars 2025

Les commissaires aux comptes

#### PricewaterhouseCoopers Audit

Agnès Husscherr

Bara Naija

#### Forvis Mazars SA

Jean Latorzeff

Jean-Baptiste Meugniot

## 3.7 MISE À JOUR DU REPORTING INVESTISSEMENT RESPONSABLE (FORMAT 2024, NON CERTIFIÉ)

*Note : en complément du Rapport de durabilité (publié pour la première année, conformément aux exigences de la Directive CSRD), Amundi a choisi d'intégrer également dans son rapport de gestion, la mise à jour du chapitre 3.2 « Agir en acteur financier responsable » du document d'enregistrement universel 2023. Cette décision a été prise afin d'assurer une continuité de reporting dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025. Certains éléments de ce chapitre peuvent être redondants avec des éléments déjà décrits dans le Rapport de durabilité.*

Signataire des *Principles for Responsible Investment* (PRI) depuis 2006, Amundi compte parmi les pionniers de l'Investissement responsable, qu'elle a placé au cœur de sa stratégie de développement. Cette stratégie repose notamment sur une généralisation de la prise en compte des critères ESG dans tous les fonds ouverts gérés activement par Amundi<sup>(1)</sup>, afin de proposer à ses clients des solutions d'investissement qui cherchent à concilier performance financière et atteinte d'objectifs extra-financiers tout en respectant le niveau de risque qu'ils ont choisi. Après avoir confirmé, fin 2021, sa position de leader européen<sup>(2)</sup> de l'Investissement responsable en finalisant son plan stratégique ESG 2018-2021, Amundi a annoncé en décembre 2021 qu'elle allait amplifier encore ses engagements en faveur d'une transition environnementale juste au travers d'un nouveau plan Ambitions ESG 2025.

Pour répondre aux enjeux essentiels de l'Investissement responsable, Amundi continue de se renforcer sur six axes clés détaillés dans cette section :

- une gouvernance dédiée pour superviser et piloter sa stratégie d'Investissement responsable et sa mise en œuvre ;
- sa politique d'Investissement responsable au service de la transition de l'économie vers un modèle plus durable ;
- ses solutions d'épargne et ses solutions technologiques ;
- son dispositif et ses moyens combinant une équipe dédiée à ses engagements ESG & Climat et l'implication de l'ensemble de ses collaborateurs ;
- son engagement vers les parties prenantes au sein de l'écosystème ;
- son exigence de transparence vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes.

Lors de son Assemblée Générale 2022, Amundi avait soumis sa stratégie Climat au vote consultatif, une résolution qui avait recueilli 97,7 % de votes favorables.

Conformément à la bonne pratique consistant à présenter annuellement l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie Climat, Amundi a présenté à son Assemblée Générale

2024 une résolution « Say on Climate » ex post, détaillant les avancées réalisées au cours de l'exercice 2023. Cette résolution a été adoptée à 96,73 % des voix. Tous les engagements sont sur une trajectoire de réalisation pour 2025.

Outre la nécessité d'une approche scientifique et la recherche du progrès social et économique qui garantit l'acceptabilité de la transition énergétique, la stratégie climat d'Amundi est fondée sur la conviction qu'il faut accompagner les entreprises dans leur transition, et limiter les exclusions aux secteurs d'activités très émissifs pour lesquelles des alternatives à l'échelle existent.

Le « Say on Climate » d'Amundi présente la façon dont l'enjeu climatique est intégré dans la conduite de l'activité d'Amundi, témoignant de sa volonté d'aligner des parties prenantes internes et externes sur une stratégie climat transparente. Il détaille également la façon dont Amundi intègre l'enjeu climatique dans son activité de gestion pour compte de tiers et cherche à accélérer l'alignement de ses investissements avec l'objectif *Net Zero* d'ici 2050. Enfin, il décrit les actions d'Amundi envers les entreprises dans lesquelles elle est investie, notamment le déploiement de moyens ambitieux sur l'activité d'engagement, afin de les accompagner dans leur transformation nécessaire vers des modèles de développement décarbonés.

Amundi continuera de faire évoluer sa stratégie climatique dans les années à venir, selon les scénarios scientifiques de référence et en lien étroit avec les objectifs de ses clients, à la fois en développant des solutions d'investissement favorisant l'accélération de la transition et en alignant progressivement ses portefeuilles sur l'objectif de neutralité en 2050.

Comme Amundi s'y est engagée en 2024, les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette stratégie Climat – détaillés dans cette section – seront soumis au vote consultatif de ses actionnaires lors de son Assemblée générale 2025.

Cette stratégie d'Investissement responsable vient en complément de nos différentes actions en interne pour générer un impact positif sur la société dans son ensemble en agissant sur nos propres opérations qui sont incluses dans notre approche sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

(1) Lorsque cela est techniquement possible. Certaines exceptions ont été définies, elles concernent les fonds pour lesquels la fonctionnalité de gestion active est limitée, tels que les fonds « Buy and Watch » ou les organismes de titrisation, les fonds immobiliers et alternatifs, les fonds non gérés sur les plateformes d'investissement d'Amundi et fonds délégués, fonds à forte concentration dans l'indice ou ceux qui présentent une couverture limitée d'émetteurs notables, les produits des plateformes d'hébergement (Fund Hosting).

(2) Source : Broadridge.

## Des classements et prix reconnus par le marché

1. *PRI (Principles for Responsible Investment)* <sup>(1)</sup> : Sur les 17 modules, Amundi a obtenu 5 étoiles dans 2 modules, 4 étoiles dans 10 modules et 3 étoiles dans 4 modules. L'une des cinq étoiles obtenues par Amundi concerne le module « Politique, gouvernance et stratégie », qui récompense les efforts d'Amundi en matière d'Investissement responsable présentés dans notre Politique Global d'Investissement responsable.
2. *ShareAction Voting Matters 2024* : Amundi se classe 6ème parmi les 70 plus grands gestionnaires d'actifs au monde pour ses votes en assemblée générale au nom de ses clients sur les questions environnementales et sociales - obtenant ainsi un score global de 96 sur 100.
3. Morningstar - Vote sur l'ESG : Amundi a montré un soutien moyen de 100 % aux résolutions clés en matière d'ESG en 2021-2023, dans le rapport qui examine les tendances de vote de 20 gestionnaires d'actifs américains et 15 européens sur les résolutions ESG.
4. Comité du capital des travailleurs (CWC) : Amundi se classe 3e parmi les 10 plus grands gestionnaires d'actifs mondiaux, avec 77 % des votes alignés sur les recommandations du CWC concernant les droits des travailleurs en 2023.
5. Indice de marque d'Investissement responsable (RIBI) : Amundi, dans la plus haute catégorie « Avant Gardist », se classe 6e mondial et 1er en France parmi près de 600 gestionnaires d'actifs mondiaux pour sa capacité à traduire son engagement en faveur du développement responsable dans sa marque.
6. Morningstar - Niveau d'engagement ESG : Amundi maintient le niveau d'engagement ESG « Avancé » pour la 2<sup>ème</sup> année consécutive pour ses efforts visant à intégrer de manière cohérente les critères ESG dans l'ensemble de sa gamme de fonds et à soutenir activement les résolutions clés en matière d'ESG.
7. CDP : Amundi rend compte au CDP par le biais de CASA, Crédit Agricole a été promu à la notation A- et a atteint la catégorie « Leadership », qui est supérieure à la moyenne régionale européenne B, et supérieure à la moyenne du secteur des services financiers de B.
8. Business & Finance ESG Awards : Amundi a reçu le « Prix de l'investissement ESG », qui reconnaît les efforts d'Amundi pour intégrer avec succès les principes ESG dans nos portefeuilles d'investissement, tout en faisant preuve d'innovation et d'un fort engagement en faveur de l'investissement éthique.
9. PRI : Amundi fait partie de l'équipe qui a remporté le prix « Reconnaissance pour l'action - Climat », qui reconnaît notre puissant engagement collaboratif pour encourager les entreprises pétrolières et gazières à adhérer au partenariat sur le méthane dans le pétrole et le gaz 2.0 (OGMP 2.0).
10. Euromoney : Crédit Agricole a été désigné « Meilleure banque d'Europe de l'Ouest pour la finance durable » lors des Awards for Excellence 2024 d'Euromoney. En tant que gestionnaire d'actifs de Crédit Agricole, le leadership d'Amundi en matière d'Investissement responsable est également reconnu.

### 3.7.1 Une gouvernance assurant le déploiement d'une stratégie d'Investissement responsable ambitieuse

#### 3.7.1.1 Supervision de la stratégie d'Investissement responsable par le Conseil d'administration

Parce qu'agir en tant qu'établissement financier responsable représente un engagement essentiel de la stratégie d'Amundi, la structure de sa gouvernance intègre les enjeux liés à une gestion responsable. Les responsabilités liées à la réalisation de ses objectifs ESG – en particulier climatiques – se reflètent notamment dans les instances de supervision et de direction, ainsi que dans le mode de fonctionnement des organes de gouvernance.

##### Le rôle du Conseil d'administration

Les missions du Conseil d'administration ont trait à la définition des orientations stratégiques de l'activité d'Amundi, en veillant à leur mise en œuvre opérationnelle par la Direction Générale. Ainsi, la stratégie d'Investissement responsable entre pleinement dans le périmètre de ses réflexions et décisions. Ce rôle est explicitement décrit dans l'Article 2 de son Règlement Intérieur puisqu'il « *examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux (y compris en matière de durabilité) ainsi que les mesures prises en conséquence* ».

Le Conseil d'administration veille donc à ce qu'Amundi remplisse son rôle d'acteur financier responsable. Il a décidé en 2022 que la société Amundi se devait, en tant que pionnier de l'Investissement responsable et acteur engagé sur les sujets climatiques, de participer au mouvement de transparence concernant les stratégies climat, en cohérence avec ses attentes envers les entreprises dans lesquelles elle investit. C'est dans cet état d'esprit que le Conseil d'administration d'Amundi a décidé que le dépôt d'une résolution « Say on Climate » à son Assemblée 2022 serait l'un des dix engagements de son plan Ambitions ESG 2025. Cette résolution vise à faire voter les actionnaires sur la stratégie Climat de la société et à solliciter chaque année un vote consultatif sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette stratégie, et ainsi assurer un dialogue permanent sur les questions environnementales.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la stratégie Climat, les membres du Conseil participent à une session annuelle de formation sur la thématique du climat, laquelle est intervenue fin 2024 et qui est complémentaire des débats sur les enjeux d'Investissement responsable à l'occasion des Conseils.

(1) Source : 2024 PRI Assessment Report – Amundi, 2024 PRI Public Transparency Report – Amundi, 2024 PRI Public Climate Report – Amundi (<https://about.amundi.com/esg-documentation>).



Les administrateurs ont par ailleurs poursuivi, en 2024, l'approfondissement de leurs connaissances de ces thématiques en consacrant une session de travail dédiée au positionnement concurrentiel d'Amundi sur le marché de l'Investissement responsable, lors de laquelle est intervenu un expert externe.

Enfin le Conseil d'Administration suit chaque trimestre l'évolution des indicateurs clés permettant de constater les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie Climat.

Le Conseil d'administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés, et en particulier ceux du Comité Stratégique et RSE décrit ci-dessous. Les autres Comités spécialisés du Conseil (Audit, Risques...) contribuent également chacun sur leur périmètre. A titre d'exemple, une présentation des principaux indicateurs sensibles et des procédures de contrôle appliquées a été réalisée lors du Comité d'Audit du Conseil d'Administration du 5 février 2024.

### Le rôle du Comité Stratégique et RSE

En matière d'Investissement responsable, le Conseil d'administration s'appuie principalement sur les travaux du Comité Stratégique et

RSE. En vertu de l'article 5.3 du Règlement Intérieur du Conseil d'administration, ce dernier a pour mission "d'approfondir la réflexion stratégique du Groupe dans ses différents métiers, en France et à l'international, ainsi qu'en matière de responsabilité sociétale et environnementale". Présidé par une administratrice indépendante et composé de trois membres, il formule un avis sur la stratégie climatique de l'entreprise ainsi que sa politique en matière de responsabilité sociétale et environnementale et examine, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ce domaine et les résultats obtenus. À la demande du Comité, la Direction Générale, la Direction de l'Investissement responsable ou d'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à participer à certaines de ses réunions. Les travaux et avis du Comité Stratégique et RSE sont rapportés au Conseil d'administration par le Président du Comité ou par un membre du Comité désigné par celui-ci.

En 2024, le Comité a notamment été amené à se prononcer sur le rapport d'avancement de la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Après avoir constaté qu'Amundi était en ligne avec l'avancement attendu, il a recommandé au Conseil d'administration l'adoption du rapport à présenter à l'Assemblée en conséquence.

## 3.7.1.2 Suivi et pilotage de la stratégie d'Investissement responsable par la Direction Générale

Quatre Comités permettent un suivi régulier des travaux menés.

### Comité Stratégique ESG et Climat

Ce comité mensuel, présidé par la Directrice Générale, fixe les orientations stratégiques du Groupe Amundi en matière d'intégration ESG, de durabilité et de climat.

Il détermine et approuve les politiques ESG et Climat applicables aux investissements. L'objectif de ce comité est de :

- piloter, valider et suivre la stratégie d'Investissement responsable et climat d'Amundi ;
- valider les principales orientations stratégiques de la Politique générale d'Investissement responsable (politique sectorielle, politique d'exclusion, politique de vote, politique d'engagement) ;
- suivre les projets stratégiques clés.

### Comité de Notation ESG

Présidé par le Directeur de l'Investissement responsable, ce comité composé des dirigeants des plateformes d'investissement, des pôles risques et conformité, se réunit mensuellement pour :

- valider la méthodologie de notation ESG standard d'Amundi ;
- examiner les politiques d'exclusion et les politiques sectorielles et approuver leurs règles d'application ;
- examiner et prendre des décisions sur les questions de notation ESG individuelles et donner son avis sur les nouveaux cas ESG chaque fois que cela est nécessaire.

### Comité de Vote

Sous la responsabilité du superviseur de l'Investissement responsable, ce comité se réunit une fois par an pour approuver la politique de vote, puis mensuellement et de manière ponctuelle pour :

- décider du vote en assemblée générale de certains cas spécifiques, les membres sont alors appelés à donner leur avis en qualité d'expert ;
- approuver la Politique de Vote d'Amundi (pour les entités couvertes) et les règles de mise en œuvre ;
- approuver les approches spécifiques/locales qui ne sont pas directement couvertes par la Politique de Vote centralisée ;
- examiner annuellement le bilan des votes.

### Comité de Direction ESG

Ce comité hebdomadaire est présidé par le superviseur de l'Investissement responsable. Il se concentre sur la définition de la stratégie d'Investissement responsable et le suivi de sa mise en œuvre par la ligne métier dédiée ; cela inclut le suivi du développement commercial, des ressources humaines, du budget, des projets réglementaires, des audits, des campagnes de communication sur l'Investissement responsable et des initiatives de place.

### 3.7.1.3 Intégration de la stratégie d'Investissement responsable et Climat dans la politique de rémunération

Mettre en œuvre la stratégie Climat d'Amundi n'est possible qu'en sensibilisant toutes ses parties prenantes. Cela suppose d'aligner la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est mise en œuvre de la façon suivante :

- en 2024, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué prend en compte l'atteinte d'objectifs ESG (incluant des engagements climatiques<sup>(1)</sup>) et RSE à hauteur de 20 % (en considérant les critères relatifs à la mise en œuvre des projets ESG Amundi comptant pour 12,5 % et à la RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole pour 7,5 %). Il en sera de même au titre de l'année 2025, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération par l'Assemblée générale du 27 mai 2025 ;
- la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 (qui intègre des engagements climatiques) pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribuées, en 2024, à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi. Le plan d'actions de performance qui sera attribué en 2025, sous réserve de la décision du Conseil d'administration, comprendra également des critères ESG à hauteur de 20 % ;
- depuis 2022, Amundi a intégré les objectifs ESG dans l'évaluation de la performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, pour que ces objectifs soient pris en compte dans leur rémunération variable.

## 3.7.2 Une politique d'Investissement responsable au service de la transition de l'économie vers un modèle plus durable

### 3.7.2.1 L'analyse ESG au cœur du processus d'Investissement responsable

Le détail des méthodologies d'analyse d'Amundi est disponible dans la Politique d'Investissement responsable d'Amundi, mise à jour chaque année.

L'analyse ESG est placée sous la responsabilité de l'équipe Investissement responsable et intégrée dans les systèmes de gestion de portefeuille d'Amundi. Elle est disponible en temps réel dans les outils des gérants pour leur fournir, en complément des notations financières, un accès immédiat aux scores ESG des entreprises et des émetteurs souverains.

Amundi a défini son propre cadre d'analyse et développé sa méthodologie de notation ESG. Cette méthodologie est à la fois propriétaire et centralisée. Cela favorise une approche cohérente de l'Investissement responsable dans l'ensemble de l'organisation, en ligne avec les valeurs et priorités d'Amundi.

Sur les marchés cotés, Amundi a développé deux principales méthodologies de notation ESG, l'une pour les entreprises et l'autre pour les entités souveraines. Notre approche se fonde sur des textes de portée universelle, comme le Pacte Mondial des Nations Unies, les principes directeurs de l'OCDE sur le gouvernement d'entreprise, l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Convention-Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC), etc.

La note ESG vise à mesurer la performance ESG d'un émetteur, par exemple sa capacité à anticiper et gérer les risques et opportunités de durabilité inhérents à son secteur et à ses situations individuelles. La note ESG évalue également la capacité du management de l'entreprise à gérer l'impact négatif potentiel de leurs activités sur les facteurs de durabilité<sup>(2)</sup> qui peuvent l'affecter.

Notre analyse s'appuie principalement sur 22 fournisseurs de données externes.

#### Analyse des entreprises

Amundi fonde son analyse ESG des entreprises sur une approche dite « Best in Class ». Chaque entreprise est évaluée par un score chiffré, échelonné autour de la moyenne de son secteur, afin de distinguer les meilleures et les moins bonnes pratiques sectorielles. L'évaluation d'Amundi repose sur une combinaison de données extra-financières externes et d'analyses qualitatives sectorielles et thématiques. La note attribuée par Amundi se situe sur une échelle de notation allant de A pour les meilleures pratiques à G pour les moins bonnes. Les entreprises qui font l'objet d'une notation G sont exclues de nos fonds gérés activement<sup>(3)</sup>. La note attribuée à l'émetteur est prise en compte dans la gestion en fonction de la philosophie et l'objectif du fonds.

Notre méthodologie d'analyse repose sur 38 critères dont 17 génériques communs à l'ensemble des secteurs, et 21 critères spécifiques, propres aux enjeux des différents secteurs. Ces critères sont conçus pour évaluer l'impact des enjeux ESG sur les entreprises ainsi que la manière dont celles-ci se les approprient. Sont pris en compte dans l'analyse, à la fois les impacts sur les facteurs de durabilité, mais également la qualité des mesures d'atténuation des risques ESG prises par les entreprises. Tous ces critères sont disponibles dans les outils de gestion des gérants de portefeuilles.

Les notes ESG s'appuient sur des données fournies par des sociétés spécialisées et font l'objet d'un processus de sélection spécifique. Amundi assure à ses clients la transparence sur les données utilisées.

(1) Les objectifs détaillés de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué sont présentés dans la section 2.4.3.3 pour 2024 et en section 2.4.4.4 pour 2025.

(2) Le risque de durabilité désigne un événement ou une condition d'ordre environnemental, social ou de gouvernance qui, s'il se produit, pourrait avoir un impact négatif matériel sur la valeur de l'investissement. Les principaux effets négatifs sont les effets des décisions d'investissement qui entraînent des effets négatifs sur les facteurs de durabilité. Les facteurs de durabilité signifient les questions environnementales, sociales et relatives au personnel, au respect des droits de l'homme, à la lutte contre la corruption et à la lutte contre la corruption.

(3) Sur lesquels Amundi a toute discrétion.

Les gestionnaires de portefeuille et les analystes des différentes plateformes de gestion ont ainsi accès en permanence aux notations ESG des émetteurs, ainsi qu'aux analyses et métriques ESG connexes. Plus de 20 500 émetteurs font l'objet d'une notation ESG. Les gérants utilisent ces notations et analyses de manière différenciée selon les processus de gestion. Par exemple, différentes plateformes de gestion ont développé des approches de génération d'alpha, fondées sur les perspectives d'amélioration du profil ESG des sociétés investies.

### Analyse des émetteurs souverains

La méthodologie de notation des émetteurs souverains a pour objectif d'évaluer leur performance ESG. Les facteurs E, S et G peuvent avoir un impact sur la capacité des États à rembourser leurs dettes à moyen et long terme. Ils peuvent également refléter la manière dont les pays engagent des politiques sur les grandes questions de durabilité qui affectent la stabilité mondiale.

La méthodologie d'Amundi s'appuie sur une cinquantaine d'indicateurs ESG jugés pertinents par la recherche ESG d'Amundi pour traiter les risques de durabilité et les facteurs de durabilité. Chaque indicateur peut combiner plusieurs points de données, provenant de différentes sources, y compris des bases

de données internationales ouvertes (telles que celles du Groupe de la Banque mondiale, des Nations Unies, etc.) ou des bases de données propriétaires. Amundi a défini les pondérations de chaque indicateur ESG contribuant aux scores ESG finaux et aux différentes composantes (E, S et G). Les indicateurs proviennent d'un fournisseur indépendant.

Les indicateurs ont été regroupés en huit catégories afin d'assurer une plus grande clarté, chaque catégorie entrant dans l'un des piliers E, S ou G. À l'instar de l'échelle de notation ESG des entreprises, l'analyse ESG des émetteurs souverains se traduit par une note ESG allant de A à G.

### Prise en compte de la transition environnementale dans l'analyse

Dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, Amundi a annoncé vouloir aller plus loin dans l'intégration d'objectifs extra-financiers dans sa gestion active de portefeuilles, en lien avec l'enjeu climatique. Ainsi, Amundi travaille à la mise en place d'une méthodologie de notation, afin d'évaluer, les efforts de transition des émetteurs par rapport à un scénario *Net Zero*, notamment au travers des efforts de décarbonation de leur activité et le développement de leurs activités vertes.

## 3.7.2.2 Une politique d'engagement active

Les travaux d'engagement d'Amundi font l'objet d'un Rapport d'Engagement, mis à jour chaque année.

Chez Amundi, l'engagement est un processus continu visant à influencer les activités ou le comportement des entreprises, afin qu'elles améliorent leurs pratiques ESG et leur impact sur les principaux sujets liés au développement durable. Il se focalise sur des résultats concrets à obtenir dans un délai donné, est proactif et s'intègre à notre stratégie globale d'investissement responsable.

L'activité d'engagement est dirigée par l'équipe Recherche ESG, Engagement et Vote. Elle implique les analystes ESG et les analystes de *corporate governance*. L'engagement peut également être réalisé par des analystes financiers ou des gestionnaires de portefeuille. Dans tous les cas, l'équipe Recherche ESG, Engagement et Vote assure la cohérence, la traçabilité et la qualité de ces engagements.

Notre politique d'engagement proactif vise à :

- contribuer à la diffusion des meilleures pratiques et favoriser une meilleure intégration de la durabilité dans la gouvernance, les opérations et les modèles de développement des entreprises ;
- déclencher des changements positifs sur la manière dont les entreprises gèrent leurs impacts sur des sujets essentiels liés à la durabilité de notre société et de notre économie ;
- soutenir les entreprises dans leur propre transition vers un modèle économique plus durable, robuste, inclusif et bas carbone ;
- inciter les entreprises à accroître leurs niveaux d'investissement, de recherche et de développement, dans les domaines les plus hautement nécessaires à cette transition.

Par ailleurs, notre politique de vote permet de remplir au mieux notre devoir d'actionnaire et souligne la nécessité :

- d'un conseil d'administration responsable, diversifié et performant ;
- d'une gouvernance d'entreprise capable appréhender les défis économiques, environnementaux et sociaux ;
- de veiller à ce que les conseils d'administration et les entreprises soient correctement positionnés et préparés pour gérer la transition vers une économie durable, robuste, inclusive et bas carbone.

Amundi engage les entreprises dans lesquelles elle investit ou investira potentiellement, quel que soit le type de participation (investissement, financement, etc.). Les émetteurs engagés sont principalement choisis en fonction de leur niveau d'exposition à un thème d'engagement. L'engagement d'Amundi s'étend sur différents continents et tient compte des réalités locales. L'objectif est d'avoir le même niveau d'ambition à l'échelle mondiale, mais avec des attentes graduelles selon les différentes zones géographiques et la maturité des émetteurs.

Amundi engage les émetteurs sur cinq sujets principaux :

- la transition vers une économie bas carbone ;
- la préservation du capital naturel (protection des écosystèmes et lutte contre la perte de biodiversité) ;
- la cohésion sociale, à travers la protection des salariés directs et indirects et la promotion des droits humains ;
- la responsabilité client et sociétale ;
- les pratiques de gouvernance au service d'un développement durable.

Dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, Amundi a démarré en 2022 un cycle d'engagement sur les sujets climat avec 1 000 entreprises supplémentaires engagées d'ici 2025. Amundi demande spécifiquement aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et comportant des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les capex (plan d'investissement) correspondants. En 2024, Amundi a ainsi engagé 512 entreprises supplémentaires sur le sujet climat.

### 3.7.2.3 Une politique de vote exigeante

La Politique de Vote d'Amundi est disponible publiquement et mise à jour annuellement.

La politique de vote d'Amundi repose sur la conviction que la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux, et de bonne gouvernance par les Conseils d'administration est essentielle à la bonne gestion d'une entreprise. Amundi entend pleinement jouer son rôle d'investisseur responsable et se mobilise ainsi sur le soutien aux résolutions portant sur le climat ou sur des enjeux sociaux.

La politique de vote est revue annuellement, en s'appuyant sur les enseignements de la campagne précédente. L'équipe de *Corporate Governance* soumet des propositions d'évolution de leurs pratiques de vote sur les principaux piliers : Droits des actionnaires, Conseils, Comités et Instances dirigeantes, Opérations financières, Politiques de rémunération des dirigeants et Enjeux environnementaux et sociaux. Les évolutions de la politique sont validées en Comité de Vote.

Nous nous attachons à la responsabilisation des membres des Conseils d'administration, en n'hésitant pas à cibler des administrateurs individuels pour la mauvaise gestion des problématiques qui leur sont dévolues, notamment en ce qui concerne leur responsabilité de contrôle des sujets environnementaux et sociaux. Par ailleurs, nous avons très souvent soutenu les résolutions d'actionnaires demandant plus

L'engagement se décline sur l'ensemble des thématiques environnementales, sociales et de gouvernance. Au-delà du sujet du climat, des engagements thématiques spécifiques ont notamment porté en 2024 sur la biodiversité, la déforestation, la protection des océans, la stratégie d'alignement avec les accords de Paris, les risques physiques, la transition juste, les droits humains, le salaire décent, la diversité de genre.

de transparence sur les sujets de transition écologique et énergétique. Ainsi, nous enregistrons 82 % de votes en faveur des résolutions d'actionnaires portant sur le climat lors des Assemblées générales des entreprises auxquelles Amundi a participé en tant qu'investisseur.

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de ses Organismes de Placement Collectif (OPC), Amundi peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts. Des mesures de prévention et de gestion de ce risque ont donc été mises en place. La première mesure préventive est la définition et la publication de la politique de vote validée par les instances dirigeantes des sociétés de gestion du Groupe. La seconde mesure consiste à soumettre au Comité de Vote, pour validation préalable à l'Assemblée générale, les propositions de vote des résolutions relatives à une liste préétablie de sociétés cotées sensibles du fait de leurs liens avec Amundi. Au-delà de ces émetteurs préalablement identifiés, l'équipe *Corporate Governance* soumet également au Comité de Vote les Assemblées générales pour lesquelles des conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés lors de l'analyse des résolutions.

Depuis 2022, afin d'exercer au mieux sa responsabilité de gestionnaire dans l'intérêt exclusif de ses clients, Amundi a décidé de faire voter la plus grande partie des OPC gérés et ce quel que soit leur mode de gestion

### 3.7.2.4 Une politique d'exclusion ciblée

Amundi a fixé des normes minimales et des politiques d'exclusion sur des sujets critiques en matière de durabilité, déclenchant des suivis spécifiques et des procédures d'escalade lorsque des violations sont identifiées, pouvant conduire à un engagement, à des actions de vote spécifique (le cas échéant) ou à l'exclusion. Ces éléments constituent un des piliers de la Politique générale d'Investissement responsable d'Amundi et sont détaillés dans une section dédiée « Normes minimales et Politique d'Exclusion »<sup>(1)</sup>.

Le Comité Stratégique ESG et Climat définit les lignes directrices des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion, le Comité de Notation ESG valide quant à lui les règles de mise en application.

Les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion sont appliquées aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, toujours dans le respect des lois et des réglementations applicables. Ces règles sont mises en œuvre sur tous les nouveaux mandats ou fonds dédiés, conformément à notre documentation précontractuelle, sauf demande contraire du client. Pour le fonds de gestion passive, l'application de la

politique d'exclusion diffère entre les produits ESG et les produits non ESG :

- pour les fonds passifs ESG : Tous les ETF ESG et fonds indiciels ESG appliquent les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion d'Amundi ;
- pour les fonds passifs non ESG : Le devoir fiduciaire et l'obligation réglementaire en matière de gestion passive consistent à répliquer le plus fidèlement possible un indice. En conséquence, le gérant de portefeuille doit respecter l'objectif contractuel de délivrer une exposition passive conforme à l'indice répliqué. Les fonds indiciels/ETF d'Amundi, répliquant des indices de référence standards (non ESG) n'appliquent pas d'exclusions systématiques au-delà de celles imposées par la réglementation. Toutefois, pour les titres qui sont exclus de l'univers d'investissement actif, en raison de l'application des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion d'Amundi, mais qui peuvent être présents dans des fonds passifs non ESG, Amundi a renforcé son processus d'engagement et ses actions de vote qui peuvent conduire à un vote contre la décharge du conseil d'administration ou de la direction, ou contre la réélection du président et de certains administrateurs.

(1) <https://legroupe.amundi.com/documentation-esg>

Les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion établissent une distinction entre les critères d'exclusion appliqués aux entreprises de ceux des états souverains. Les premiers ciblent les activités et les pratiques qui peuvent conduire à l'exclusion de titres émis par une entreprise. Les seconds peuvent conduire à l'exclusion des obligations souveraines.

Les émetteurs soumis à exclusion sont signalés dans les outils de gestion et les transactions sur ces noms sont bloquées avant leur négociation. Le département des risques assure les contrôles de deuxième niveau.

En 2024, 1 748 émetteurs (Corporates et États) étaient exclus des portefeuilles de gestion.

## 1. Exclusions normatives liées aux conventions internationales

Amundi exclut les émetteurs suivants :

- émetteurs impliqués dans la fabrication, la vente, le stockage ou les services liés aux mines antipersonnel et aux bombes à sous-munitions, interdits par les traités d'Ottawa et d'Oslo <sup>(1)</sup> ;
- émetteurs impliqués dans la production, la vente ou le stockage d'armes chimiques <sup>(2)</sup> et biologiques <sup>(3)</sup>.

Ces exclusions s'appliquent à toutes les stratégies (actives et passives) sur lesquelles Amundi a toute discrétion.

Amundi exclut également :

- les émetteurs qui violent de manière grave et répétée un ou plusieurs des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies <sup>(4)</sup>, sans prendre de mesures correctives crédibles.

Cette exclusion s'applique à toutes les stratégies de gestion active et les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi a toute discrétion.

## 2. Politiques sectorielles

Amundi met en œuvre des exclusions sectorielles ciblées, spécifiques aux combustibles fossiles (charbon thermique et hydrocarbures non conventionnels), au tabac, à l'armement (armes à uranium appauvri et armement nucléaire) et enfin aux émetteurs souverains.

### Combustibles fossiles

#### A. Charbon thermique

La combustion du charbon est le principal contributeur au changement climatique induit par l'activité humaine <sup>(5)</sup>. L'élimination progressive du charbon est primordiale pour parvenir à la décarbonation de nos économies. C'est la raison pour laquelle Amundi s'est engagée à éliminer progressivement le charbon thermique de ses investissements d'ici 2030 dans les pays de l'Union Européenne et de l'OCDE, et d'ici 2040 dans le reste du monde.

En 2016, Amundi a mis en place une politique sectorielle dédiée au charbon thermique, entraînant l'exclusion de certaines entreprises et

émetteurs. Depuis cette date, Amundi a progressivement renforcé les règles et les seuils de sa politique sur le charbon thermique. En cohérence avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) et l'Accord de Paris de 2015, cette stratégie s'appuie sur les recherches et recommandations du Comité Scientifique du Crédit Agricole qui prend en compte les scénarios conçus par l'Agence internationale de l'Energie (AIE), le Climate Analytics report et les Science Based Targets.

Cette politique s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles nous investissons mais affecte principalement les sociétés minières, les services publics et sociétés d'infrastructures de transport. Le périmètre concerné couvre toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive, sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Conformément à notre calendrier d'élimination progressive du charbon thermique d'ici 2030/2040, les règles et seuils suivants constituent le point de référence à partir duquel les entreprises sont estimées trop exposées pour pouvoir sortir du charbon thermique à un rythme approprié. Lorsque cela est applicable, Amundi exclut :

- les sociétés d'exploitation minières, de services publics et d'infrastructures de transport, qui développent des projets de charbon thermique, bénéficiant d'un statut autorisé, et qui sont en phase de construction ;
- les entreprises dont les projets relatifs au charbon thermique sont à des stades de développement plus précoces, y compris les projets annoncés, proposés, avec un statut préautorisé, font l'objet d'un suivi annuel.

Concernant l'extraction minière, Amundi exclut :

- les entreprises réalisant plus de 20 % de leur chiffre d'affaires grâce à l'extraction de charbon thermique ;
- les entreprises dont l'extraction annuelle de charbon thermique est supérieure ou égale à 70 millions de tonnes.

Pour les entreprises jugées trop exposées pour pouvoir sortir du charbon thermique au rythme approprié, Amundi exclut :

- toutes les entreprises qui génèrent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction du charbon thermique et de la production d'électricité à partir de charbon thermique ;
- toutes les entreprises qui génèrent entre 20 % et 50 % de leur chiffre d'affaires de la production d'électricité à base de charbon thermique et d'extraction de charbon thermique, et présentant une trajectoire de transition insuffisante <sup>(6)</sup>.

Par ailleurs, Amundi mène des actions d'engagement auprès de l'ensemble des entreprises détenues en portefeuille qui sont exposées au charbon thermique (sur la base du chiffre d'affaires) et qui n'ont pas encore publié de politique de sortie du charbon thermique cohérente avec le calendrier d'élimination progressive 2030/2040 fixé par Amundi. De plus, pour les entreprises exclues de l'univers d'investissement ou celles considérées retardataires au regard de leur politique de charbon thermique, Amundi applique des mesures d'escalade qui consistent à voter contre la décharge du conseil ou de la direction ou encore contre la réélection du président et de certains administrateurs.

(1) Conventions Ottawa du 12/03/1997 et Oslo du 12/03/2008, ratifiées respectivement par 164 et 103 pays en juillet 2018 (y compris les pays de l'Union européenne et hors États-Unis).

(2) Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication, du stockage et de l'emploi des armes chimiques et sur leur destruction - 13/01/1993.

(3) Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication et du stockage des armes bactériologiques (biologiques) ou à toxines et sur leur destruction - 26/03/1972.

(4) Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) : « Un appel aux entreprises à aligner leurs stratégies et leurs opérations sur principes universels sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, et prendre des mesures qui font progresser les objectifs sociétaux. »

(5) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) Contribution du Groupe de travail I au sixième Rapport d'évaluation

(6) Amundi effectue une analyse pour évaluer la qualité du plan d'élimination progressive.

## B. Hydrocarbures non conventionnels

Investir dans des entreprises fortement exposées aux énergies fossiles entraîne de plus en plus de risques sociaux, environnementaux et économiques. Une fois extraits, le pétrole de schiste, le gaz de schiste et les sables bitumineux ne sont pas différents du gaz naturel ou du pétrole conventionnel qui continueront à contribuer au mix énergétique mondial dans les années à venir, selon le « scénario de développement durable » de l'AIE et le « scénario NZE 2050 » de l'AIE. Toutefois, l'exploration et la production pétrolière et gazière non conventionnelles sont exposées à des risques climatiques aigus (en raison d'émissions de méthane potentiellement plus élevées – si elles ne sont pas correctement gérées – pour le pétrole et le gaz de schiste, et d'une intensité carbone plus élevée pour les sables bitumineux), des risques environnementaux (utilisation et contamination de l'eau, sismicité induite et pollution de l'air) et des risques sociaux (santé publique<sup>(1)</sup>).

Lorsque cela s'applique, Amundi exclut les entreprises dont l'activité liée à l'exploration et à la production d'hydrocarbures non conventionnels (couvrant le pétrole de schiste, le gaz de schiste et les sables bitumineux) représente plus de 30 % du chiffre d'affaires.

## C. Tabac

Amundi pénalise les émetteurs exposés à la chaîne de valeur du tabac en limitant leur note ESG et a mis en place une politique d'exclusion pour les entreprises productrices de cigarettes. Cette politique touche l'ensemble du secteur du tabac, y compris les fournisseurs, les fabricants de cigarettes et les détaillants. Amundi applique les règles suivantes :

- exclusion des entreprises qui fabriquent des produits complets de tabac (seuils d'application : chiffre d'affaires supérieurs à 5 %) ;
- la note ESG du secteur du tabac est plafonnée à E (sur l'échelle de notation allant de A à G). Cette politique s'applique aux entreprises impliquées dans les activités de fabrication, de fourniture et de distribution du tabac (seuils d'application : chiffre d'affaires supérieur à 10 %).

## Armement

### D. Armes à uranium appauvri

Bien qu'il ne soit pas soumis à une interdiction ou à une restriction par un traité international, l'uranium appauvri est souvent considéré comme une arme controversée.

Amundi exclut les émetteurs impliqués dans la production, la vente ou le stockage d'armes à uranium appauvri. Cette politique est applicable à toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi a toute discrétion.

### E. Armement nucléaire

Amundi restreint les investissements dans les entreprises exposées à l'armement nucléaire, notamment celles qui sont impliquées dans la production de composants clés et / ou dédiés à l'arme nucléaire. Les exclusions s'appliquent aux émetteurs qui remplissent au moins une des conditions suivantes :

- émetteurs impliqués dans la production, la vente ou le stockage d'armes nucléaires des états n'ayant pas ratifié le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires, ou des états signataires du Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires mais qui ne sont pas membres de l'OTAN ;
- émetteurs impliqués dans la production d'ogives nucléaires et / ou de missiles nucléaires complets, ainsi que dans les composants qui ont été développés et / ou modifiés de manière significative en vue d'une utilisation exclusive dans des armes nucléaires ;
- émetteurs qui réalisent plus de 5 % de leur chiffre d'affaires de la production ou la vente d'armes nucléaires, à l'exception des revenus provenant de composants à double usage ainsi que des plateformes de lancement.

## Obligations souveraines

Les pays figurant sur la liste des sanctions de l'Union européenne (UE) avec une sanction consistant en un gel des avoirs et un indice de sanction au niveau le plus élevé (prenant en compte à la fois les sanctions des États-Unis et de l'UE) sont exclus, après examen formel et validation par le Comité de Notation ESG.

## 3.7.2.5 Une politique Biodiversité et Services Ecosystémiques

Dans son Rapport de durabilité (paragraphe 3.1.4.1), Amundi explique ne pas pouvoir conclure sur la matérialité de l'ensemble des thématiques Nature pour ses activités. Pour autant, Amundi continue à travailler sur cette thématique et à contribuer aux réflexions de place.

Ainsi, la biodiversité fait partie des nombreux thèmes de l'analyse ESG d'Amundi. Elle se reflète dans la grille méthodologique *via* le critère « Biodiversité & Pollution » et participe ainsi à la construction de la note ESG des émetteurs. En 2024, Amundi a poursuivi ses actions visant à mieux intégrer la biodiversité dans les processus internes d'analyse et d'investissement et a mis à jour sa politique « Biodiversité et Services Ecosystémiques ». Cette politique vise les cinq principaux facteurs de perte de biodiversité : le changement

d'usage des terres et des mers, l'exploitation directe des ressources naturelles, le changement climatique, la pollution et les espèces exotiques envahissantes<sup>(2)</sup>.

De plus, le sujet a figuré parmi les thématiques d'analyse de l'équipe de Recherche Investissement responsable, ce qui s'est traduit par la réalisation d'une série de papiers de recherche intitulée « Biodiversity : it's time to protect our only home » en dix parties et mises en ligne en 2023.

Enfin, Amundi a poursuivi son engagement dans les initiatives de place et groupes de travail consacrés à la biodiversité. En 2021, Amundi avait rejoint l'initiative collective d'investisseurs « Finance for Biodiversity Pledge » et s'était ainsi engagée à collaborer et partager ses connaissances, à engager les entreprises et à évaluer

(1) <https://e360.yale.edu/features/fracking-gas-chemicals-health-pennsylvania>

(2) Le changement climatique est déjà considéré au travers des politiques existantes dédiées au charbon thermique et aux hydrocarbures non conventionnels. Les espèces exotiques envahissantes, considérées comme le cinquième facteur de perte de biodiversité par la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (en anglais : Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services, IPBES), est considéré au travers de cette politique depuis cette année mais, du fait du manque de donnée appropriée disponible, uniquement à travers certains engagements réalisés par les analystes ESG.

ses impacts et à se fixer des objectifs au sujet de la biodiversité, ainsi qu'à les communiquer publiquement. Suite à la diffusion du premier cadre relatif aux risques et opportunités liés à la nature et à la biodiversité de la TNFD (*Taskforce on Nature-related Financial Disclosure*<sup>(1)</sup>), Amundi a participé à un projet pilote en 2023 lancé par

la TNFD afin de tester la faisabilité de son cadre sur différents aspects. Porté par UNEP-FI et CDC Biodiversité, le Groupe a testé l'approche TNFD, et plus particulièrement l'application du GBS (*Global Biodiversity Score*<sup>(2)</sup>) pour les institutions financières.

### 3.7.3 Des solutions d'épargne et des solutions technologiques au service de l'Investissement responsable

Amundi offre aux investisseurs une gamme de produits et services parmi les plus larges du marché afin de répondre aux besoins des investisseurs dans toute leur diversité. Cette offre comprend :

- une gamme complète d'expertises sur l'Investissement responsable ;
- des solutions d'investissement et services de délégation de gestion ;
- des solutions technologiques et services associés ;
- un accompagnement, des animations, outils et formations.

#### 3.7.3.1 Une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable

Amundi dispose d'une offre complète et diversifiée qui permet de répondre aux besoins spécifiques de chacun des investisseurs et à leurs préférences en matière de durabilité. Elle couvre tous types de gestion : gestion active, passive, actifs réels, solutions structurées et gestion alternative. Elle propose des expertises sur toutes les zones géographiques et sous différents formats juridiques.

Cette offre de gestion est proposée en fonds ouverts ou à travers des fonds dédiés et mandats. Les fonds dédiés et mandats sont sur mesure, en adéquation avec les besoins spécifiques et réglementaires des clients.

Amundi applique des normes minimales et une politique d'exclusion<sup>(3)</sup> aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire du client, et toujours dans le respect des lois et des réglementations applicables. L'objectif de ces

fonds est d'obtenir un score ESG moyen supérieur au score ESG moyen de leur indice de référence ou univers d'investissement. De nombreux produits individuels ou gammes de fonds bénéficient également d'une intégration ESG plus poussée, via une plus forte sélectivité, un niveau de notation ou des indicateurs extra-financiers plus élevés, ou encore une sélection thématique, etc.

Enfin, tant pour intégrer les évolutions réglementaires que pour offrir à ses clients une transparence renforcée, Amundi a décidé de structurer son offre en deux grandes familles :

- les fonds qui investissent dans toutes les activités économiques (hors politique d'exclusions mentionnées ci-dessus) ;
- les fonds qui appliquent des limites aux activités liées aux énergies fossiles.

Il en résulte une gamme qui présente l'architecture présentée ci-dessous, pensée pour permettre aux investisseurs d'atteindre leurs objectifs financiers tout en exprimant leurs préférences en matière de durabilité :

Investir dans <b>TOUTES LES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES</b>		Appliquer <b>DES LIMITES AUX ACTIVITÉS LIÉES AUX ÉNERGIES FOSSILES <sup>(1)</sup></b>	
Standard	Select	Responsable	Climat
Investir dans tous les secteurs avec des <b>garde-fous ESG</b>	Favoriser les <b>bonnes pratiques ESG</b> dans tous les secteurs	Vers une économie plus <b>durable</b>	Lutter contre le <b>changement climatique</b>
Exclure les activités les plus nocives (armes controversées, tabac, charbon, etc.)	Investir dans toutes les activités économiques, avec un score ESG amélioré de 20 % par rapport au marché <sup>(2)</sup> et/ou exclure les 20 % d'entreprises les plus mal notées.	Investir dans des entreprises qui ont de solides pratiques ESG. Investir dans des projets et/ou des entreprises qui permettent une économie plus durable (gestion des ressources naturelles, accès à un travail décent, etc.)	Décarboner son portefeuille d'investissement et/ou investir dans des entreprises clairement engagées vers la neutralité carbone. Investir dans des projets d'énergies renouvelables, des constructeurs de voitures électriques, etc.

(1) L'ESMA se réfère aux exclusions CTB telles que détaillées uniquement à l'article 12.1 (a-c) du règlement délégué de la Commission (UE) 2020/1818 et se réfère aux exclusions PAB telles que détaillées uniquement à l'article 12.1 (a-g) du règlement délégué de la Commission (UE) 2020/1818 (les articles 12.2 et 12.3 ne doivent pas être considérés comme faisant partie des exclusions de l'ESMA relatives à la dénomination des fonds).

(2) Note ESG moyenne du fonds.

(1) Ou groupe de travail sur la divulgation financière liée à la nature.

(2) Score Global Biodiversité.

(3) La politique générale d'Investissement responsable d'Amundi est disponible sur son site internet.

## Produits « impact »

Les produits « impact » sont des produits d'investissement dont l'objectif est de générer un impact environnemental et/ou social positif, mesurable ainsi qu'un rendement financier. L'impact est mesuré par rapport à des objectifs d'impact spécifiques définis en amont, qui sont basés sur l'intentionnalité des investisseurs ou sur celle des sociétés dans lesquelles ils investissent. Les thèmes d'impact sont aussi divers que le type de résultats durables recherchés, par exemple : créer des emplois dans des zones à fort chômage ; fournir l'accès à des services essentiels pour les populations à faible revenu ; réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) par unité de production ; etc.

Amundi a développé une grille d'évaluation interne pour évaluer trois dimensions clés de l'investissement à impact : l'intentionnalité, la mesurabilité et l'additionnalité. Pour être qualifié de produit « impact », le fonds doit avoir une note minimale sur les trois dimensions.

Dans le cadre du plan Ambitions ESG 2025, Amundi s'est engagée à étendre l'offre de solutions d'investissement à impact pour atteindre 20 milliards d'euros.

A fin 2024, les encours de produits « impact » ont atteint 16,1 milliards d'euros, soit une augmentation de près de 3 milliards sur l'année. Cette augmentation a été portée, d'une part, par un alignement de produits existants avec le cadre d'investissement à « impact » d'Amundi et, d'autre part, par le lancement de nouvelles stratégies d'investissement à « impact » notamment dans les classes d'actifs Private Equity et Obligataire.

## Produits Net Zero

Cette gamme intègre les critères ESG avec un objectif additionnel de décarbonation qui consiste à réduire annuellement l'empreinte carbone d'un portefeuille d'un pourcentage donné, compatible avec l'objectif de neutralité carbone à 2050.

Conformément à l'objectif global du Groupe de contribuer à l'effort de transition de l'économie vers le *Net Zero*, Amundi a lancé une gamme complète de fonds « Net Zero Ambition ». Cette gamme a vocation à couvrir les principales classes d'actifs, style de gestion et zones géographiques.

Pour la gamme de gestion active, Amundi a développé un cadre d'investissement propre qui définit les conditions minimales à respecter pour qu'une stratégie de gestion active puisse être estampillée « *Net Zero Ambition* » :

- un objectif global de réduction de l'intensité carbone afin de suivre les progrès du portefeuille au regard des trajectoires de réduction de l'univers de référence, compatibles avec une limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C par rapport au niveau préindustriel ;
- une contrainte d'exposition minimale aux secteurs à fort impact climatique pour encourager la transition dans ces secteurs clés ;
- des exclusions ciblées d'émetteurs dans des secteurs jugés non compatibles avec l'objectif de transition vers une économie bas carbone.

Après avoir lancé six fonds de gestion active « *Net Zero Ambition* » en 2023, Amundi a créé ou transformé 3 fonds en 2024. La création concerne un fonds en Private Equity dédié à l'accompagnement de PME et ETI non cotées proposant des solutions en faveur de la transition environnementale et de la décarbonation. Les deux transformations de fonds concernent un fonds actions BFT IM focalisé

sur les petites et moyennes valeurs françaises, ainsi qu'un fonds credit BFT IM. Par ailleurs, 2024, Amundi a continué à étoffer sa gamme de gestion passive « *Net Zero Ambition* » en développant 5 nouveaux ETF, en plus des 30 qui ont été transformés ou créés en 2023.

En mettant à disposition une gamme de fonds de transition « *Net Zero Ambition* », Amundi souhaite guider l'épargne vers des solutions d'investissement capables d'accompagner la transition des émetteurs, tout en offrant les moyens à ses clients de mettre leurs portefeuilles en adéquation avec leurs propres engagements climatiques. L'épargnant aura ainsi le choix de placer son épargne dans des fonds qui intègrent pleinement cet objectif de transition vers le *Net Zero*.

## Réplication d'indices ESG et Climat

Amundi dispose de l'une des gammes d'ETF d'Investissement responsable les plus larges du marché européen<sup>(1)</sup>. Celle-ci couvre les principales classes d'actifs et zones géographiques pour une allocation de portefeuille diversifiée.

Conformément au plan Ambitions ESG 2025, Amundi souhaite continuer à élargir cette offre avec pour objectif que la gamme ETF soit constituée d'au moins 40 % d'ETF ESG à horizon 2025.

L'atteinte de cet objectif passe non seulement par le lancement de nouveaux produits, mais également par une démarche volontariste de transformation de fonds répliquant des indices traditionnels vers des indices intégrant des critères ESG.

Sur les solutions Climat, la plateforme passive d'Amundi a été pionnière dans le développement de solutions indicelles avec la création dès 2014 des premiers indices bas carbone avec MSCI, AP4 et le Fonds de Réserve des Retraites. Depuis, Amundi a continué à innover et a été l'un des premiers acteurs à lancer des ETF répliquant les indices climatiques européens « EU Climate Transition » et « EU Paris Aligned Benchmark ».

Amundi a poursuivi de manière proactive son développement ESG avec le lancement de nouvelles solutions d'investissement en 2024, avec en particulier une gamme d'ETF Label ISR destinée aux clients français souhaitant investir en conformité avec le label.

Par ailleurs, avec 35 ETF climatiques alignés sur les objectifs de l'Accord de Paris, Amundi propose une gamme complète pour investir dans la transition vers une économie bas carbone quelle que soit la zone géographique (Monde, Europe, États-Unis ou marchés émergents).

## Fonds structurés d'Investissement responsable

Amundi a été pionnier dans le développement d'une gamme de fonds à formule ESG avec notamment le lancement en 2021 d'un fonds à impact qui investissait dans des actions liées à un indice sur la thématique sociale. Cette innovation s'est poursuivie avec le lancement de plusieurs fonds à formule ESG sur les thématiques de l'environnement et du climat.

En 2024, Amundi a lancé un fonds environnemental qui participe au développement de l'économie française en investissant dans une sélection d'entreprises ayant les meilleures pratiques environnementales, parmi 120 entreprises françaises de l'indice SBF 120.

D'autres solutions structurées sont également proposées aux investisseurs à l'international au travers de fonds de gestion de portefeuille avec protection du capital et des investissements en ligne avec la politique d'Investissement responsable d'Amundi.

(1) Source : EFIGI Global ESG ETFs industry insights report September 2024. Amundi est le 2ème fournisseur d'ETF ESG en nombre de produits et en encours.



Ces lancements s'appuient sur la volonté d'Amundi de proposer aux investisseurs des fonds répondant à leurs besoins et préférences en matière de durabilité, même sur des actifs spécifiques comme les solutions structurées.

### Portefeuilles dédiés et mandat d'Investissement responsable

Amundi propose des portefeuilles sur mesure avec différents niveaux d'intégration ESG et/ou Climat. Ces fonds dédiés et mandats sont en adéquation avec les besoins spécifiques et réglementaires des clients.

Amundi s'est concentré sur ces portefeuilles dédiés pour son engagement *Net Zero* avec des clients institutionnels et a soutenu certains d'entre eux dans l'intégration des objectifs *Net Zero* dans les lignes directrices d'investissement des fonds actifs ou dans le passage à un indice climatique pour des solutions passives dédiées.

Les reportings des produits gérés par Amundi peuvent être adaptés en termes d'information et de granularité selon les attentes des clients (par exemple indicateurs de risques, impact carbone, droits de vote, engagement, etc.).

### Gamme de solutions d'Investissement responsable Epargne Salariale et Retraite

Amundi a été l'une des trois premières sociétés de gestion à obtenir le label CIES<sup>(1)</sup> en avril 2002, grâce à sa large gamme de solutions d'Investissement responsable et/ou solidaires. Cette offre a ensuite été enrichie de thématiques telles que la transition énergétique, la lutte contre le changement climatique, le développement durable, la réduction des inégalités sociales et le soutien aux entreprises françaises. Ces placements bénéficient de l'expertise en Investissement responsable d'Amundi, ainsi que du savoir-faire de CPRAM, spécialiste en gestion thématique, et de l'expertise de BFT Investment Managers sur le marché français.

Plus de 80 %<sup>(2)</sup> des encours de l'épargne salariale et retraite d'Amundi sont classés 8 et 9 au sens de la SFDR en France (hors actionnariat salarié) et représentent 45 %<sup>(3)</sup> du total des encours totaux gérés dans le pays en épargne salariale et retraite.

### Expertises d'Investissement responsable Amundi Actifs Réels et Alternatifs (ARA)

Amundi ARA propose une gamme de solutions d'Investissement responsable et à impact dans les domaines de l'immobilier, de la dette privée, du private equity et des infrastructures.

Les pratiques « impact » sont en développement au cœur de ces expertises.

#### Immobilier

Amundi Immobilier applique une politique ESG à l'ensemble de ses actifs.

En 2024, la labellisation ISR de quatre de ses fonds a été renouvelée grâce à des engagements pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, la réintroduction de la biodiversité en milieu urbain ou l'amélioration du confort et du bien-être des utilisateurs.

#### Dette Privée

La prise en compte des enjeux ESG et des pratiques à impact se sont intensifiées en 2024. A titre d'exemple, Amundi Dette Privée s'engage auprès des émetteurs en partageant des résultats extra-financiers et axes d'amélioration. Elle participe à des groupes de travail ayant pour objectifs de définir :

- des critères d'impact en dette privée, avec la Commission « Impact » de l'Institut de la Finance Durable ;
- l'impact des indicateurs dans le cadre de structuration Sustainability Linked-Loans, avec la Commission « Impact SLL » de France Invest ; et
- des approches communes de la finance et du capital naturel sur la place de Paris, avec la Commission « Biodiversité » de l'Institut de la Finance Durable.

#### Private equity

Amundi Private Equity intègre les facteurs ESG dans les processus d'investissement de ses trois activités (Private Equity Midcap, Fonds de fonds et Impact) tout au long de la période de détention. Les équipes s'engagent à soutenir les transitions durables par le biais d'une politique d'engagement et d'une stratégie d'investissement durable.

Amundi Private Equity MidCap a continué d'accompagner les entreprises de son portefeuille dans la structuration et le développement de leurs politiques RSE. Cet accompagnement se traduit par l'amélioration des pratiques :

- 80 % des participations<sup>(4)</sup> examinent les sujets ESG en Conseil de Surveillance ;
- 75 % des participations ont mis en place un système de partage de la création de valeur pour les salariés ;
- 60 % des participations ont réalisé une évaluation de leur empreinte carbone<sup>(5)</sup> ; et
- 21 % des participations ont conditionné la rémunération du dirigeant à l'atteinte d'objectifs de performance en matière de durabilité.

Une préparation à la mise en œuvre de la CSRD a été proposée cette année aux entreprises dans lesquelles Amundi PE a des participations, avec notamment un webinar dédié et des sessions de travail. L'objectif était de leur expliquer la nouvelle réglementation afin de les aider à préparer leurs réponses pour la collecte des données en 2025.

Pour les activités « impact », voir le paragraphe Produits « impact » ci-dessus.

#### Infrastructures

Avec Amundi Transition Énergétique (ATE), Amundi promeut un modèle énergétique robuste et durable face aux défis de l'approvisionnement en énergie, de l'évolution des prix, de l'épuisement des ressources et aux impératifs de protection de l'environnement.

En 2024, ATE a renforcé sa position d'acteur clé de la transition énergétique en Europe, notamment avec le programme Alba 2. Ce programme investit dans des projets à fort potentiel d'expansion et adressant les enjeux de la transition énergétique (production d'énergie, hydrogène, bornes de recharge).

(1) Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale.

(2) Au 30 juin 2024.

(3) Quote-part calculée sur les montants gérés par Amundi déclarés à l'AFG au 30 juin 2024.

(4) Sur les fonds lancés après 2020.

(5) Scopes 1 et 2 ou scopes 1, 2 et 3.

### 3.7.3.2 Des solutions d'investissement et services de délégation de gestion

Amundi offre également une large palette de services et solutions permettant de répondre aux besoins de ses clients institutionnels, entreprises et distributeurs intégrant les sujets de durabilité à travers :

- services de « fiduciary management » pour ses clients institutionnels : de la mission de conseil (univers d'investissement, allocation stratégique, allocation d'actifs à moyen terme, etc.) à la délégation d'investissement (overlay, allocation tactique ou mise en œuvre et suivi complet d'un portefeuille) ;
- services pour accompagner les distributeurs (banques, banques privées, assureurs, gestionnaires d'actifs) sur l'ensemble de la chaîne de valeur du conseil en investissement ;
- solutions d'investissement : portefeuilles modèles pour les gestions conseillées ou la gestion sous mandat ;
- services de sélection de fonds et offre de délégation (« sub-advisory ») : à travers sa plateforme de distribution Fund Channel et sa plateforme multi-gérants, Amundi permet aux distributeurs d'optimiser la structuration, la gestion et le suivi de leur offre en architecture ouverte.

Chacun de ces services et solutions prend en compte les préférences de durabilité des clients, soit en intégrant des critères ESG directement dans l'offre, soit en auditant les politiques ESG des gérants externes en cas de délégation de gestion.

En 2024, Amundi a finalisé sa gamme de portefeuilles modèles qui propose plusieurs produits avec une thématique climatique ou de durabilité.

Concernant ses services de sélection de fonds et offre de délégation, Amundi procède à la sélection de gérants externes répondants aux critères financiers et extra-financiers requis par ses clients. Cet exercice repose sur les expertises des équipes de sélection de fonds et d'Investissement responsable. En 2024, trois fonds dédiés au réseau de distribution de Crédit Agricole Italia, gérés en délégation et classés Article 8 au sens de la réglementation SFDR, ont ainsi été lancés.

### 3.7.3.3 Des solutions technologiques et services associés

Avec sa division stratégique Amundi Technology, Amundi propose une gamme complète d'outils et de services pour accompagner les clients pour remodeler leur modèle opérationnel et se concentrer sur leur cœur de métier.

Ces solutions spécialisées 100 % cloud soutiennent les besoins avancés des clients pour couvrir l'ensemble du cycle de vie des investissements.

Amundi Technology a renforcé son soutien à l'Investissement responsable et la finance durable avec le lancement d'*ALTO*<sup>(1)\*</sup> *Sustainability*, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux. Le développement de cette plateforme est l'un des 10 axes du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi.

Innovante et modulaire, la solution *ALTO*\* *Sustainability* apporte une flexibilité supplémentaire aux clients et les aide à aligner les décisions d'investissement avec leurs objectifs ESG et Climat. Elle permet aux utilisateurs de :

- intégrer leurs propres données et analyses ESG dans *ALTO*\* *Investment* ;
- intégrer des données ESG tierces et bénéficier d'un service de contrôle et mise en qualité de ces données par les équipes d'Amundi ;
- construire des scores sur mesure au niveau de l'émetteur et / ou du portefeuille ;
- utiliser les données ESG, climat, biodiversité et SFDR dans toute la chaîne de valeur de la gestion d'actifs : analyse de

portefeuille, simulation, contrôles pre-trade et post-trade des règles d'investissement, production des reportings ;

- suivre la trajectoire *Net Zero* des portefeuilles avec *ALTO*\* *Dashboard*.

*ALTO*\* *Sustainability* facilite la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de reporting. Ainsi, les professionnels de l'investissement peuvent efficacement mettre en œuvre des stratégies d'investissement ESG.

Selon les modèles opérationnels et les objectifs des clients, des services BPO<sup>(2)</sup> complètent ces solutions technologiques pour le Dealing, le Middle Office, la gestion des données de référence et le Reporting.

Amundi Technology dispose également d'un laboratoire d'innovations, *The Innovation Lab*. L'équipe est composée d'experts parmi lesquels des data scientists, des gérants et des développeurs. Ce laboratoire soutient les activités des clients et cherche à tirer parti de l'inclusion de la fintech et de l'innovation, facteur clé de différenciation au service de tous ses clients. Pour continuer à améliorer l'expérience client, Amundi intègre progressivement l'intelligence artificielle dans ses outils lorsque cela est pertinent. Avec ce laboratoire, Amundi s'engage à utiliser l'IA<sup>(3)</sup> de manière éthique et transparente tout en protégeant la sécurité des données des clients.

En 2024, *L'Innovation Lab* a développé le module *ALTO Climate* de la suite *ALTO*\* *Sustainability*.

### 3.7.3.4 Des partenariats de long terme

Amundi cherche à co-construire les offres les plus adaptées pour les investisseurs. Ainsi, elle est notamment en interaction avec de grands organismes publics, des fédérations, organisations syndicales et associations.

Afin de développer des solutions pour financer la transition énergétique et la croissance inclusive, Amundi a noué des partenariats innovants avec de grands organismes publics : la Société Financière Internationale de la Banque mondiale (IFC), la

Banque Européenne d'Investissement (BEI) et la Banque Asiatique d'Investissement pour les Infrastructures (AIIB).

Amundi a développé, par exemple, les stratégies suivantes :

- avec l'IFC, en 2018, un fonds d'obligations vertes émises sur les marchés émergents,
- avec l'AIIB, en 2020, un fonds qui applique l'approche innovante de l'AIIB-Amundi Climate Change Investment Framework.

(1) *ALTO* : Amundi Leading Technologies & Operations.

(2) BPO : Business Process Outsourcing.

(3) IA : intelligence artificielle.

Dans ses activités d'épargne salariale et retraite, Amundi coopère avec les fédérations, organisations syndicales et associations sur les enjeux de partage de la valeur au bénéfice des salariés épargnants. Amundi propose une gamme complète

de fonds multi-entreprises d'Investissement responsable, solidaires ou thématiques, labellisée par le CIES<sup>(1)</sup>, affirmant son engagement à offrir des solutions d'Investissement responsable à tous les salariés des entreprises clientes.

## 3.7.4 L'Investissement responsable : une responsabilité partagée par tous les collaborateurs

L'ensemble des collaborateurs d'Amundi est mobilisé au service du projet sociétal de l'entreprise sous l'impulsion et le support de la ligne métier dédiée à l'Investissement responsable.

### 3.7.4.1 Les acteurs de la gestion active

#### Une gouvernance croisée entre les équipes de gestion et les équipes de l'Investissement responsable

L'alignement stratégique et la coopération entre les équipes de gestion active et celles de l'Investissement responsable sont assurés à travers des Comités regroupant les décisionnaires des deux équipes.

Les dirigeants de l'équipe Investissement responsable sont membres des Comités clés de la Gestion Active :

- le CRIO (*Chief Responsible Investment Officer*) est membre des deux Comités de Direction de la Gestion Active (comité restreint et comité élargi) ;
- le CRIO et le responsable de la Recherche ESG, de l'Engagement et du Vote sont membres du Comité d'Investissement.

De manière réciproque, les dirigeants de la Gestion Active sont membres des comités décisionnaires de l'Investissement responsable. Le CIO (*Chief Investment Officer*) est à ce titre membre du Comité Stratégique ESG & Climat, du Comité de Vote et du comité Investissement responsable.

Des représentants des plateformes d'investissement sont également membres du comité de Vote, du comité de Notation ESG, et du comité Investissement responsable.

#### Intégration ESG dans le processus d'investissement

##### F. Socles communs à l'ensemble des portefeuilles

###### Le « mainstreaming ESG » (au niveau global portefeuille)

Le processus d'intégration ESG d'Amundi est appliqué par défaut à tous les fonds ouverts gérés activement (fonds maîtres et nourriciers), chaque fois que cela est techniquement possible. L'objectif de chaque fonds est d'obtenir un score ESG moyen supérieur au score ESG moyen de son univers d'investissement de référence. Cela se traduit par la prise en compte par tous les gérants concernés des scores ESG des émetteurs, tel que définis par notre système de notation propriétaire, afin de répondre aux objectifs de leur fonds.

#### L'intégration dans la sélection de valeurs à l'intérieur des portefeuilles

Les critères ESG, au même titre que les critères financiers, font partie intégrante du cadre d'analyse global des émetteurs. L'évaluation des *business models* intègre les facteurs ESG pertinents pour l'entreprise qui dépendent pour beaucoup de l'industrie dans laquelle elle opère.

#### L'engagement et le vote

La politique d'engagement est définie par l'équipe Investissement responsable, en lien avec les équipes de gestion. Elle est déployée au moyen de dialogues avec les émetteurs, auxquels sont associées les plateformes d'investissement. L'engagement vise à encourager et à inciter les entreprises à prendre en compte des enjeux de responsabilité sociétale, environnementale et de gouvernance, dans une recherche d'amélioration de leur performance financière et extra-financière.

La politique de vote d'Amundi complète la stratégie d'engagement. Elle repose sur une approche intégrée de l'entreprise, et analyse notamment la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux par son Conseil d'administration et dans sa gouvernance. Le Comité de Vote est l'organe de gouvernance qui valide la politique de vote. Plusieurs responsables des plateformes d'investissement sont membres du Comité de Vote et participent à l'ensemble des décisions prises.

#### L'intégration dans la recherche par l'Amundi Investment Institute

Pour les équipes de recherche de l'Amundi Investment Institute, l'intégration des enjeux ESG s'articule notamment autour des axes suivants :

- Inclusion de considérations climatiques et sociales dans les calculs de rendements attendus des classes d'actifs à long terme ;
- Développement et proposition de nouvelles stratégies d'investissement ESG et impact climatique aux équipes de gestion.

(1) CIES : Comité Intersyndical de l'Epargne Salariale.

### G. Développement de gammes spécifiques dont la proposition de valeur est centrée sur l'ESG, ou qui se dotent d'objectifs ESG spécifiques

D'autres solutions présentent une intégration ESG plus poussée pour répondre aux besoins des investisseurs ayant des préférences plus spécifiques en matière de durabilité.

#### Gamme "Climat", pour lutter contre le changement climatique

- **Produits *Net Zero*** : ces produits ont un objectif additionnel de décarbonation qui consiste à réduire annuellement l'empreinte carbone d'un portefeuille d'un pourcentage donné, compatible avec l'objectif de neutralité carbone à 2050. Les émetteurs qui s'engagent à atteindre des cibles de réduction d'empreinte carbone tout en investissant dans la transition vers une société bas carbone contribuent à la transition et se mettent en position pour en bénéficier.
- **Produits en obligations vertes** : ces produits permettent des investissements dans des projets contribuant à la transition énergétique dont l'impact peut être mesuré.

#### Gamme "Responsable", pour aller vers une économie plus durable

- **Produits en obligations sociales** : ces produits permettent des investissements dans des projets, dont l'impact peut être mesuré, ayant un impact social positif notamment pour des populations défavorisées.
- **Produits labellisés** : plusieurs produits bénéficient de labels investissement durable, comme le label ISR français, qui s'appuie sur un référentiel qui repose notamment sur une sélectivité renforcée et la prise en compte systématique de la double matérialité.

#### Gamme « Select », pour favoriser les bonnes pratiques ESG dans tous les secteurs

- **Produits « ESG Improvers »** : ces produits capturent l'alpha généré par des entreprises dont nous estimons que le profil ESG est en amélioration. Dans ce cas, l'investissement est prioritairement fait dans des entreprises au début de leur transformation ESG en évaluant leur potentiel d'amélioration et leur dynamique de transformation.
- **Produits Engagement Action** : ces produits placent l'engagement au cœur de leur stratégie. En tant qu'actionnaire de long terme, Amundi a pour objectif d'influencer les pratiques ESG des entreprises dans lesquelles elle investit. Les équipes de gestion et d'engagement d'Amundi ont des discussions approfondies avec les équipes dirigeantes des entreprises afin de les inciter à mieux prendre en compte les impacts des enjeux ESG sur leur modèle d'affaires.

#### Intégration dans l'outil de gestion de portefeuille

Les équipes de gestion ont un accès intégré à des données et scores ESG via l'outil de gestion de portefeuille propriétaire d'Amundi, ALTO. Cela permet aux gérants de prendre en compte les risques de durabilité et les impacts négatifs sur les facteurs de durabilité dans leur processus de décision d'investissement et d'appliquer la politique d'exclusion d'Amundi le cas échéant. Ils sont également en mesure de concevoir et de gérer leur portefeuille dans le respect des règles ESG spécifiques et des objectifs ESG qui peuvent s'appliquer aux stratégies et produits d'investissement qui relèvent de leur compétence.

## 3.7.4.2 Les acteurs de la gestion passive

### Une gouvernance partagée entre les équipes de la gestion passive et l'équipe Investissement responsable

Les équipes de gestion de la plateforme passive interagissent de manière très rapprochée avec la plateforme Investissement responsable, et en particulier les équipes de recherche quantitative. Cette coopération permet notamment d'enrichir les réflexions dans le cadre de la mise en place de nouvelles solutions clients ESG ou Climat ou afin de coordonner le dialogue avec les fournisseurs d'indices.

Par ailleurs, la plateforme de gestion passive participe au Comité Stratégique ESG & Climat et au Comité de Notation ESG, ce qui assure une bonne coordination entre les équipes dans la mise en œuvre des orientations stratégiques du Groupe en matière d'Investissement responsable.

### Intégration des critères ESG dans le processus d'investissement

La gestion passive chez Amundi participe pleinement aux ambitions du Groupe en matière d'Investissement responsable.

Par ailleurs, les caractéristiques intrinsèques de la gestion indiciaire et des ETF en particulier – simplicité, accessibilité et faibles coûts – font de ces produits de véritables outils de démocratisation de l'accès à l'Investissement responsable.

L'Investissement responsable en gestion passive chez Amundi repose ainsi sur trois piliers :

### H. La réplique d'indices ESG et Climat / Net Zero

Amundi dispose de l'une des gammes d'ETF d'Investissement responsable les plus larges du marché européen<sup>(1)</sup>. Celle-ci couvre les principales classes d'actifs et zones géographiques pour une allocation de portefeuille diversifiée.

Conformément au plan Ambitions ESG 2025, Amundi souhaite continuer à élargir cette offre avec pour objectif que la gamme ETF soit constituée d'au moins 40 % d'ETF ESG à horizon 2025.

L'atteinte de cet objectif passe non seulement par le lancement de nouveaux produits, mais également par une démarche volontariste de transformation de fonds répliquant des indices traditionnels vers des indices intégrant des critères ESG.

Sur les solutions Climat, la plateforme passive d'Amundi a été pionnière dans le développement de solutions indiciaires avec la cocréation dès 2014 des premiers indices bas carbone avec MSCI, AP4 et le Fonds de Réserve des Retraites. Depuis, Amundi a continué à innover et a été l'un des premiers acteurs à lancer des ETF répliquant les indices climatiques européens « EU Climate Transition » et « EU Paris Aligned Benchmark ».

### I. Les solutions sur mesure d'optimisation ou d'exclusion ESG

Le développement des solutions indiciaires responsables entièrement dédiées constitue une des forces de la plateforme de gestion passive.

(1) Source : EFIGI Global ESG ETFs industry insights report September 2024. Amundi est le 2ème fournisseur d'ETF ESG en nombre de produits et en encours.

Celle-ci capitalise sur une connaissance approfondie des indices de marché actions et obligataires, sur un dialogue permanent avec les fournisseurs d'indices et sur une coopération continue avec les équipes de recherche quantitative Groupe. Par ailleurs, l'équipe Ingénierie et Solutions au sein de l'équipe de gestion permet d'accompagner les clients dans leurs objectifs de transition ESG ou *Net Zero* en réalisant des simulations et en illustrant de manière tangible les impacts des filtres et optimisation ESG et Climat de leur portefeuille.

### 3.7.4.3 Les acteurs de la gestion Actifs Réels et Alternatifs

#### Amundi Actifs Réels et Alternatifs

Dans la continuité des engagements pris au sein d'Amundi Actifs Réels et Alternatifs ("AARA") pour mettre l'ESG au cœur des différentes expertises de la plateforme, une équipe dédiée intégrée a été créée en 2021. Ce nouveau dispositif renforce l'étroite collaboration existante depuis plusieurs années entre les équipes de gestion de la plateforme AARA et l'équipe de Recherche ESG d'Amundi, afin d'intégrer et de décliner les ambitions du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi au cœur de la stratégie d'AARA.

Les engagements d'Amundi Actifs Réels et Alternatifs en faveur de l'Investissement responsable s'articulent autour de trois axes majeurs, à savoir :

- agir pour le climat ;
- accroître la transparence ;
- aligner les intérêts de toutes les parties prenantes.

Afin d'assurer une transparence sur les principes de gouvernance, la politique et la stratégie qui guident l'intégration des critères ESG dans sa politique d'investissement, Amundi Actifs Réels & Alternatifs a rédigé une Charte d'Investissement responsable et a publié en 2024 la troisième édition de son rapport d'investisseur responsable<sup>(1)</sup>.

Pour renforcer son engagement en faveur de l'ESG et aller plus loin dans l'accompagnement des PME et ETI, en favorisant les échanges sur leurs bonnes pratiques, Amundi Actifs Réels & Alternatifs a organisé durant l'exercice 2024 différentes sessions d'échanges ou de formation aux enjeux ESG (IA, réglementations CSRD, enjeux carbone...).

#### Amundi Immobilier

Avec un encours géré de 37 milliards d'euros, Amundi Immobilier place l'ESG au cœur de ses gestions et de ses processus d'investissement depuis plus de quatorze ans, avec la mise en place d'une Charte ESG et en devenant l'un des membres fondateurs de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), dont elle assure par ailleurs la charge de Trésorier. Amundi Immobilier est en outre investie dans des travaux de place visant à apporter transparence et prise en compte renforcée des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance dans toute la chaîne de valeur des métiers de l'immobilier, et notamment dans celles assurant le développement du Label ISR des fonds immobiliers.

Amundi Immobilier contribue activement à différentes initiatives en faveur de la biodiversité ou de la prise en compte au

#### J. Le vote et l'engagement

Enfin, Amundi est convaincue qu'être un gérant passif responsable va au-delà du développement et de la gestion de produits et solutions responsables. Cela nécessite d'avoir une stratégie d'engagement et une politique de vote robustes permettant de promouvoir la transition vers une économie bas carbone, plus durable et plus inclusive. Les actions menées par Amundi en termes d'engagement et de vote s'appliquent à l'ensemble de ses gestions, passive comme active.

niveau européen des enjeux extra-financiers par la chaîne de valeur de l'immobilier, tels que :

- **Biodiversity Impulsion Group (BIG)** qui vise à développer un référentiel commun d'indicateurs et d'outils de mesure pour définir et améliorer l'empreinte biodiversité des projets immobiliers ;
- **European Sustainability Real Estate Initiative (ESREI)**, qui vise, au sein de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), à étendre son périmètre d'étude à l'échelle européenne, et notamment, à renforcer la veille technique et réglementaire dans les pays de l'Union européenne et au niveau de la Commission européenne ainsi qu'à créer un réseau d'acteurs européens de l'immobilier durable.

En tant que membre actif de la Commission de l'Association française des sociétés de placement immobilier (ASPIM) pour la déclinaison du label ISR aux fonds immobiliers, Amundi Immobilier contribue aux travaux pour la deuxième version du Label ISR des fonds immobiliers et a renouvelé les labels ISR des fonds Opcimmo, Amundi Immobilier Durable, Edissimmo et Rivoli Avenir Patrimoine.

#### Amundi Private Equity Funds <sup>(2)</sup>

Depuis 2014, la démarche ESG représente un levier de création de valeur pour Amundi PEF, qui l'a intégrée dans ses décisions d'investissement et tout au long de la période de détention de ses participations.

Pour son activité de **fonds de fonds** <sup>(3)</sup>, les politiques ESG des gérants sont revues attentivement. Elles font partie intégrante de l'appréciation globale portée sur la proposition d'investissement. Pour approfondir sa démarche durant la période de détention, Amundi PEF analyse des indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents, tant sur les gérants que sur les fonds et les investissements sous-jacents.

Pour son activité de **fonds directs**, le questionnaire de *due diligence* ESG a été revu afin d'intégrer de nouvelles demandes :

- une plus grande corrélation avec la notation ESG des émetteurs cotés développée par le Groupe ;
- une réponse à une réglementation croissante (SFDR, Taxonomie, CSRD etc.) ;
- une semi-automatisation de l'outil, afin d'homogénéiser la notation des entreprises ;
- une notation des entreprises partagée avec l'activité ARA de Dette Privée.

Cette nouvelle méthodologie facilite la mise en place de feuilles de route ESG pour chacune des participations en portefeuille. Elle s'assure que les entreprises répondent à leurs obligations

(1) [https://www.amundi.fr/fr\\_instit/actifs-reels-alternatifs](https://www.amundi.fr/fr_instit/actifs-reels-alternatifs).

(2) Activité fonds directs et activité fonds de fonds.

(3) Fonds de capital investissement, infrastructures ou dettes non cotées.

réglementaires en termes d'ESG et les accompagne dans la définition ou l'amélioration de leur stratégie RSE. En qualité d'actionnaire actif participant à la gouvernance des entreprises, Amundi PEF fait de l'ESG un sujet de dialogue actionnarial. Il vérifie que les questions ESG sont abordées dans les Conseils d'administration ou de Surveillance et que l'entreprise progresse tout au long de l'investissement. Sa démarche d'engagement se matérialise par des recommandations à plus ou moins long terme, adaptées à l'entreprise et à son secteur.

### Impact Économique, Social et Solidaire

En 2024, Amundi a continué de renforcer son activité d'investissement à impact social et solidaire, conformément à son ambition annoncée en 2018 de devenir l'acteur de référence du secteur. Le fonds à impact Transition Juste, lancé en 2024, vise à financer une économie innovante, bas carbone et inclusive par l'investissement dans des entreprises qui développent, possèdent ou exploitent une technologie ou un savoir-faire spécifique qui les distingue des acteurs traditionnels en fournissant des solutions bas carbone.

Le fonds Amundi Finance et Solidarité<sup>(1)</sup>, qui a fêté ses dix ans en 2023 poursuit ses investissements.

Amundi Finance et Solidarité investit principalement dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui s'attachent au "prendre soin des personnes et de la planète".

Enfin, le Club des Partenaires, organisé tous les ans par l'équipe de gestion permet à l'ensemble de notre écosystème de se rencontrer, de lancer des pistes de réflexions communes et de développer des synergies.

### Amundi Dette Privée

La prise en compte des critères ESG fait partie intégrante du processus d'investissement en dette privée, de la phase de sélection des investissements jusqu'à la maturité des prêts et obligations.

Chaque opportunité présentée en Comité d'Investissement fait l'objet d'une due diligence portant sur les risques ESG identifiés et sur les engagements d'amélioration pris par l'entreprise. Cette due diligence éclaire l'analyse crédit, réalisée de manière concomitante. La due diligence ESG est effectuée par l'équipe ESG ARA, en collaboration avec l'équipe de Recherche ESG et l'équipe d'investissement Dette Privée. Cela inclut notamment l'envoi de questionnaires ESG, des échanges avec le management et des revues d'études sectorielles d'agences de notation extra-financières. C'est aussi l'opportunité pour l'équipe Dette Privée d'engager les entreprises, en les accompagnant sur la voie de l'amélioration de leurs pratiques environnementales et sociales.

L'équipe Dette Privée et l'équipe ESG participent activement à des groupes de travail de place sous l'égide de France Invest<sup>(2)</sup>, notamment sur la thématique des Sustainability-Linked Loans<sup>(3)</sup> permettant la publication d'un guide de référence symbole de l'ambition ESG que souhaite défendre Amundi Dette Privée au travers de ces nouveaux instruments. L'équipe ESG contribue en outre à un groupe de travail de place "impact & dette privée" au sein de l'Institut de la Finance Durable visant à créer un référentiel commun d'investissements.

2024 a été l'occasion de renforcer la politique d'engagement auprès des émetteurs et de poursuivre le déploiement de stratégies centrées sur l'impact et l'amélioration des pratiques ESG au sein de l'activité Dette Privée notamment dans le cadre

des premiers investissements du fonds à impact Amundi Ambition Agri Agro Direct Lending Europe qui vise à financer la transition du secteur agricole et agroalimentaire européen.

Enfin dans les domaines de la dette immobilière, la coopération avec les équipes ESG d'AARA et d'Amundi immobilier permet de mieux intégrer les enjeux de durabilité dans la sélection et la gestion des encours au moyen d'une notation ESG sur l'immeuble sous-jacent ainsi qu'au niveau du sponsor equity.

### Amundi Transition Énergétique (ATE)

Amundi Transition Énergétique (ATE) est une société de gestion d'actifs, créée en 2016, dédiée aux infrastructures vertes et à la transition énergétique. Elle promeut un modèle énergétique robuste et durable face aux défis de l'approvisionnement en énergie, de l'évolution des prix, de l'épuisement des ressources et aux impératifs de protection de l'environnement. Pour ce faire, elle investit dans des infrastructures vertes ou des actifs liés à la transition énergétique.

Le programme d'investissement Alba II, lancé par Amundi Transition Énergétique en 2023, se concentre sur des actifs d'infrastructure non cotés liés à la transition énergétique et à la décarbonisation.

Ce programme, composé de plusieurs fonds, offre aux investisseurs institutionnels et particuliers la possibilité d'investir en actions dans des actifs réels et des entreprises d'infrastructure de transition énergétique en France et en Europe. Les thématiques d'investissement incluent la production d'énergie à partir de ressources naturelles renouvelables, l'amélioration de l'efficacité énergétique, ou encore les actifs de décarbonisation des transports et des processus industriels.

### La place centrale des critères extra-financiers dans les gestions d'Amundi Actifs Réels & Alternatifs (« AARA »)

Au cœur de la stratégie d'Amundi, l'Investissement responsable se déploie au sein des 6 expertises d'Amundi Actifs Réels & Alternatifs, qui proposent une large gamme de fonds allant de fonds avec une politique ESG affirmée jusqu'aux fonds à impact. La mise en œuvre de cette politique ESG est le fruit d'une coopération étroite et permanente entre les ressources dédiées à l'ESG et les différentes équipes de gestion.

La prise en compte de ces critères ESG se fait au travers de 5 étapes clés dans la vie d'un produit :

#### Politique d'exclusion

Amundi Actifs Réels et Alternatifs applique des règles d'exclusion ciblées conformes à celles de la politique d'exclusion du Groupe.

En complément, pour l'expertise Amundi Transition Énergétique, le secteur du nucléaire est également exclu.

#### Politique de sélection

L'examen préliminaire, lors de la phase de sélection d'un actif, permet de s'assurer que l'équipe d'investissement se concentre exclusivement sur les secteurs autorisés par la politique d'Investissement responsable pour la catégorie d'actifs, le fonds ou le mandat. Des exclusions supplémentaires peuvent être appliquées dans les prospectus de certains fonds en fonction de la stratégie visée par le fonds.

(1) <https://amundi.oneheart.fr>

(2) Association des Investisseurs pour la Croissance.

(3) Financements dont la marge est en partie indexée sur des indicateurs ESG.

### Due diligence

En sus de la politique d'exclusion appliquée en premier filtre, toute opportunité reçue et présentée en comité d'investissement fait l'objet d'une due diligence ESG qui permet une analyse approfondie des risques extra-financiers identifiés. Cette due diligence fait partie intégrante des critères d'analyse et permet de compléter l'analyse financière, réalisée de manière concomitante.

La due diligence ESG est effectuée par toutes les expertises, en collaboration si nécessaire, avec les experts ESG d'Amundi.

### Décision d'investissement

Le processus de décision d'investissement et le memorandum d'investissement de chaque expertise incluent systématiquement les résultats de la due diligence ESG. Les équipes de chaque fonds sont notamment attentives aux

opportunités et aux modalités de réduction de l'empreinte carbone des actifs. La dimension ESG fait partie intégrante de la décision d'investissement.

### Période de détention

Lorsque cela est possible pendant la période de détention, chaque gérant ou responsable d'investissement entretient un dialogue constant avec les entreprises et / ou les gestionnaires des actifs en portefeuille. Cette relation privilégiée est utilisée pour le suivi des plans d'actions et l'amélioration des performances ESG. Les équipes de gestion ont deux priorités d'investisseur responsable : l'examen périodique des performances extra-financières de leurs actifs en portefeuille et la réalisation de bilans carbone. Chaque expertise a en outre développé des pratiques et plans d'action spécifiques à son univers d'investissement.

## 3.7.4.4 L'équipe dédiée à l'Investissement responsable

La ligne métier Investissement responsable définit et met en œuvre la stratégie d'Amundi en matière de finance durable dans toutes ses dimensions, en lien avec l'ensemble des grands métiers du Groupe. Elle travaille au service des différentes plateformes de gestion et départements et leur fournit tous les éléments nécessaires à l'intégration de la dimension responsable dans l'ensemble de leurs activités : analyse et notation ESG des émetteurs, engagement et vote, conception de solutions d'investissement durable et intégration des facteurs ESG, indicateurs clés de durabilité, promotion ESG et participation aux travaux et initiatives de place.

### Équipe « Recherche ESG, engagement et vote »

Cette équipe internationale est présente à Paris, Londres, Singapour, Pékin et Tokyo. Les analystes ESG couvrent les sujets ESG de chaque secteur d'activité et des principaux segments d'investissement (souverains, obligations durables, etc.). Ils évaluent leurs risques et opportunités en matière de durabilité ainsi que l'exposition négative aux facteurs de durabilité, ils sélectionnent les KPI<sup>(1)</sup> associés et attribuent les poids appropriés dans le système de notation ESG propriétaire. Les analystes ESG travaillent avec l'équipe gouvernance d'entreprise composée de spécialistes dédiés au vote et à la conduite du dialogue préassemblée. Ces spécialistes exercent les droits de vote attachés aux titres détenus en portefeuille dont Amundi assure la gestion pour le compte de ses clients. Les analystes ESG et les analystes de gouvernance d'entreprise rencontrent, engagent et maintiennent un dialogue constant avec les entreprises dans le but d'améliorer leurs pratiques et impacts ESG. Les membres de l'équipe travaillent activement avec des gestionnaires de portefeuilles et les analystes financiers afin de renforcer le savoir-faire et l'expertise ESG dans l'ensemble du groupe, cela inclut la culture et la pratique d'un engagement ambitieux et impactant auprès des émetteurs des différentes plateformes d'investissement.

### Équipe « Méthode et solutions ESG »

Cette équipe d'analystes quantitatifs et d'ingénieurs financiers assure le développement et le maintien (en collaboration avec l'équipe de recherche ESG et l'équipe ESG Global Data Management) du système de notation ESG propriétaire d'Amundi. Ces spécialistes pilotent l'intégration et le développement des

scores ESG et des solutions ESG, permettant aux analystes et aux gestionnaires de portefeuille d'intégrer les considérations ESG et de durabilité dans leurs décisions d'investissement, et aux équipes de développement commercial de créer des solutions d'investissement innovantes en intégrant des données liées à la durabilité dans les produits financiers (notations ESG, données climatiques, mesures d'impact, controverses...). Ils supervisent le développement et l'intégration d'outils analytiques ESG dans les systèmes de gestion de portefeuille et les systèmes de reporting client d'Amundi, ils assurent également la mise en œuvre des règles d'exclusion ESG des clients.

### Équipe « Développement commercial ESG et Advocacy »

Présente à Paris, Munich, Tokyo, Milan et Hong Kong, l'objectif de cette équipe est d'accompagner et de développer l'offre de solutions ESG adaptées aux besoins et aux enjeux des investisseurs, en collaboration avec les plateformes d'investissement et les unités marketing. Elle fournit une expertise, des conseils et des services en matière d'Investissement responsable à tous les clients et partenaires d'Amundi. Les membres de l'équipe contribuent à la promotion interne et externe de l'Investissement responsable et supervisent l'engagement d'Amundi dans les initiatives de finance responsable. Ils développent des programmes de formation pour les clients et pour les salariés.

### Équipe « Stratégie réglementaire ESG »

Au sein de la ligne métier Investissement responsable, cette équipe couvre les problématiques réglementaires ESG. Elle accompagne le développement d'Amundi en anticipant l'impact des futures réglementations ESG et contribue aux travaux du secteur financier sur le renforcement continu du cadre d'investissement ESG dans toutes les juridictions.

### Équipe « ESG COO Office »

Cette équipe coordonne les projets de la ligne métier Investissement responsable avec les fonctions supports du Groupe, elle produit les tableaux de bord de suivi de l'activité (business, budget, IT, audit, projets) et supervise les grands projets transversaux.

(1) Key Performance Indicator, Indicateur de performance clé.

### Déploiement des Ressources dédiées à nos engagements ESG et Climat

Les cadres méthodologiques et d'analyses de l'industrie restent encore partiels. Ils se construisent au fur et à mesure des avancées scientifiques et technologiques dans la compréhension des impacts du changement climatique. Aussi le besoin de recherche est-il crucial, afin que les professionnels puissent prendre des décisions éclairées et les intégrer à leurs stratégies d'investissement.

Amundi a un dispositif pérenne de recherche qualitative et quantitative portant sur l'analyse des grands enjeux ESG (dont le climat et les objectifs de neutralité carbone), et leur impact sur les scénarios macroéconomiques, sur les différents secteurs et sur les entreprises.

Dans ce même but, Amundi investit dans les données et le développement d'outils d'aide à la décision. Pour que les professionnels de l'investissement aient accès aux informations nécessaires pour prendre des décisions éclairées, Amundi a élargi sa couverture en augmentant le nombre de ses fournisseurs de données ESG. Amundi a également augmenté les investissements en systèmes d'information au cours des dernières années. L'outil de gestion de portefeuilles, ALTO\*, a notamment été doté de moteurs de calcul plus performants et d'un ensemble de nouvelles fonctionnalités Climat & ESG.

Amundi renforce ainsi ses équipes, tant au niveau de l'intégration et du traitement de la donnée extra-financière en matière climatique, qu'au niveau technologique, et prévoit d'enrichir sa couverture analytique de façon continue en intégrant des fonctionnalités conçues en interne par ses experts.

### 3.7.4.5 Une politique de formation continue pour l'ensemble de collaborateurs

Afin que chaque collaborateur participe pleinement au développement de l'entreprise, Amundi les accompagne dans la compréhension et le déploiement de la stratégie Investissement responsable.

À cet effet, elle a mis en place un dispositif de formation et d'accompagnement qui couvre une grande diversité de sujets permettant de se familiariser avec l'Investissement responsable en général, et de comprendre le fonctionnement d'Amundi en tant qu'investisseur responsable. Ainsi le dispositif couvre notamment les définitions, les acteurs, la réglementation, les enjeux liés aux questions sociales, environnementales et de gouvernance (ESG), et détaille les missions de la recherche ESG d'Amundi, les politiques et méthodologies ESG propriétaires, et enfin les outils dédiés.

Ces différents thèmes se présentent sous forme de formations obligatoires en e-learning, mais aussi sous forme de webinars, vidéos ou autres supports pédagogiques.

La ligne métier dédiée à l'Investissement responsable, l'équipe formation et l'Amundi Institute participent à la réalisation de ces contenus, qui sont mis à disposition sur la plateforme digitale « ESG Suite » administrée par l'équipe Investissement responsable.

Ce dispositif a été renforcé par le lancement du programme « Responsible Investment Training ». Lancé fin 2022 et déployé en 2023, ce programme propose des parcours de formation dédiés par métier. Les formations obligatoires constituent le socle commun des parcours. Elles sont enrichies par des modules dont le contenu et le niveau d'expertise sont adaptés aux besoins et attentes des métiers

concernés. Ces parcours, coconstruits par les équipes Investissement responsable, Formation, RSE et les lignes métiers, ont pour objectif d'accompagner les collaborateurs dans leur compréhension de la stratégie d'investisseur responsable d'Amundi, et notamment Stratégie Climat, afin qu'ils en deviennent, chacun à leur niveau, pleinement contributeurs. En 2023, ce parcours a été enrichi avec un e-learning d'approfondissement sur le climat, des vidéos et un mémo détaillé sur les réglementations de la finance durable ainsi que des tutoriels.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la sensibilisation et la formation des cadres dirigeants d'Amundi afin qu'ils disposent des connaissances requises pour garantir la robustesse et la qualité de la mise en œuvre de la stratégie d'Investissement responsable d'Amundi.

En 2023, 100 % des collaborateurs d'Amundi<sup>(1)</sup> ont été formés à l'Investissement responsable, conformément à l'engagement pris dans son plan Ambitions ESG 2025.

À la formation s'ajoute un support d'expertise (notamment équipe Investissement responsable, « ESG champions ») qui accompagne les collaborateurs dans la mise en œuvre des bonnes pratiques d'Investissement responsable. Les « ESG champions » au sein des plateformes de gestion sont les ambassadeurs auprès de leurs collègues des sujets d'Investissement responsable et contributeurs clés dans les projets transverses ayant trait à l'Investissement responsable (comme par exemple la définition des « Sustainable Investment Framework »).

## 3.7.5 Un engagement renforcé envers les autres parties prenantes d'Amundi

Tout d'abord, Amundi s'engage auprès de ses émetteurs. Nous définissons l'engagement comme un processus distinct de nos dialogues traditionnels avec les entreprises. L'objectif principal de l'engagement est d'influencer les activités ou les actions des entreprises, en les guidant afin d'améliorer leurs pratiques ESG ou afin d'avoir un impact sur les sujets clés liés au développement durable. Par ailleurs, Amundi est engagée à accompagner ses clients dans leur démarche d'alignement de leurs portefeuilles d'investissement sur la trajectoire *Net Zero*. Dans ce contexte, Amundi met à leur disposition ses travaux de recherche sur les défis climatiques et de biodiversité ainsi que les

trajectoires *Net Zero*. Elle organise des formations consacrées aux sujets ESG et *Net Zero*. Elle propose progressivement à ses clients institutionnels de gérer leur portefeuille sur un objectif d'alignement.

De plus, Amundi considère la collaboration avec ses pairs comme un moyen de contribuer aux meilleures pratiques de son écosystème et s'implique activement dans les initiatives essentielles à l'amélioration des standards de place, comme la Taskforce on Nature-related Financial Disclosure (TNFD) ou le High Level Expert Group on Sustainable Finance (HLEG). Enfin,

(1) CDD, CDI, hors JV.



Amundi a annoncé, dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, le lancement d'ALTO Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

Amundi Technology renforce ainsi son soutien à l'Investissement responsable et la finance durable. Innovante et modulaire, la solution ALTO Sustainability apporte une flexibilité supplémentaire aux clients et les aide à aligner les décisions d'investissement avec leurs objectifs ESG et Climat. Elle permettra aux utilisateurs de :

- intégrer des données ESG tierces dans l'outil de gestion de portefeuille, ALTO Investment, et bénéficier d'un service de contrôle et mise en qualité de ces données par les équipes d'Amundi ;

- intégrer leurs propres données et analyses ESG dans ALTO Investment ;
- utiliser les données ESG, climat, biodiversité et SFDR dans toute la chaîne de valeur de la gestion d'actifs : analyse de portefeuille, simulation, contrôles *pre-trade* et *post-trade* des règles d'investissement, production des *reportings* ;
- construire des scores sur mesure au niveau de l'émetteur et / ou du portefeuille à l'aide d'un module dédié ;
- suivre la trajectoire *Net Zero* des portefeuilles.

ALTO Sustainability facilitera la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de données pour les *reporting*. Ainsi, les professionnels de l'investissement pourront efficacement mettre en œuvre des stratégies d'investissement ESG.

## 3.7.6 Une mise en œuvre transparente

La transparence est depuis toujours la pierre angulaire de l'approche d'Amundi. Toutes ses politiques, tous ses rapports relatifs à l'Investissement responsable et au climat sont rendus publics et peuvent être consultés sur son site Internet.

### 3.7.6.1 Les politiques de vote et d'Investissement responsable

La façon dont Amundi intègre le défi climatique et les enjeux ESG à sa politique d'investissement, ainsi que la politique relative à son usage des droits de vote, sont présentées dans différents documents :

- le document relatif à la politique d'Investissement responsable présente le dispositif d'Amundi en la matière, avec notamment la description de sa méthodologie d'évaluation ESG et de sa politique d'exclusion ;

- celui relatif à la politique de vote présente les principes qui guident ses votes et la manière dont elle y intègre à la fois les enjeux ESG et climatiques. Cette politique est publiée en amont de la campagne de vote

### 3.7.6.2 Le rapport d'Engagement et de Vote

Le rapport d'Engagement et de vote dresse le bilan des campagnes réalisées par Amundi dans son dialogue d'investisseur responsable et l'usage de ses droits de vote (les votes individuels sont également publiés sur son site).

Par ailleurs, Amundi publie tous les ans un rapport de *Stewardship*, validé par la FRC (Financial Reporting Council), revenant sur la façon dont elle répond aux différents codes de *Stewardship* dont elle est signataire.

### 3.7.7 Tableau d'indicateurs <sup>(1)</sup>

Nature	Indicateurs	Unité	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022
<b>Encours totaux sous gestion</b>	Encours totaux sous gestion	Milliard d'euros	2 240	2 037	1 904
	Encours sous gestion	Milliard d'euros	982,6	885,6	799,7
	Encours en investissement responsable gestion passive	Milliard d'euros	164	134	111
<b>Encours Investissement Responsable</b>	% d'ETF ESG dans le nombre total d'ETF	%	37	33	27
	Encours de solutions à impact	Milliard d'euros	16,1	13,2	8,7
	Encours du Fonds Amundi Finance et Solidarité	Millions d'euros	600,4	509,0	481,0
	Encours Investment Responsable Amundi Immobilier	Milliard d'euros	13,1	16,2	16,00
<b>Dispositif humain et technique</b>	Nombre de collaborateurs dans l'équipe Investissement Responsable	ETP	69,9	73,0	62,1
	Émetteurs notés sur les critères ESG (Amundi ESG world)	Nombre	20 845	19 698	18 275
	Nombre de fournisseurs de données ESG	Nombre	22	23	22
<b>Exposition charbon thermique des portefeuilles</b>	Exposition pondérée des portefeuilles en % des encours totaux <sup>(1)</sup>	%	0,04	0,06	0,07
<b>Politique d'engagement</b>	Nombre d'émetteurs exclus	Nombre	1 843	1 748	954
	Nombre total d'entreprises engagées	Nombre	2 883	2 531	2 115
<b>Politique de vote</b>	Nombre de résolutions votées	Nombre	109 630	109 972	107 297
	Nombre d'Assemblées générales votées	Nombre	10 515	10 357	10 208

(1) Indicateurs calculés à partir de données externes.

## 3.8 STRATÉGIE CLIMATIQUE D'AMUNDI (NON CERTIFIÉ)

### 3.8.1 État d'avancement

En accord avec l'engagement pris dans le plan Ambitions ESG 2025, Amundi a soumis sa stratégie Climat au vote consultatif de ses actionnaires lors de son Assemblée générale 2022. Cette résolution « *Say on Climate* » a recueilli 97,7 % de votes favorables.

Conformément à la bonne pratique consistant à présenter annuellement l'état d'avancement de la mise en œuvre de la stratégie Climat, Amundi a soumis à son Assemblée générale 2024 une résolution « *Say on Climate* » *ex post* détaillant les

avancées réalisées au cours de l'exercice 2023. Cette résolution a été approuvée à 96,73 % des voix.

Amundi présentera lors de son Assemblée générale 2025 une résolution « *Say on Climate* » *ex post*, détaillant les avancées réalisées lors de l'exercice 2024. Un tableau précisant point par point ces avancées est présenté ci-dessous.

En complément de sa stratégie climat associée au « *Say on Climate* », Amundi avait précisé en 2022 son engagement en tant que membre de la *Net Zero Asset Managers Initiative*<sup>(2)</sup>.

(1) Les indicateurs relatifs au Climat sont communiqués dans le Rapport de durabilité.

(2) La NZAM a décidé en janvier 2025 de revoir les engagements de l'initiative. En conséquence, la NZAM suspend temporairement les évaluations de la mise en œuvre des engagements des signataires et des attentes en matière de reporting.

**Amundi Say-on-Climate - État d'avancement à fin 2024**

✓ : Réalisé → : En ligne avec l'objectif ★ : Objectif du Plan Ambitions ESG 2025

			Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2024	Statut du progress
<b>1. Intégration de l'enjeu climatique dans la conduite de l'activité</b>						
<b>A. Mettre le climat au centre de la gouvernance, aligner et responsabiliser</b>						
<u>Rôle du Conseil d'Administration</u>	« Sensibilisés depuis 2020 aux enjeux climatiques, les membres du Conseil, soucieux de développer leurs compétences en la matière, bénéficieront à l'avenir d'une session annuelle de formation sur la thématique du climat. »	Nombre d'heures consacrées par le Conseil d'Administration au sujet Climat	Nb d'heures	Annuelle	4h25	✓
		Taux de présence moyen aux sessions sur le sujet Climat et Investissement Responsable	> 80 %	Annuelle	95,8 %	✓
<u>Le Dispositif d'Alignement des Collaborateurs, au travers d'une nouvelle politique de rémunération</u>	« La réalisation de la stratégie Climat n'est possible qu'en sensibilisant toutes les parties prenantes d'Amundi et suppose un dispositif d'alignement de la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est en cours de déploiement. »	Existence d'un plan de rémunération de la DG, indexé aux objectifs ESG, RSE	100 %	Annuelle	100 %	✓ ★
		Existence d'un plan de rémunération de 200 cadres dirigeants, indexé aux objectifs ESG, RSE	100 %	Annuelle	100 %	✓ ★
		% de collaborateurs ayant des objectifs ESG sur la population concernée (Commerciaux et Gérants)	100 %	Annuelle	99,6 % <sup>(1)</sup>	✓ ★
<b>B. Se fixer des objectifs de réduction des émissions directes</b>						
<u>L'alignement de la politique RSE sur les enjeux Net Zero 2050</u>	« Une réduction, d'ici 2025, de 30 % de ses émissions de CO <sub>2</sub> par ETP sur la consommation d'énergie (scope 1 et 2) et sur les déplacements professionnels (scope 3), comparativement à l'année de référence 2018. »	Réduction des émissions de GES liées à l'énergie (scope 1 + 2) par ETP vs 2018 <sup>(2) (3)</sup>	- 30 %	2025	- 73 %	→ ★
		Réduction des émissions de GES liées aux déplacements professionnels (scope 3) par ETP vs 2018 <sup>(2) (3)</sup>	- 30 %	2025	- 57 %	→ ★
		Intégration dans la politique Achats d'un objectif de réduction de l'empreinte carbone	Objectif à définir en 2023	2023	100% (Objectif = réduction >35%)	✓
<b>C. Déployer les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs</b>						
<u>Le Déploiement des Ressources dédiées à nos engagements ESG et Climat</u>	« Amundi a quasiment doublé la taille de son équipe ESG au cours des trois dernières années pour atteindre 40 collaborateurs et prévoit de l'augmenter encore de 40 % en 2022. »	40 % d'augmentation des effectifs de l'équipe ESG – Investissement Responsable	100 %	2022	100 %	✓
<u>La Formation Continue des Collaborateurs</u>	« À partir de 2022, un programme de formation sur le climat et l'ESG construit avec les experts Amundi sera mis en œuvre, couvrant l'ensemble du personnel, avec des modules adaptés à différents niveaux d'expertises, afin d'assurer qu'au fil du temps chaque employé reçoive une formation adaptée sur le climat et l'ESG. »	Pourcentage de collaborateurs formés à l'investissement responsable <sup>(4)</sup>	100 %	2023	100 %	✓
		Nombre d'heures de formation dédiées aux enjeux Climat dispensées au SLT (Senior Leadership Team)	Nb d'heures	Annuelle	4h15	✓

			Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2024	Statut du progrès
<u>La Contribution aux efforts de l'industrie</u>	« Amundi s'implique activement dans les initiatives de places essentielles à l'amélioration des standards de place. »	Bilan d'activité sur les engagements collectifs	Bilan	Annuelle	100 % <sup>(5)</sup>	✓
	« Par ailleurs, Amundi est engagée dans l'accompagnement de ses clients quant à leur démarche d'alignement de leurs portefeuilles d'investissement. Dans ce contexte, Amundi met à leur disposition ses travaux de recherche autour des défis climatiques et des trajectoires Net Zero. »	Bilan d'activité sur les recherches relatives au Climat publiées par Amundi sur le site Amundi Research Center	Bilan	Annuelle	100 % <sup>(5)</sup>	✓
	« Elle propose progressivement à ses clients institutionnels de gérer leur portefeuille sur un objectif d'alignement. »	Nombre de clients <sup>(6)</sup> institutionnels démarchés sur les enjeux Net Zero	Nb de clients	Annuelle	964	→
	« Enfin, Amundi a annoncé dans le cadre de son plan Ambition 2025, le lancement d'Alto Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux. »	ALTO* Sustainability commercialisé et nombre de modules proposés	Nb de modules commercialisés	Modules commercialisés	Module ESG commercialisé ; Module Climat défini	→ ★
<b>D. Mettre en œuvre cette stratégie en toute transparence</b>						
<u>Les Politiques de Vote et d'Investissement Responsable</u>	« La façon dont Amundi intègre le défi climatique et les enjeux ESG à sa politique d'investissement ainsi que son usage des droits de vote est présentée dans différents documents (...). »	Politique de Vote			100 %	✓
		Politique d'Investissement Responsable			100 %	✓
<u>Le Rapport de Stewardship</u>	« Ce rapport de stewardship, répondant aux standards du UK stewardship Code, ainsi que d'autres codes de même nature (...), rend compte annuellement des actions mises en œuvre dans la gestion pour compte de tiers, afin de valoriser au mieux les intérêts de ses clients. Les rapports annuels sur les politiques d'Engagement et de Vote dressent le bilan des campagnes réalisées par Amundi dans son dialogue actionnarial et l'usage de ses droits de vote. »	Rapport de Stewardship validé par la FRC			100 % <sup>(5)</sup>	✓
		Rapport de Vote			100 % <sup>(5)</sup>	✓
		Rapport d'Engagement	Publications	Annuelle 2024	100 % <sup>(5)</sup>	✓
<u>Le Rapport Climat – TCFD</u>	« Ce Rapport Annuel, répondant aux exigences de la TCFD (...) décrit la gouvernance mise en place pour appréhender les enjeux liés au climat, la gestion des risques et les initiatives de soutien aux transitions vers une économie bas carbone. »	Rapport Climat et Durabilité			100 % <sup>(5)</sup>	✓
<b>2. Intégration de l'enjeu climatique dans sa gestion pour compte de tiers</b>						
<b>A. Intégrer de manière systématique l'évaluation de la transition dans ses fonds ouverts actifs</b>						
<u>Intégration à 100 % de l'évaluation de la transition dans les fonds ouverts actifs <sup>(7)</sup></u>	« Ainsi, Amundi travaille à la mise en place d'une méthodologie de notation, afin d'évaluer, dans une approche « best-in-class », les efforts de transition des émetteurs par rapport à un scénario Net Zero, notamment au travers des efforts de décarbonation de leur activité et le développement de leurs activités vertes. Les portefeuilles concernés auront pour objectif affiché d'ici 2025 d'avoir un profil de transition environnementale meilleur que celui de leur univers d'investissement de référence. »	Mise en œuvre de l'évaluation de la transition environnementale dans le process d'investissement	100 %	2025	En cours de mise en œuvre <sup>(8)</sup>	→ ★

			Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2024	Statut du progrès
<b>B. Développer sur les grandes classes d'actifs des fonds de transition Net Zero 2050</b>						
<u>Offre Net Zero en gestion active sur les principales classes d'actifs</u>	« D'ici 2025, Amundi proposera également sur l'ensemble des grandes classes d'actifs, des fonds ouverts de transition vers l'objectif Net Zero 2050 (...). »	Nombre de classes d'actifs proposant un produit d'investissement dédié à la transition Net Zero	6	2025	4	→ ★
<b>C. Contribuer à l'effort de financement de la transition énergétique</b>						
<u>Soutien à l'effort de financement de la transition énergétique</u>	« En 2022, Amundi poursuivra ses efforts de développement de solutions visant à investir dans des entreprises ou financer des projets ayant une contribution environnementale positive. »	Bilan d'activités sur les solutions vertes, climat	Bilan	Annuelle	100 % <sup>(5)</sup>	✓
<b>3. Intégration de l'enjeu climatique dans les actions envers les entreprises</b>						
<u>Désinvestissement des hydrocarbures non-conventionnels &gt; 30 %</u>	« Amundi s'engage à publier sa politique d'exclusion concernant les secteurs du pétrole et du gaz, suite à son annonce de désinvestir d'ici la fin de l'année 2022 les entreprises dont l'activité est exposée à plus de 30 % aux hydrocarbures non conventionnels. »	Politique publiée & périmètre éligible désinvesti <sup>(9)</sup>	100 %	2022	100 %	✓ ★
<b>A. Déployer le dialogue actif pour accélérer et peser sur la transformation des modèles</b>						
<u>Engagement Climat élargi à + 1 000 entreprises</u>	« Dans le cadre de son plan Ambition 2025, Amundi va démarrer un cycle « d'engagement » avec 1 000 entreprises supplémentaires d'ici 2025. »	Nombre additionnel d'entreprises engagées sur le climat <sup>(10)</sup>	+ 1 000	2025	1 478	✓ ★
<b>B. Promouvoir une transition énergétique socialement acceptable</b>						
<u>Rapport d'activité d'engagement sur la dimension « Transition juste »</u>	« La dimension sociale de la transition énergétique reste un élément d'attention important pour Amundi qui continuera ainsi d'investir des moyens, que ce soit en termes de recherche ou de politique d'engagement. »	Rapport d'activité d'engagement sur la dimension « Transition juste »	Bilan	Annuelle	Intégré dans le rapport d'engagement	✓

(1) Sur la base des collaborateurs appartenant à une entité utilisant MyDev, inc. KBI, BOC, US.

(2) Mesure réalisée sur les entités de plus de 100 ETP, en intensité. CASA a défini des objectifs en valeur absolue dans le cadre de la soumission de sa démarche à SBTi, hors fluides réfrigérants.

(3) Mise à jour semestrielle.

(4) Périmètre de Formation : catalogue de formation Amundi, formations individuelles ou collectives, certifications de place, et webinaires réalisés dans le cadre d'Investment academy; données suivies par DRH Formation.

(5) Publication en année (N) des rapports sur les données (N-1).

(6) Clients existants et prospects.

(7) Périmètre des fonds ouverts gérés activement, lorsqu'une méthodologie de notation transitoire est applicable.

(8) Lorsqu'une méthodologie d'évaluation est possible.

(9) Périmètre d'application défini par la politique Investissement Responsable d'Amundi - Extraction non conventionnelle : sables bitumineux, pétrole et gaz de schiste.

(10) Pour information : 547 engagements liés au climat sur un périmètre de 464 entreprises à fin 2021.

## 3.8.2 Rappel du « Say on Climate » d'Amundi (tel qu'exposé dans le DEU 2021)

### Le « Say on Climate » d'Amundi

Depuis sa création, l'investissement responsable est l'un des piliers fondateurs d'Amundi, reposant sur trois convictions :

- les acteurs économiques et financiers portent une responsabilité sociétale ;
- l'intégration des dimensions Environnementale, Sociale et de Gouvernance dans les choix d'investissement est source de performance de long terme ;
- l'ESG sera un relais de croissance pour Amundi partout dans le monde.

Réussir la transition énergétique nécessite d'aligner les acteurs clés sur des stratégies à court, moyen et long terme :

- **les États** qui doivent définir des politiques publiques, industrielles et fiscales ainsi qu'une réglementation cohérente ;
- **les Entreprises** qui doivent concevoir les solutions technologiques nécessaires à la mutation et planifier cette dernière ;
- **le Système Financier** qui doit accompagner les entreprises en leur allouant les capitaux nécessaires.

Fort de son avancée suite à son précédent plan ESG (2018-2021) et surtout consciente des efforts qu'il reste à fournir pour que tous les secteurs et toutes les entreprises adoptent une stratégie d'alignement avec les Accords de Paris, Amundi souhaite aller plus loin, sur la thématique du Climat.

Le changement climatique est sans doute le plus grand défi de notre époque. Au travers de l'alliance financière de Glasgow (« Glasgow Financial Alliance for Net Zero »), le secteur financier s'est engagé autour d'un objectif commun : mettre en œuvre les

moyens qui sont les siens en faveur d'une économie mondiale décarbonée et atteindre les objectifs de l'Accord de Paris.

Consciente des enjeux et des moyens à déployer, Amundi estime que les actionnaires doivent être pleinement informés de la manière dont les entreprises entendent contribuer à cet effort collectif.

**Ainsi Amundi, en tant qu'actionnaire, encourage les entreprises, dans lesquelles elle investit, à soumettre leur stratégie climat à un vote consultatif lors de leur Assemblée générale.**

En tant qu'entreprise cotée, Amundi estime qu'il est également de sa responsabilité d'être transparente sur sa propre stratégie climat envers ses actionnaires.

La présentation de cette stratégie, de ses ambitions et de ses progrès annuels, est par ailleurs un exercice essentiel à l'instauration d'un dialogue actionnarial équilibré.

Les motivations des actionnaires à l'occasion d'un tel vote peuvent être multiples. Dans l'hypothèse où la résolution ne serait pas adoptée, le Conseil d'administration mettrait en œuvre les moyens à sa disposition pour échanger et recueillir auprès de ses actionnaires des informations sur les raisons les ayant conduits, le cas échéant, à ne pas soutenir le projet de résolution proposé. Il informerait ses actionnaires du résultat de cette démarche et indiquerait les mesures envisagées pour en tenir compte.

**Ainsi, Amundi souhaite soumettre sa stratégie climatique au vote consultatif annuel de son Assemblée générale 2022. À partir de 2023, Amundi sollicitera également un vote consultatif sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette stratégie.**

### La démarche d'Amundi : une démarche progressive et évolutive

Consciente de la responsabilité et des obligations qu'elle porte vis-à-vis de ses clients pour qui elle investit, Amundi se doit d'adopter une **démarche progressive** dans la fixation des ambitions d'une stratégie Climat de long-terme, **avec des étapes intermédiaires**.

Déterminer l'alignement d'une entreprise avec les objectifs des Accords de Paris reste, à ce jour, un défi. Les connaissances scientifiques et les méthodologies ne cessent de s'enrichir et d'évoluer. Le large spectre de classes d'actifs et régions du monde où Amundi investit, ne bénéficie pas encore des cadres d'analyses et données nécessaires à un plan d'action exhaustif. Il n'en reste pas moins que des moyens peuvent, d'ores et déjà, être déployés.

**La stratégie Climat d'Amundi sera donc amenée à évoluer au fur et à mesure des évolutions méthodologiques, des protocoles de définitions des ambitions, des cadres réglementaires et des données disponibles** quant à l'appréciation de l'alignement sur un objectif de neutralité carbone 2050.

Par ailleurs, les circonstances récentes, liées au conflit en Ukraine, auront des conséquences sur l'évolution des systèmes énergétiques. Elles imposent notamment un renforcement de l'indépendance énergétique en Europe comme dans tous les pays dans lesquels Amundi investit. S'il est trop tôt pour en mesurer les impacts, des ajustements de court terme des trajectoires énergétiques sont probables et influenceront sur la stratégie d'alignement progressif des portefeuilles d'investissement.

Si le système financier ne peut en aucun cas se substituer à l'action des États et des gouvernements pour lutter contre la crise climatique, Amundi considère néanmoins qu'il fait partie de la solution.

Fort de son engagement sur les enjeux climatiques et de sa responsabilité vis-à-vis de ses clients et de la Société, la stratégie Climat d'Amundi se veut donc évolutive et progressive, avec des objectifs à court et moyen terme.

Elle repose sur trois convictions :

1. **la nécessité d'une approche scientifique** : la transition est un sujet fondamental qui appelle une révolution industrielle, fondée à la fois sur des constats scientifiques établis et le développement de solutions technologiques éprouvées ;

2. **la nécessité d'accompagner la transition des entreprises** dans lesquelles Amundi investit plutôt que de favoriser les exclusions ou le désinvestissement, qui doivent se limiter aux activités venant compromettre cette transition. La transition implique d'assumer pleinement d'accompagner la transformation des entreprises très émissives vers des modèles de développement décarbonés ;

3. **la recherche du progrès social et économique** : Amundi considère que la transition ne pourra être réalisée que si elle est socialement acceptable.

Outre son adhésion à la coalition *Net Zero* des gérants d'actifs, **Amundi déploie donc un plan d'action Climat 2022-2025 en intégrant l'enjeu climatique à trois niveaux** :

1. **dans la conduite de son activité**, à savoir les moyens mis en œuvre au sein de son organisation, à travers l'alignement de ses collaborateurs et de sa gouvernance sur ces objectifs, mais également à travers ses engagements de réduction des émissions directes de gaz à effet de serre ;

2. **dans sa gestion pour compte de tiers**, en décrivant ses engagements en matière de solutions d'épargne et d'investissement ;

3. **dans ses actions envers les entreprises où elle investit**, en décrivant sa politique d'exclusion, ses actions de dialogue actionnarial et sa politique d'usage des droits de vote, afin d'influer en faveur de leur transition vers un modèle d'activité décarboné en lien avec les objectifs des Accords de Paris.

## 1. L'intégration de l'enjeu climatique dans la conduite de l'activité d'Amundi visant à l'alignement des parties prenantes sur une stratégie climat transparente

### A. Mettre le climat au centre de la gouvernance, aligner et responsabiliser

#### Le rôle du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a décidé fin 2020 d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux au sein de sa gouvernance. Depuis mai 2021, les progrès réalisés au niveau des indicateurs clés liés au climat et à l'ESG sont analysés au moins trimestriellement par le Conseil. Sensibilisés depuis 2020 aux enjeux climatiques, les membres du Conseil, soucieux de développer leurs compétences en la matière, bénéficieront à l'avenir d'une session annuelle de formation sur la thématique du climat.

En 2021, une journée de séminaire stratégique a permis aux membres du Conseil de se pencher sur la stratégie à déployer en la matière et les axes concrets de mise en œuvre du nouveau Plan Sociétal « Ambition 2025 ».

Le Conseil est également appuyé par son Comité Stratégique et RSE présidé par un administrateur indépendant, qui examine chaque année les avancées du Rapport Annuel relatif à l'information sociale, environnementale et sociétale incluant les questions climatiques, figurant au chapitre 3 du document d'enregistrement universel.

En 2021, au travers de ses travaux portant sur la stratégie, ce Comité a été amené à recommander au Conseil d'administration l'adoption du Plan relatif aux ambitions stratégiques du Groupe en matière de climat et d'ESG.

À l'avenir, le Comité Stratégique et RSE sera appelé chaque année à se prononcer sur le rapport d'avancement de la stratégie Climat et ESG d'Amundi.

La gouvernance mise en place à l'échelle du Conseil, se décline également dans l'organisation interne de la Société.

#### Le Comité Stratégique ESG & Climat

Ce Comité mensuel, présidé par la Directrice Générale, définit et valide la politique ESG et climat applicable aux investissements ainsi que les orientations stratégiques du Groupe Amundi en la matière. Il a vocation à :

- piloter, contrôler et valider la stratégie climat d'Amundi en matière d'investissement ;
- valider les orientations stratégiques de la politique d'investissement responsable et de la politique de vote ;
- piloter les principaux projets stratégiques.

Ce Comité s'appuie sur les recommandations du Comité de Notation ESG, présidé par la Directrice du département ESG, en charge de la politique d'investissement responsable et des méthodologies associées, et du Comité de Vote, présidé par un membre de la Direction Générale en charge de la politique de vote.

#### Le dispositif d'alignement des collaborateurs, au travers d'une nouvelle politique de rémunération

La réalisation de la stratégie Climat n'est possible qu'en sensibilisant toutes les parties prenantes d'Amundi et suppose un dispositif d'alignement de la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est en cours de déploiement.

Ainsi, l'intégration des critères ESG et climat dans la politique de rémunération se fera en deux étapes :

- dès 2022, et sous réserve de son approbation par l'Assemblée, l'évaluation de la performance et la rémunération de la Directrice Générale prendront en compte les objectifs ESG et RSE à hauteur de 20 %. Par ailleurs, la mise en œuvre du plan Ambition 2025 pèsera pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance à destination des 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- à partir de 2022, 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.

### B. Se fixer des objectifs de réduction des émissions directes

#### L'Alignement de la Politique RSE aux Enjeux Net Zéro 2050

Dans le cadre de son plan Ambition 2025, Amundi s'est fixé deux objectifs pour maîtriser son empreinte environnementale directe :

- une réduction, d'ici 2025, de 30 % de ses émissions de CO<sub>2</sub> par ETP sur la consommation d'énergie (scope 1 et 2) et sur les déplacements professionnels (scope 3), comparativement à l'année de référence 2018 ;
- l'intégration à sa politique d'achat des éléments relatifs au changement climatique et visant la réduction de l'empreinte carbone générée (scope 3) dès 2022. Les fournisseurs seront également engagés dans une démarche d'évaluation de leurs émissions de CO<sub>2</sub> en vue de fixer des objectifs de décarbonation.

## C. Déployer les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs

### Le déploiement des ressources dédiées à nos engagements ESG et Climat

Les cadres méthodologiques et d'analyses de l'industrie restent encore partiels et se construisent au fur et à mesure des avancées scientifiques et technologiques dans la compréhension des impacts du changement climatique. Aussi, le besoin de recherche est crucial, afin que les professionnels puissent prendre des décisions éclairées et les intégrer à leurs stratégies d'investissement.

Amundi a quasiment doublé la taille de son équipe ESG au cours des trois dernières années pour atteindre 40 collaborateurs et prévoit de l'augmenter encore de 40 % en 2022. Ce renforcement permettra ainsi de soutenir ses efforts de recherche portant sur l'analyse des risques et des opportunités liés au climat et aux objectifs de neutralité carbone, et à leur impact sur les scénarios macroéconomiques, les secteurs et les entreprises. Bien que cette recherche « climat » fasse déjà partie de son analyse sectorielle ESG pour les secteurs fortement exposés au changement climatique, elle reste dépendante des données disponibles et de méthodologies crédibles de trajectoire « Net Zéro ».

Pour alimenter et compléter cet effort, Amundi investit dans les données et le développement d'outils d'aide à la décision. Pour que les professionnels de l'investissement aient accès aux informations nécessaires pour prendre des décisions éclairées, Amundi a significativement élargi sa couverture en augmentant le nombre de ses fournisseurs de données ESG de 4 à 14, procurant ainsi à ses professionnels l'accès à 100 millions de données extra-financières par mois. Par ailleurs, Amundi a multiplié par cinq son budget IT en la matière au cours des trois dernières années. L'outil de gestion de portefeuilles, Alto, a notamment été doté de moteurs de calcul plus performants et d'un ensemble de nouvelles fonctionnalités Climat & ESG.

Amundi renforce ainsi ses équipes, tant au niveau de l'intégration et du traitement de la donnée extra-financière en matière climatique, qu'au niveau digital, et prévoit d'enrichir son équipement analytique de façon continue en intégrant des fonctionnalités conçues en interne par ses experts.

### La Formation continue des collaborateurs

Alors qu'il s'agit d'engager l'ensemble des collaborateurs et des fonctions d'Amundi dans la réalisation de la stratégie Climat, **l'enjeu de la formation est essentiel en complément des plans de renforcement des ressources.**

En 2021, plusieurs sessions de formation ont été organisées sur les questions climatiques, Net Zéro et plus globalement ESG à l'intention des professionnels de l'investissement. Une offre de formation renforcée a été mise à disposition de l'ensemble du personnel.

À partir de 2022, un programme de formation sur le climat et l'ESG construit avec les experts Amundi sera mis en œuvre, couvrant l'ensemble du personnel, avec des modules adaptés à différents niveaux d'expertises, afin d'assurer qu'au fil du temps chaque employé reçoive une formation adaptée sur le climat et l'ESG.

Par ailleurs, s'assurer que les cadres dirigeants d'Amundi disposent des connaissances requises en matière de climat est essentiel pour garantir la robustesse et la qualité de la mise en œuvre d'une stratégie climatique. Amundi développe donc un programme de formation spécifique pour ces derniers.

### La contribution aux efforts de l'industrie

Amundi valorise la collaboration avec ses pairs comme moyen de contribuer aux meilleures pratiques de son écosystème. Amundi s'implique activement dans les initiatives de place essentielles à l'amélioration des standards de place <sup>(1)</sup>.

Par ailleurs, Amundi est engagée dans l'accompagnement de ses clients quant à leur démarche d'alignement de leurs portefeuilles d'investissement. Dans ce contexte, Amundi met à leur disposition ses travaux de recherche <sup>(2)</sup> autour des défis climatiques et des trajectoires Net Zéro ; elle propose progressivement à ses clients institutionnels de gérer leur portefeuille sur un objectif d'alignement.

Enfin, Amundi a annoncé dans le cadre de son plan Ambition 2025, le lancement d'Alto Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

## D. Mettre en œuvre cette stratégie en toute transparence

La transparence reste la pierre angulaire de l'approche d'Amundi. Toutes ses politiques et rapports relatifs à l'ESG et au climat sont rendus publics et peuvent être consultés sur son site internet <sup>(3)</sup>.

### Les Politiques de Vote et d'Investissement Responsable

La façon dont Amundi intègre le défi climatique et les enjeux ESG à sa politique d'investissement ainsi que son usage des droits de vote est présentée dans différents documents :

- le document relatif à la politique d'investissement responsable présente le dispositif d'Amundi en matière d'investissement responsable, avec notamment la description de sa méthodologie d'évaluation ESG et sa politique d'exclusion ;
- celui relatif à la politique de vote <sup>(4)</sup> présente les principes qui guident ses votes, et la manière dont elle y intègre à la fois les enjeux ESG et climatiques.

### Le Rapport de Stewardship

Ce rapport de *stewardship*, répondant aux standards du UK stewardship Code, ainsi que d'autres codes de même nature (codes japonais, australien, canadien, italien notamment), rend compte annuellement des actions mises en œuvre, dans la gestion pour compte de tiers, afin de valoriser au mieux les intérêts de ses clients. Les rapports annuels sur les politiques d'Engagement et de Vote dressent le bilan des campagnes réalisées par Amundi dans son dialogue actionnarial et l'usage de ses droits de vote (votes également publiés sur son site <sup>(5)</sup>).

### Le Rapport Climat – TCFD

Ce rapport annuel, répondant aux exigences de la TCFD (Task-Force on Climate related Financial Disclosures) décrit la gouvernance mise en place pour appréhender les enjeux liés au climat, la gestion des risques et les initiatives de soutien aux transitions vers une économie bas carbone.

(1) cf. Liste des participations aux initiatives dans le Stewardship report.

(2) <https://research-center.amundi.com/esg>.

(3) <https://about.amundi.com/A-committed-player/Documentation>.

(4) Couvrant Amundi Aalam Sdn Bhd (Malaisie), Amundi Asset Management, Amundi Austria, Amundi Canada, Amundi Deutschland, Amundi Hong Kong, Amundi Iberia, Amundi Immobilier, Amundi Irlande, Amundi Japon, Amundi Luxembourg, Amundi Sgr, Amundi Singapore mandats, Amundi UK Ltd, BFT IM, CPRAM, Étoile Gestion, Lyxor Asset Management, Lyxor International Asset Management, Lyxor Funds Solutions, Sabadell Gestion d'actifs, Société Générale.

(5) <https://about.amundi.com/A-committed-player/Documentation>.



## 2. L'intégration de l'enjeu climatique dans sa gestion pour compte de tiers

Amundi s'emploie à accélérer l'alignement de ses investissements avec l'objectif Net Zéro d'ici 2050 et ainsi à contribuer à l'effort collectif nécessaire à la transition vers une économie décarbonée. Si Amundi dispose d'une politique d'exclusion des émetteurs exposés à certaines activités, **sa philosophie d'action est très clairement d'accompagner, soutenir mais aussi peser sur la transition des émetteurs afin d'avoir un impact positif sur l'économie réelle**. Pour ce faire, Amundi a développé et entend continuer à développer un large éventail d'actions.

### A. Intégrer de manière systématique l'évaluation de la transition dans ses fonds ouverts actifs

Amundi a développé ses propres méthodologies de notation ESG pour mesurer la performance extra-financière d'un émetteur, intégrant notamment des indicateurs de performance liés au climat, eux-mêmes sélectionnés selon les secteurs et la matérialité de leur impact. Depuis 2021, l'ensemble <sup>(1)</sup> des fonds ouverts de gestion active a intégré un objectif de notation ESG supérieure à celle de l'univers d'investissement.

Dans le cadre de son plan Ambition 2025, Amundi a annoncé vouloir aller plus loin dans l'intégration d'objectifs extra-financiers dans sa gestion active de portefeuilles, en lien avec l'enjeu climatique. Ainsi, Amundi travaille à la mise en place d'une méthodologie de notation, afin d'évaluer, dans une approche « best-in-class », les efforts de transition des émetteurs par rapport à un scénario Net Zéro, notamment au travers des efforts de décarbonation de leur activité et le développement de leurs activités vertes. Les portefeuilles concernés auront pour objectif affiché d'ici 2025 d'avoir un profil de transition environnementale meilleur que celui de leur univers d'investissement de référence.

### B. Développer, sur les grandes classes d'actifs, des fonds de transition Net Zéro 2050

D'ici 2025, Amundi proposera également sur l'ensemble des grandes classes d'actifs, des fonds ouverts de transition vers l'objectif Net Zéro 2050. En mettant à disposition une gamme active de fonds de transition, Amundi souhaite pouvoir guider l'épargne vers des solutions d'investissement permettant d'accompagner la transition des émetteurs, tout en offrant les moyens à ses clients de mettre leurs portefeuilles en adéquation avec les engagements Net Zéro qu'ils auraient pris. L'épargnant aura ainsi le choix de placer son épargne dans des fonds qui intègrent pleinement cet objectif de transition Net Zéro. Amundi continue par ailleurs à développer sa gamme climat en gestion passive.

### C. Contribuer à l'effort de financement de la transition énergétique

Une forte augmentation des dépenses de capital et de R&D est nécessaire pour atteindre l'objectif de Net Zéro en 2050. Pour contribuer à ces investissements, Amundi, depuis trois ans, a accéléré l'élaboration de solutions innovantes pour financer les développements respectueux du climat et la transition énergétique. Ces solutions s'inscrivent dans une palette

d'innovations financières et de partenariats stratégiques noués avec de grandes institutions publiques, permettant de générer à la fois l'offre et la demande pour de nouveaux projets de financements verts. À fin 2021, les solutions d'obligations vertes totalisaient 5,3 Md€, couvrant les marchés développés et émergents.

En 2022, Amundi poursuivra ses efforts de développement de solutions visant à investir dans des entreprises ou financer des projets ayant une contribution environnementale positive.

## 3. L'intégration de l'enjeu climatique dans ses actions envers les entreprises afin d'accélérer leur transition vers un modèle d'activités décarboné

Convaincue qu'il faut accompagner la transition des entreprises plutôt que de favoriser le désinvestissement, le plan d'action d'Amundi vis-à-vis des émetteurs se fonde sur un déploiement de moyens ambitieux sur l'activité d'« engagement », afin de les accompagner et peser sur les transformations nécessaires vers des modèles de développement décarbonés. Dans ce contexte, l'usage des politiques d'exclusions, n'est jugé pertinent que lorsqu'il cible des activités venant compromettre cette transition.

Amundi applique ainsi des règles d'exclusion qui constituent un des socles de sa responsabilité de gestion. Elles consistent à exclure les entreprises qui ne sont pas conformes à sa politique d'investissement responsable <sup>(2)</sup>. Au-delà des activités non conformes aux conventions internationales et cadres de réglementations nationales <sup>(3)</sup>, Amundi met en œuvre des exclusions sectorielles ciblées, spécifiques aux industries venant compromettre l'atteinte des objectifs Net Zéro et l'environnement en général.

### Le Charbon

Le charbon étant le plus important contributeur individuel au changement climatique imputable à l'activité humaine, Amundi a mis en œuvre depuis 2016 une politique sectorielle sur le charbon thermique, générant l'exclusion de certaines entreprises et émetteurs qui a été progressivement étendue depuis 2016. En 2020, Amundi a étendu cette politique à toute entreprise développant ou prévoyant de développer de nouvelles capacités d'exploitation du charbon thermique.

Amundi exclut <sup>(4)</sup> ainsi aujourd'hui :

- les entreprises développant ou projetant de développer de nouvelles capacités charbon thermique (producteurs, extracteurs, centrales, infrastructures de transport) ;
- les entreprises réalisant plus de 25 % de leur revenu de l'extraction du charbon thermique ;
- les entreprises réalisant une extraction de charbon thermique de 100 MT ou plus, sans intention de réduction ;
- toutes les entreprises dont le revenu issu de l'extraction du charbon thermique et de la production d'électricité au charbon thermique est supérieur à 50 % du revenu total ;
- toutes les entreprises de production d'électricité au charbon et d'extraction de charbon avec un seuil entre 25 % et 50 % du revenu total et un score de transition énergétique détérioré.

(1) Périmètre des fonds ouverts actifs, dès lors qu'une méthodologie ESG est techniquement applicable.

(2) <https://about.amundi.com/A-committed-player/Documentation>

(3) Ces exclusions sont appliquées sous réserve de conformité aux lois et règlements applicables et sauf dispositions contractuelles contraires pour les produits ou services dédiés. Elles s'appliquent à toutes les stratégies de gestion active sur lesquelles Amundi a la discrétion entière de gestion de portefeuille et aux produits de gestion passive ETF ESG, à l'exception des indices très concentrés.

(4) Sur le périmètre d'application de la politique d'exclusion décrit dans la politique d'investissement responsable.

**Amundi s'est engagée à ne plus être exposée au charbon d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE, et d'ici 2040 dans les autres pays. Dans ce contexte, Amundi a engagé toutes les entreprises de ses portefeuilles exposées au charbon pour leur demander de présenter un plan de sortie progressive à horizon 2030 / 2040 selon la localisation de leurs activités. Cet effort d'engagement va se poursuivre et sera complété par un usage des droits de vote en cohérence avec cet objectif.**

#### **Les hydrocarbures non-conventionnels**

Par ailleurs, Amundi s'engage à publier sa politique d'exclusion concernant les secteurs du pétrole et du gaz, suite à son annonce de désinvestir d'ici la fin de l'année 2022 les entreprises dont l'activité est exposée à plus de 30 % aux hydrocarbures non conventionnels <sup>(1)</sup> (sur le périmètre d'application de la politique d'exclusion d'Amundi <sup>(2)</sup>).

#### **A. Déployer le dialogue actif pour accélérer et peser sur la transformation des modèles**

Pilier majeur de sa vision d'investisseur responsable, la politique « d'engagement » s'exerce à l'occasion des échanges réguliers entre les analystes et les entreprises investies, et à travers des actions individuelles ou collaboratives d'engagement sur les grands enjeux du développement durable, afin de favoriser des changements concrets vers une économie inclusive, durable et bas carbone. Le réchauffement climatique et la dégradation des écosystèmes, qui menacent de provoquer des réactions en chaîne destructrices constituent une thématique prioritaire dans ses campagnes « d'engagement ».

Ainsi, Amundi a engagé 472 entreprises en 2020 et 547 en 2021 sur les enjeux climatiques. Dans le cadre de son plan Ambition 2025, Amundi va démarrer un cycle « d'engagement » avec 1 000 entreprises supplémentaires d'ici 2025. Dans le cadre de ce dialogue, Amundi demande aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les capex (plan d'investissement) correspondants.

En complément de ses campagnes d'« engagement », Amundi intègre depuis 2019 la prise en compte des enjeux climatiques dans l'exercice de ses droits de vote comme un de ses thèmes prioritaires. Cette politique repose sur la conviction que la prise en compte de ces défis par les Conseils d'administration est essentielle à la bonne gestion d'une entreprise.

En ce sens, Amundi soutient les résolutions qui visent à mettre en œuvre un meilleur reporting et une plus grande transparence sur la stratégie climatique des entreprises.

La politique de vote s'attache à vérifier que les politiques et / ou les rapports de rémunération soumis au vote comportent une composante extra-financière. Pour les entreprises appartenant au secteur de l'énergie (pétrole et gaz, services publics de production d'électricité et sociétés minières), un critère climatique doit être inclus dans les paramètres de rémunération variable.

Elle consiste parfois à voter contre la décharge du Conseil ou de la Direction générale, ou contre la réélection du Président et de certains administrateurs sur un périmètre d'entreprises, exclues de l'univers d'investissement concerné par la « Politique d'Investissement Responsable d'Amundi » ou ayant une stratégie climat insuffisante et alors qu'elles opèrent dans des secteurs pour lesquels la transition est primordiale.

#### **B. Promouvoir une transition énergétique socialement acceptable**

Amundi estime que la transition vers une économie sobre en carbone doit être inclusive et durable. A ce titre il est nécessaire de prendre en compte l'impact social, au même titre que l'impact sur la préservation du capital naturel. L'analyse d'impact sur ces problématiques étant encore balbutiante, Amundi a décidé de dédier des programmes d'engagement spécifiques sur ces thèmes basés sur de la recherche propriétaire.

Par ailleurs, Amundi est fondateur de « Investors for a Just Transition », la première coalition d'investisseurs sur la transition juste, pour soutenir les efforts collaboratifs en la matière.

Amundi a également lancé deux grands programmes d'engagement autour de l'économie circulaire et de la biodiversité (ainsi que des travaux de recherche connexes) pour sensibiliser les émetteurs à ce sujet et leur demander de définir une stratégie robuste <sup>(3)</sup>.

La dimension sociale de la transition énergétique reste un élément d'attention important pour Amundi qui continuera ainsi d'y investir des moyens, que ce soit en termes de recherche ou de politique d'engagement.

#### **Conclusion**

Amundi continuera de faire évoluer sa stratégie climatique dans les années à venir, selon les scénarios scientifiques de référence et en lien étroit avec les objectifs de ses clients, à la fois en investissant dans les solutions d'accélération de la transition et en alignant progressivement ses portefeuilles sur l'objectif de neutralité 2050.

(1) Voir glossaire.

(2) Cf. Politique d'Investissement Responsable d'Amundi.

(3) Voir rapport d'engagement : <https://www.amundi.com/institutional/Responsible-investment-documentation>.