

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

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

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

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

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

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

Limitation des bonus garantis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.2.3.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

Gouvernance des rémunérations

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

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

Composition et rôle du Comité des Rémunérations

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

2.4.2.3.2 Politique de rémunération du « personnel identifié »

Principes généraux de la politique de rémunération

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Périmètre du personnel identifié

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

Caractéristiques des règles de différé applicables au « personnel identifié »

Règles de différé applicables au bonus

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

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

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

Limitation des bonus garantis

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

2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021

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

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

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

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

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

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

(en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

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

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

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

(en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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