

2



GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

	PRÉAMBULE	44
2.1	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS	45
2.1.1	Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement	45
2.1.2	Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2024	56
2.1.3	Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2024	58
2.2	PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR	68
2.3	LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE	81
2.3.1	Le Président du Conseil et ses missions	81
2.3.2	Les Dirigeants exécutifs et leurs pouvoirs	81
2.3.3	Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux	82
2.3.4	Les Instances de Direction du Groupe	85
2.4	RÉMUNÉRATIONS	88
2.4.1	Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi	90
2.4.2	Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM / OPCVM V, IFD et CRD V)	94
2.4.3	Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2024	101
2.4.4	Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2025	124

PRÉAMBULE

Exercice 2024

Mesdames et Messieurs les actionnaires,

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

- préparation par le Secrétariat du Conseil d'Administration des éléments relatifs à la présentation de la gouvernance et des travaux du Conseil d'administration et de ses comités menés en 2024 ;
- préparation par le Comité des Nominations des éléments relatifs à l'étude du fonctionnement du Conseil, l'analyse de sa composition, de sa politique de diversité, ainsi que les contributions effectives individuelles des administrateurs, en accord avec la réglementation bancaire et financière et les recommandations AMF et AFEP-MEDEF ;
- analyse de la conformité avec les recommandations issues du Code AFEP-MEDEF et de la bonne application de la procédure sur les conventions courantes et conventions réglementées ;
- préparation par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration des éléments relatifs à la politique de rémunération et des éléments de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et des membres du Conseil.

Ce rapport a été arrêté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 24 mars 2025.

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

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-9 du Code de commerce, le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise comprend par ailleurs une présentation claire et compréhensible de la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que les éléments de rémunérations relatifs à l'exercice 2024 (2.4).

Les principales caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société relative à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière sont présentées au sein du chapitre 5 du document d'enregistrement universel 2024.

Enfin, sont présentées dans le document d'enregistrement universel, au sein des chapitres 4 et 8, les informations prévues aux articles L. 225-37-4 L. 22-10-10 5° et L. 22-10-11 du Code de commerce, à savoir principalement :

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

2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement

2.1.1.1 Présentation

2.1.1.1.1 Rappel des évolutions intervenues en 2024

En 2024, peu de changements sont intervenus dans la composition du Conseil d'Administration ou de ses Comités spécialisés.

Pour mémoire, **Michel Mathieu** ayant fait valoir ses droits à la retraite, il a démissionné de son mandat d'administrateur le 1^{er} janvier 2024.

Dans ce contexte, le Conseil d'Administration du 6 février 2024, sur recommandation de son Comité des Nominations, a coopté **Gérald Grégoire** en remplacement, pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur, soit jusqu'à l'Assemblée générale de mai 2024. **Gérald Grégoire**, choisi notamment pour son expertise dans le domaine commercial, est Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Client et Développement,

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

Par ailleurs, l'Assemblée générale du 24 mai 2024 a renouvelé, pour une durée de trois années, le mandat des quatre administrateurs suivants :

- **Patrice Gentié** ;
- **Gérald Grégoire** ;
- **Michèle Guibert** ;
- **Nathalie Wright**.

Cette Assemblée générale a également ratifié les cooptations de **Bénédicte Chrétien, Gérald Grégoire et Christine Grillet**.

Enfin, lors de sa dernière réunion de l'année, le Conseil a décidé de **renforcer les compétences de son Comité d'audit en matière de durabilité** en nommant comme quatrième membre de ce Comité **Nathalie Wright** pour son expertise dans ce domaine.

Tableau des changements intervenus dans la composition du Conseil d'Administration et des Comités au cours de l'exercice

Nom	Mandat dans la Société	Renouvellement	Départ	Nomination / Cooptation
Michel Mathieu	Administrateur		01/01/2024	
Gérald Grégoire	Administrateur	AGO 24/05/2024		CA 06/02/2024
Patrice Gentié	Administrateur	AGO 24/05/2024		
Michèle Guibert	Administratrice, Membre du Comité des Risques	AGO 24/05/2024		
Nathalie Wright	Administratrice indépendante, Membre du Comité des Risques Membre du Comité d'Audit	AGO 24/05/2024		CA 12/12/2024

Ainsi, au 31 décembre 2024, et comme décrit dans les tableaux de synthèse ci-après, le Conseil 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.

2.1.1.1.2 Tableaux de synthèse au 31 décembre 2024

	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Nombre d'actions détenues	Durée du mandat		
						Début 1 ^{er} mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au Conseil
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION								
Philippe Brassac	65	H	Française	2	200	2022	AG 2025	2
ADMINISTRATEURS								
Bénédicte Chrétien	55	F	Française	2	200	2023	AG 2025	1
Patrice Gentié	61	H	Française	1	200	2021	AG 2027	3
Gérald Grégoire	50	H	Française	1	200	2024	AG 2027	11 mois ⁽¹⁾
Christine Grillet	58	F	Française	1	200	2023	AG 2026	1
Michèle Guibert	57	F	Française	1	200	2020	AG 2027	4
Christian Rouchon	64	H	Française	1	200	2009	AG 2026	15
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS								
Virginie Cayatte	54	F	Française	1	250	2015	AG 2025	9
Laurence Danon-Arnaud	68	F	Française	3	480	2015	AG 2026	9
Robert Leblanc	67	H	Française	1	200	2015	AG 2025	9
Hélène Molinari	61	F	Française	2	200	2015	AG 2026	9
Nathalie Wright	60	F	Française	2	200	2022	AG 2027	2
ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS								
Joseph Ouedraogo	50	H	Française	1	862,1899 FCPE Amundi Actionnariat ⁽²⁾	2022	Élection avant AG 2025 ⁽³⁾	2
CENSEUR								
Nicolas Mauré	48	H	Française	1	N/A ⁽²⁾	2023	CA 2026	1

(1) Gérald Grégoire a été coopté lors du Conseil d'Administration du 6 février 2024.

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

(3) Joseph Ouedraogo a été renouvelé en qualité d'administrateur élu par les salariés pour 3 années, lors d'élections intervenues en mars 2025.

Participation et assiduité aux réunions et consultations écrites des Comités spécialisés du Conseil d'Administration					Conseil	
	Comité d'Audit	Comité des Risques	Comité Stratégie et RSE	Comité des Rémunérations	Comité des Nominations	Taux de présence aux réunions du Conseil
DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL NON EXÉCUTIF						
Philippe Brassac <i>Président du Conseil d'Administration</i>			✓ 100 %			100 %
ADMINISTRATEURS						
Bénédicte Chrétien				✓ 100 %	✓ 100 %	88,9 %
Patrice Gentié						100 %
Gérald Grégoire⁽¹⁾						100 %
Christine Grillet						100 %
Michèle Guibert		✓ 100 %				88,9 %
Christian Rouchon	✓ Président 100 %	✓ Président 100 %				100 %
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS						
Virginie Cayatte	✓ 83 %		✓ 100 %			88,9 %
Laurence Danon-Arnaud			✓ Présidente 100 %	✓ 100 %		100 %
Robert Leblanc	✓ 100 %			✓ Président 100 %	✓ 100 %	88,9 %
Hélène Molinari					✓ Présidente 100 %	100 % ⁽²⁾
Nathalie Wright		✓ 100 %				88,9 %
ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS						
Joseph Ouedraogo						100 %
CENSEUR						
Nicolas Mauré						77,8 %

(1) Gérald Grégoire a été coopté lors du Conseil d'Administration du 6 février 2024.

(2) Le taux de présence d'Hélène Molinari a été calculé sur la base du nombre de réunions du Conseil d'Administration auxquelles elle pouvait assister compte tenu d'une situation de potentiel conflit d'intérêts.

2.1.1.1.3 Évolutions postérieures à l'exercice 2024

Le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation de son Comité des Nominations, de soumettre à l'Assemblée générale de mai 2025 :

- le **renouvellement pour 3 ans de Bénédicte Chrétien et Virginie Cayatte** ⁽¹⁾ ;
- la **nomination d'Olivier Gavalda pour succéder à Philippe Brassac** ; et
- la **nomination de Jean-Christophe Mieszala pour succéder à Robert Leblanc**.

Il a également décidé, sous réserve de l'approbation de ces nominations par l'Assemblée, de modifier la composition de certains Comités à l'issue de l'Assemblée, pour tenir compte de ces prochaines nominations, comme suit :

- entrée de Jean-Christophe Mieszala au sein des Comités Stratégique et RSE, Rémunérations, et Nominations ;
- désignation de Laurence Danon-Arnaud en qualité de présidente du Comité des rémunérations ; et
- nomination d'Olivier Gavalda comme membre du Comité Stratégique et RSE.

Enfin, il a décidé, sous réserve de sa nomination par l'Assemblée générale en qualité d'administrateur, de **porter Olivier Gavalda à la présidence du Conseil d'Administration à l'issue de l'Assemblée de mai 2025**.

Par ailleurs, **Joseph Ouedraogo a été renouvelé en qualité d'administrateur élu par les salariés pour 3 années**, lors d'élections intervenues en mars 2025.

2.1.1.1.4 Les administrateurs nommés par l'Assemblée générale

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 des compétences

Chaque administrateur auto-évalue les compétences qui lui sont propres et qui figurent à la section 2.2 « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur ».

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

Afin d'identifier les expertises nécessaires au fonctionnement du Conseil, le Comité des Nominations a tout d'abord retenu les connaissances et expériences recommandées par les autorités bancaires européennes, auxquelles il a ajouté une exigence de compétence permanente en son sein dans les domaines de la gestion d'actifs et des enjeux sociaux et environnementaux. C'est ainsi qu'il a défini une matrice cible en phase avec ses besoins.

Le Comité des Nominations s'efforce de préserver cet équilibre global au fur et à mesure des candidatures qu'il analyse et qu'il recommande au Conseil. A cet effet, il veille à ce que chacune des thématiques figurant dans la matrice de compétences conserve un niveau satisfaisant de représentation. Il évalue également l'évolution des compétences des administrateurs déjà en poste au travers des sessions de formation organisées par la Société.

Dans ce cadre, 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, mais aussi en matière de cybersécurité**, 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, conformément aux engagements pris dans le cadre du « *Say On Climate* ». 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 et de la Nature/Biodiversité ;
- 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.

De façon générale, comme présenté dans la matrice de compétences ci-dessous, chaque expertise est utilement représentée au sein du Conseil, ce qui permet de considérer la compétence collégiale du Conseil comme **équilibrée et adaptée aux besoins actuels et futurs de la Société**.

(1) Étant précisé que Virginie Cayatte s'est engagée par avance à démissionner de son mandat d'administratrice avant l'échéance de celui-ci et au plus tard en novembre 2027, date à laquelle elle ne pourrait plus être considérée comme indépendante au sens du Code AFEP-MEDEF.

Matrice des compétences des membres du Conseil d'Administration

Matrice des compétences ⁽¹⁾ des membres du Conseil d'Administration									
	Gouvernance et rémunération	Comptabilité et information financière	Enjeux sociaux et environnementaux	Gestion des risques, conformité, audit interne	Gestion d'actifs et marchés financiers	Planification stratégique	Commercial / Marketing	Technologies et sécurité de l'information	Exigences juridiques et cadre réglementaire
	92,85 %	92,85 %	85,71 %	85,71 %	64,28 %	78,57 %	71,42 %	64,28 %	64,28 %
Philippe Brassac	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Virginie Cayatte	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Bénédicte Chrétien	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Laurence Danon-Arnaud	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Patrice Gentié	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gérald Grégoire	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Christine Grillet	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Michèle Guibert	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Robert Leblanc	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Hélène Molinari	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Joseph Ouedraogo	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Christian Rouchon	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nathalie Wright	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nicolas Mauré	●	●	●	●	●	●	●	●	●

(1) Voir les développements qui précèdent pour davantage de détails sur chacune des thématiques couvertes par la notion d'enjeux sociaux et environnementaux.

Pluralité de cultures

La politique de diversité du Conseil d'administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres (présenté dans la partie « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » de la section 2.2), à assurer **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, en charge des fonctions support. 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 ⁽¹⁾.

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

Pour davantage de précisions, s'agissant des profils de chacun des membres du Conseil d'Amundi, voir la section 2.2.

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 58,33 %** ⁽²⁾. 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 ⁽³⁾.

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 %**.

(3) Pour voir la composition des Comités spécialisés - cf. section 2.1.3.

Détention d'actions

Conformément à l'article 10 des Statuts et au Code AFEP-MEDEF, chaque administrateur doit être propriétaire d'au moins 200 actions pendant la durée de ses fonctions.

Administrateurs indépendants

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

En effet, le Comité des Nominations, tenant compte des déclarations individuelles annuelles de chaque membre, procède, chaque année, à une analyse des critères prévus par le Code AFEP-MEDEF, dont une synthèse vous est présentée ci-dessous.

S'agissant des éventuelles relations d'affaires avec les sociétés dans lesquelles les administrateurs, considérés comme indépendants, détiennent d'autres mandats ou fonctions, le Comité analyse les éventuels flux financiers recensés par l'outil de suivi des facturations du Groupe Amundi.

Il est rappelé que le Conseil se réfère aux huit critères énoncés par l'article 10 du Code AFEP-MEDEF reproduits ci-dessous :

Extrait de l'article 10.5 du Code AFEP-MEDEF :

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

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

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

Critère n° 3. Relations d'affaires significatives : ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil ⁽⁴⁾ significatif de la Société ou de son Groupe, ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité. L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Le Comité continue de porter son attention sur les sommes supérieures à 20 000 €, comme les années précédentes. À la lumière des résultats de l'exercice 2024, un seul flux financier apparaît supérieur à ce montant. S'agissant d'un flux entrant, il a été comparé au chiffre d'affaires 2023 d'Amundi. Il en ressort un ratio nul. Comme l'année dernière, au regard tant du critère quantitatif cité ci-dessus que des critères qualitatifs en lien avec la nature de la relation contractuelle considérée (gestion de l'épargne salariale, contrat courant conclu à des conditions normales de marché), le Comité a considéré qu'il n'existait pas d'engagement constitutif d'une situation de dépendance ou génératrice de conflits d'intérêts.

Ainsi, dans sa séance du 3 février 2025, le Conseil d'administration a pu s'appuyer sur les travaux de son Comité des Nominations pour considérer **Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc, Hélène Molinari et Nathalie Wright** comme remplissant tous les critères requis pour être qualifiés de membres indépendants au regard du Code AFEP-MEDEF ⁽¹⁾. Il en ressort un **taux de 41,67 %** d'administrateurs indépendants ^{(2) (3)}.

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

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

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

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

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

(1) Le Comité des nominations du 30 janvier 2025 a procédé à la même analyse s'agissant de la candidature de Jean-Christophe Mieszala comme potentiel administrateur, ce qui a permis au Conseil d'Administration de le qualifier d'indépendant.

(2) Conformément à la recommandation 10.3 du Code AFEP-MEDEF, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage. Il est à noter que si cet administrateur était pris en compte dans ce calcul, le taux d'administrateurs indépendants présents au sein du Conseil s'élèverait à 38,46 %.

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

(4) Ou être lié directement ou indirectement.

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

Administrateurs / Critères d'indépendance ⁽¹⁾	Critère 1 Salarié ou mandataire social au cours des 5 dernières années	Critère 2 Mandats croisés	Critère 3 Relations d'affaires significatives	Critère 4 Lien familial	Critère 5 Commissaire aux Comptes	Critère 6 Durée de mandat supérieure à 12 ans	Critère 7 Absence de rémunération variable du Président	Critère 8 Ne représentant pas un actionnaire à plus de 10 %
Philippe Brassac		●		●	●	●	●	
Virginie Cayatte	●	●	●	●	●	●	NA	●
Bénédicte Chrétien		●		●	●	●	NA	
Laurence Danon-Arnaud	●	●	●	●	●	●	NA	●
Patrice Gentié		●		●	●	●	NA	
Gérald Grégoire		●		●	●	●	NA	
Christine Grillet		●		●	●	●	NA	
Michèle Guibert		●		●	●	●	NA	
Robert Leblanc	●	●	●	●	●	●	NA	●
Hélène Molinari	●	●	●	●	●	●	NA	●
Christian Rouchon		●		●	●		NA	
Joseph Ouedraogo		●		●	●	●	NA	●
Nathalie Wright	●	●	●	●	●	●	NA	●

(1) Dans ce tableau, ● représente un critère d'indépendance respecté.

2.1.1.1.5 Administrateur élu par les salariés

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

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

Il est rappelé que **Joseph Ouedraogo, Responsable Maitrise d'ouvrage Risques**, a été élu le 25 mars 2022 en qualité d'**administrateur élu par les salariés**. Il a été **renouvelé dans ces fonctions** pour 3 années, **lors d'élections intervenues en mars 2025**. A l'instar de ce qui avait été fait pour ses prédécesseurs, le Conseil d'Administration a alloué à Joseph Ouedraogo le temps et les ressources nécessaires à la préparation du certificat administrateur de société dispensé par l'IFA-Sciences Po, qu'il a obtenu au cours de l'exercice 2023.

2.1.1.1.6 Censeur

Au 31 décembre 2024, le Conseil d'administration comprend un censeur, **Nicolas Mauré**, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Toulouse 31. A 48 ans, Nicolas Mauré montre une claire appétence pour l'innovation, les nouvelles technologies et les énergies renouvelables, ce qui constitue un précieux atout pour les travaux du Conseil.

Conformément aux statuts, le censeur nommé par le Conseil, est convoqué et participe avec voix consultative aux réunions du Conseil d'administration. Il exerce ainsi un rôle de conseiller auprès du Conseil d'administration et peut émettre tout avis ou recommandations.

Il est précisé que le censeur respecte l'ensemble des chartes applicables aux administrateurs (Charte de déontologie boursière et Charte de l'administrateur).

2.1.1.2 Déclarations relatives aux mandataires sociaux

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

2.1.1.2.1 Absence de liens familiaux

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

2.1.1.2.2 Absence de condamnation

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

2.1.1.2.3 Conflits d'intérêts

Il est rappelé qu'un certain nombre d'administrateurs ont été nommés en leur nom propre sur proposition de Crédit Agricole S.A., actionnaire majoritaire : Philippe Brassac, Bénédicte Chrétien, Patrice Genté, Gérald Grégoire, Christine Grillet, Michèle Guibert et Christian Rouchon.

Les règles adoptées en matière de gestion des conflits d'intérêts figurent pour l'essentiel dans la Charte de l'administrateur de la Société, comme ci-après :

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

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

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

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

Par ailleurs, il est précisé qu'il n'y a eu conclusion d'aucun contrat de services liant les membres des organes d'administration, ou de direction, à l'émetteur ou à l'une quelconque de ses filiales, et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat, hormis les conventions de suspension des contrats de travail des deux dirigeants mandataires sociaux, décrites à la section 2.1.1.4.

Au cours de l'exercice 2024, la situation personnelle d'Hélène Molinari l'a conduite à ne pas assister à certaines délibérations ou réunion du Conseil pour éviter tout risque de conflits d'intérêts potentiels. Hors ce cas spécifique, à la connaissance de la Société, et sous réserve des relations décrites à la note 9.2 « Parties liées » des états financiers consolidés (Chapitre 6 du présent document d'enregistrement universel) et des éléments décrits ci-après, il n'existe pas, à la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, de conflit d'intérêts potentiel entre les devoirs à l'égard de la Société des membres du Conseil d'administration et de la Direction Générale de la Société, et leurs intérêts privés.

L'administrateur s'abstient d'utiliser à son profit personnel ou pour le profit de quiconque les informations privilégiées auxquelles il a accès. L'administrateur s'abstient de réaliser toute transaction sur le titre Amundi pendant les 30 jours calendaires qui précèdent la publication des résultats annuels et semestriels, et pendant les 15 jours calendaires qui précèdent la publication de l'information financière trimestrielle, ainsi que le jour desdites publications.

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

2.1.1.3 Rôle et fonctionnement du Conseil d'Administration

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

Les missions et le fonctionnement du Conseil d'administration sont précisés dans le règlement intérieur du Conseil et dans les Statuts, plus spécifiquement aux articles 12 à 14 des Statuts ainsi qu'aux articles 2 à 4 du Règlement Intérieur figurant en intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Règlement Intérieur : le Règlement Intérieur du Conseil d'administration figure également sur le site Internet de la Société : [Notre groupe - Actionnaires | Le Groupe Amundi - rubrique La Gouvernance](#).

Il est composé de cinq articles principaux liés aux pouvoirs du Président du Conseil, du Conseil d'Administration, du Directeur Général et des éventuels Directeurs Généraux Délégués, au fonctionnement du Conseil et aux comités spécialisés du Conseil.

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

Lors de sa séance du 12 décembre 2024, le Conseil d'administration a actualisé son règlement intérieur pour tenir compte des évolutions des missions du Conseil et des comités dans le domaine de la durabilité.

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. Corrélativement, le Conseil a décidé de renforcer les compétences de ce Comité en matière de durabilité, en nommant comme quatrième membre **Nathalie Wright** pour son expertise dans ce domaine.

Pour plus de précisions, cf. section 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2024.

Durée et échelonnement des mandats : conformément à la recommandation 15.2 du Code AFEP-MEDEF, les échéances des mandats des administrateurs d'une durée de trois ans sont correctement réparties dans le temps. Chaque année, le mandat de quatre administrateurs arrive à échéance, permettant ainsi le renouvellement périodique de l'ensemble du Conseil.

Formation / Séminaire : traditionnellement, il est proposé aux administrateurs de participer à **deux sessions de formation** au cours de l'année, organisées aux fins d'améliorer à la fois leurs connaissances et compétences, et visant à leur permettre d'approfondir leur compréhension des métiers et des enjeux stratégiques de la Société.

Dans ce cadre, et conformément aux engagements pris en lien avec le « *Say on Climate* », les membres du Conseil bénéficient chaque année d'une formation sur la thématique du climat. En particulier, ils ont participé, fin 2024, à une session de formation sur le Climat, ses avancées et ses perspectives. Ils ont également consacré une partie de leur séminaire stratégique aux grandes thématiques d'Investissement responsable, et notamment au développement d'axes plus spécifiques autour du Climat et de la Nature/Biodiversité. L'étude du positionnement concurrentiel du groupe sur le marché de l'Investissement responsable s'est inscrite dans une analyse plus globale de l'environnement concurrentiel des différents acteurs mondiaux en gestion d'actifs.

Pour le reste, les thèmes évoluent chaque année, en fonction de l'actualité réglementaire, de l'évolution de l'activité de la Société, ou des besoins exprimés par les membres du Conseil.

Au cours du dernier exercice clos, les administrateurs ont notamment renforcé leurs connaissances sur les perspectives économiques et financières, sur le plan macroéconomique. Ils ont également analysé le dispositif d'évaluation des fonds du Groupe, et notamment les systèmes de notation des Etoiles MorningStar, ainsi que celui des Globes MorningStar (notation de durabilité des fonds).

Ils ont en outre bénéficié d'un rappel du contenu de la norme BCBS 239 réalisé par un expert externe, du dispositif de sécurité financière en matière de sanctions internationales, ainsi que de la politique d'encadrement des conflits d'intérêts au sein du Groupe.

En matière d'IT, une formation a été dispensée sur la thématique de la cybersécurité et plus spécifiquement des nouvelles exigences issues de la réglementation DORA et de sa mise en oeuvre au travers de son plan de résilience au sein d'Amundi. Les administrateurs ont également analysé les nouveaux risques issus de l'impact de l'IA et pris connaissance du projet de réglementation européenne sur ce thème.

Christine Grillet a également pu, de son côté, bénéficier de la session annuelle de formation organisée à l'échelle du groupe Crédit Agricole pour tous les nouveaux administrateurs.

Réunions hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux : comme chaque année, le Conseil a échangé sur les performances des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à l'occasion de la mise en oeuvre de leur politique de rémunérations hors leur présence. Tous les membres du Conseil étaient présents à cette occasion.

De plus, à l'occasion des deux sessions de formation organisées au cours de l'année 2024, les administrateurs ont pu se réunir hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux. Étaient présents à ces réunions : Virginie Cayatte, Bénédicte Chrétien, Laurence Danon-Arnaud, Patrice Gentié, Christine Grillet, Michèle Guibert, Robert Leblanc, Nicolas Mauré, Hélène Molinari, Christian Rouchon, Joseph Ouedraogo et Nathalie Wright.

Enfin, comme chaque année, les membres du Comité d'Audit ont échangé avec les commissaires aux comptes, hors la présence de tout représentant d'Amundi, à l'issue de leur réunion sur les comptes 2024. Tous les membres du Comité étaient présents à cette occasion.

Évaluations : le Conseil a procédé, en décembre 2024, à **deux auto-évaluations formelles** conduites à l'initiative du Comité des Nominations, et ce conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. L'une porte sur le fonctionnement du Conseil et de ses comités spécialisés (auto-évaluation collective) et la seconde sur une auto-évaluation individuelle des compétences, complétées, comme chaque année, d'une déclaration individuelle de chaque administrateur. L'ensemble est conçu sous la forme de questionnaires en ligne.

Les réponses à **l'évaluation qui porte sur le fonctionnement collectif** du Conseil et de ses comités spécialisés demeurent strictement **anonymes** pour préserver la liberté d'expression. Cette évaluation permet de mesurer l'efficacité de son fonctionnement, de sa composition, et de son organisation. En 2024, chaque administrateur a ainsi donné son appréciation sur la préparation et le déroulement des travaux du Conseil et de ses comités spécialisés par le biais, notamment, d'une évaluation de la fréquence et de la qualité des réunions et de leurs supports. Il s'est également prononcé sur la qualité des sessions de formations mais aussi, sur la qualité et la complétude des documents, tout comme le temps accordé aux échanges. La synthèse, élaborée par le Comité des Nominations, et présentée au Conseil, permet de constater un taux global de satisfaction très élevé de 99 % et stable par rapport à 2023.

Pour l'exercice 2024, les membres du Conseil continuent de plébisciter la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, tout comme l'accueil et l'environnement. Une progression notable a été relevée sur le traitement des formations et des séminaires (85,71 % de très satisfaisant en 2024, contre 58,33 % en 2023). Le fonctionnement global du Conseil (92,86 % de très satisfaisant en 2024, versus 91,67 % en 2023) demeure également extrêmement bien noté.

Dans ce contexte, le Conseil s'est fixé peu d'axes d'amélioration, si ce n'est celui de poursuivre les rencontres de salariés, clients ou partenaires, à l'occasion des sessions de formation ou du séminaire. Il s'est également noté le fait d'améliorer les moyens techniques permettant la participation à distance.

L'auto-évaluation et la déclaration individuelle, complétées par chaque membre du Conseil, portent sur leurs compétences et éventuels besoins de formation, mais aussi leur disponibilité, indépendance, identification de potentiels conflits d'intérêts, honorabilité et respect des règles déontologiques. Les retours individuels permettent notamment au Comité des Nominations d'appuyer son analyse concernant la compétence collégiale du Conseil et la contribution effective de chacun de ses membres (cf. « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » à la section 2.2 ci-dessous et le paragraphe relatif aux « Compétences » à la section 2.1.1.1.4 ci-dessus). Les retours de chaque membre permettent également d'affiner les programmes de formation en fonction des besoins identifiés.

Plan de succession : la procédure relative au plan de succession des mandataires sociaux, Dirigeants mandataires sociaux et titulaires de postes-clés avait fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2021, afin notamment de tenir compte d'une évolution réglementaire. Tout projet de révocation des Responsables des fonctions de gestion des Risques, Conformité et Audit interne, représentants des postes-clés, est depuis lors soumis à la validation préalable du Conseil. Il est rappelé que cette procédure de plan de succession prévoit notamment des actions du Comité des Nominations adaptées selon la qualité d'indépendant ou non du mandataire social à recruter. Aucune actualisation de cette procédure n'a été jugée nécessaire en 2024. Le Conseil d'Administration, sur avis du Comité des Nominations du 27 janvier 2025, a revu et confirmé la robustesse du dispositif de succession des Dirigeants mandataires sociaux.

S'agissant de la succession des administrateurs indépendants, quatre d'entre eux atteindront les 12 années de mandat en novembre 2027 qui ne permettent plus au sens du Code AFEP-MEDEF de les qualifier d'indépendant. Afin d'améliorer la transition dans leurs successions à venir, le Conseil d'Administration du 3 février 2025, sur recommandation du Comité des nominations, a décidé de proposer le renouvellement d'un seul des deux administrateurs indépendants dont le mandat arrivera à échéance à l'Assemblée générale 2025. Il sera ainsi proposé de nommer un nouvel administrateur indépendant en succession de Robert Leblanc et de renouveler une dernière fois le mandat de Virginie Cayatte, étant précisé que cette dernière s'est engagée par avance à démissionner de son mandat avant l'échéance et au plus tard en novembre 2027.

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

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'AFEP et le MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF » tel qu'actualisé en décembre 2022). Ce Code est consultable sur le site Internet <http://www.afep.com/> ou <http://www.medef.com/>. La Société se conforme à l'ensemble des recommandations de ce Code.

À la clôture de l'exercice 2024, et après analyse approfondie, il a été constaté le **respect des recommandations** du Code. Toutefois, il semble utile de rappeler la précision suivante :

ARTICLE 23

« Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la Société ou à une société du Groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission. »

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MANDAT SOCIAL

L'article 23 du Code AFEP-MEDEF, tel qu'interprété par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise dans son guide d'application, recommande une cessation pure et simple du contrat de travail lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise.

Il est rappelé qu'en 2022, l'Assemblée générale a approuvé la convention autorisée préalablement par le Conseil d'Administration prévoyant la suspension du contrat de travail de Valérie Baudson. Conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil avait considéré que les 25 ans d'ancienneté cumulés et la situation personnelle de Valérie Baudson justifiaient le maintien de son contrat de travail, tout en organisant sa suspension.

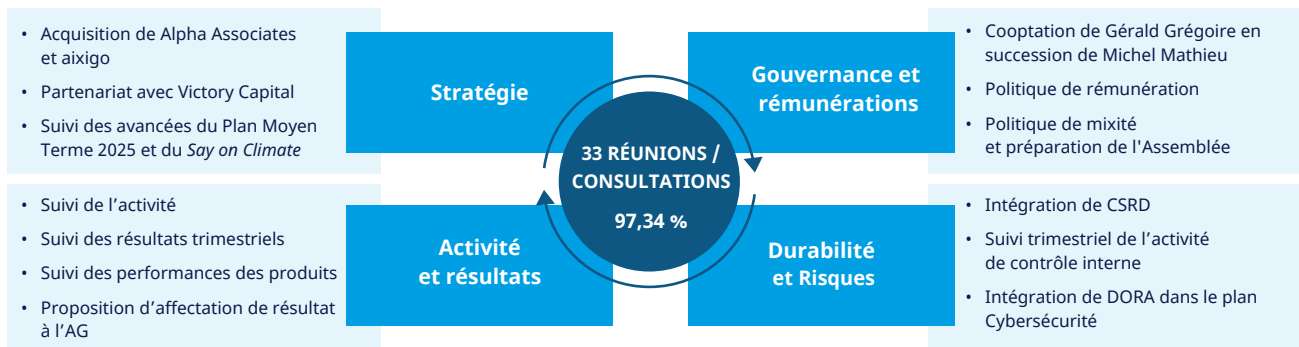
Bien que l'article 23 du Code AFEP-MEDEF ne s'applique pas au Directeur Général Délégué d'une société à Conseil d'Administration, il apparaît utile de préciser que le Conseil a eu la même approche pour Nicolas Calcoen. En 2023, l'Assemblée générale a approuvé également la convention de suspension du contrat de travail de ce dernier.

Afin d'encadrer convenablement ces deux situations, il est précisé que les conventions de suspension précitées prévoient, à la fois pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen, l'absence de prise en compte de la période de suspension pour le calcul de leur ancienneté. De plus, les engagements de non-concurrence prévus par les conventions de suspension portent sur une durée de 12 mois suivant la date effective de leur cessation. La contrepartie financière de ces engagements est fixée à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Valérie Baudson ou Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de leur contrat de travail. Ces suspensions de contrat de travail impliquent encore que Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne bénéficieront pas, pendant la durée de leur mandat, des éléments de rémunération afférents, qu'ils résultent de leur contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ces mandataires ne sont ainsi rémunérés qu'au titre de leur mandat social, selon les modalités décrites à la section 2.4 du présent document d'enregistrement universel.

Enfin, il est également prévu qu'en cas de cessation de leurs fonctions, le montant de l'éventuelle indemnité de départ et des indemnités susceptibles d'être versées à raison de la rupture de leur contrat de travail ne pourront en aucun cas, au total, excéder un montant correspondant à deux années de rémunération fixe et variable annuelle.

2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2024

En 2024, l'activité du Conseil d'Administration a été soutenue avec **9 réunions** du Conseil. L'implication des administrateurs a été réelle, le taux global de présence à 33 réunions / consultations écrites des Comités et Conseils dans l'année étant de **97,34 %**. Le détail de la participation de chacun des administrateurs figure dans le tableau de synthèse présenté précédemment.



Orientations Stratégiques

Conformément à son **Plan Moyen Terme 2025** communiqué en juin 2022, le Conseil d'Administration a suivi les avancements des différents axes stratégiques qu'il a définis, et ce, en parfaite cohérence avec les mégatendances de l'industrie.

Au cours de l'exercice 2024, le Conseil a concrétisé les avancées majeures suivantes :

- **renforcer son leadership dans la gestion d'actifs** : cet axe s'est poursuivi en 2024 au travers de plusieurs développements d'activités. Tout d'abord, le Conseil d'Administration a constaté que l'expertise Taux et Crédit d'Amundi, déjà leader en Europe en 2023 pour les fonds à maturité et les ETF taux et crédit, avait vu son succès s'étendre en 2024 à d'autres stratégies obligataires. Le Conseil s'est également attaché à suivre la progression des ETF (+ 30 % sur un an, tirés par une collecte diversifiée tant en segments de clientèles qu'en type de produits actions et obligataires). Enfin, le Conseil d'Administration a travaillé sur le développement de la Distribution Tiers dans toutes les régions et classes d'actifs : gestion active, ETF, produits de trésorerie, via de plus en plus d'acteurs digitaux, qui démontre également les avancées réelles de ce premier axe stratégique ;
- **continuer à montrer la voie en matière d'Investissement responsable** : Amundi est un des premiers asset managers à avoir défini et soumis à ses actionnaires pour avis dès 2022 sa Stratégie Climat. Le Conseil a poursuivi en 2024 le **suivi précis de l'avancée de chaque indicateur propre au Say On Climate** lors de points trimestriels, conformément à ses engagements. Ce suivi concret lui a permis de rendre compte de ses progrès réalisés en la matière lors de son Assemblée générale 2024. La résolution approuvée à 96,73 % traduit la volonté du Conseil d'assurer une totale transparence sur ses avancées, à l'égard de ses actionnaires et des différents acteurs de la place. Au-delà de ce suivi sur ses engagements

climatiques, le Conseil s'assure également de la réalisation de ses engagements extra-financiers du plan Ambitions ESG 2025. Il a ainsi pu constater que la **part des ETF répondant aux critères ESG de la réglementation SFDR atteint 37 % à fin 2024** ou que les **émissions de gaz à effet de serre par collaborateur ont baissé de -62 %** sur les scopes 1, 2 et 3 depuis 2018. Enfin, le Conseil suit avec attention les évolutions réglementaires dans le domaine de l'Investissement responsable, ainsi que le positionnement stratégique d'Amundi dans cet environnement instable et concurrentiel ;

- **s'affirmer comme un fournisseur de premier plan de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne** : le Conseil s'est attaché à suivre les progrès d'Amundi Technology, qui enregistre une forte hausse de ses revenus de + 33,8 % en 2024. Il a également contribué au renforcement de son offre au travers de l'opération d'acquisition du leader européen de la Wealth Tech, aixigo ;
- **poursuivre des opérations de croissance externe créatrices de valeur** : le Conseil a travaillé sur de nombreux projets de croissance externe ou de partenariats, dans l'optique constante de générer de la valeur pour la Société. Il a ainsi finalisé en 2024 **trois opérations de croissance externe** : l'acquisition du spécialiste de la multigestion en actifs privés **Alpha Associates**, finalisée en avril 2024, le partenariat avec le gestionnaire d'actifs américain **Victory Capital**, signé en juillet et dont la finalisation est attendue vers la fin du premier trimestre 2025, et enfin l'acquisition de la **Wealth Tech aixigo**, finalisée en novembre 2024. Ces trois opérations sont conformes aux objectifs stratégiques et financiers du plan Ambitions 2025 qu'il avait défini en juin 2022.

Au-delà des réalisations de son Plan Moyen Terme 2025, le Conseil d'Administration a entamé des réflexions visant à définir les axes stratégiques futurs.

Gouvernance et rémunérations

Suivant les recommandations de son Comité des Nominations, le Conseil a décidé de **coopter en qualité d'administrateur Gérald Grégoire**, Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Clients et Développement, suite à la démission de Michel Mathieu qui a fait valoir ses droits à la retraite. Il est venu renforcer les compétences collégiales du Conseil dans les domaines commercial et international.

Toujours dans le but d'améliorer les compétences dans ses différentes compositions, notamment au sein de ses comités, le Conseil d'Administration a également **nommé Nathalie Wright au sein du Comité d'audit**. Cette nomination s'inscrit dans le prolongement de la décision d'attribuer l'essentiel des nouvelles missions issues de CSRD à ce Comité. Nathalie Wright présente en effet de par ses anciennes fonctions de Directrice Digital, IT et Développement durable du groupe Rexel une expertise certaine en matière de durabilité.

Au-delà de sujets habituels de préparation des Assemblées générales, les autres travaux du Conseil d'administration en matière de gouvernance et de rémunération ont porté sur les sujets suivants en 2024 :

- l'arrêté des principes de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2024, ainsi que la conformité de celle-ci aux réglementations applicables dans le domaine de la gestion d'actifs et bancaire concernant les catégories de personnels identifiés ;
- la validation de nouveaux plans d'actions de performance et leurs attributions dans le cadre de la campagne de rémunération ;
- la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux ainsi que la répartition de la rémunération des membres du Conseil ;
- la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés ;
- l'analyse du Rapport sur l'égalité salariale femmes hommes et des progrès réalisés en 2024 dans le domaine de la mixité, ainsi que la constatation des avancées en lien avec la fixation d'objectifs dans la **Politique de mixité** ⁽¹⁾ ;
- l'évolution du règlement intérieur du Conseil pour intégrer les enjeux en matière de durabilité dans ses missions et celles de ses comités.

Activité et résultats

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

En matière de résultat, et outre l'arrêté des **comptes annuels sociaux et consolidés**, le Conseil d'administration a également examiné les comptes semestriels et les résultats trimestriels de l'année 2024. À ces différentes occasions, il a entendu les commissaires aux comptes, qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Il a également approuvé l'ensemble de la **communication financière** élaborée, après avoir tenu compte des propositions d'aménagement proposées par le Comité d'Audit.

Le Conseil d'administration s'est enfin prononcé fin 2024 sur la présentation du **budget 2025** et la trajectoire financière 2025-2027 de la Société.

Durabilité, risques et contrôle interne

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.

Par ailleurs, le Conseil d'administration étudie chaque trimestre les évolutions et actualités détaillées de l'**activité du contrôle interne** intégrant les éléments spécifiques aux lignes métiers Conformité, Audit, Risques et Sécurité. Une présentation en est faite par le Directeur Général Délégué en charge du pôle Stratégie, Finance et Contrôle et l'avis du Comité des Risques sur les différents sujets sensibles identifiés est transmis en séance par son Président.

Le Conseil approuve également chaque année les termes du rapport annuel de contrôle interne établi dans le cadre de la réglementation bancaire et communiqué à l'ACPR. Il se prononce sur la Brève déclaration sur les risques et sur les déclarations ICAAP, ILAAP ⁽²⁾, en lien avec les exigences de la réglementation bancaire. Il approuve en outre le cadre de risques, ainsi que les évolutions de la matrice d'appétence et des limites de risques.

Enfin, le Conseil a été plus particulièrement sensibilisé sur la **résilience opérationnelle numérique (DORA)**, ainsi que sur la déclinaison, au sein d'Amundi, de la **norme BCBS 239** relative à la gestion des risques et à la gouvernance des données dans les institutions financières.

(1) Pour plus de précision, voir la section 2.3.4.2.

(2) ICAAP : Internal Capital Adequacy Assessment Process – ILAAP : Internal Liquidity Adequacy Assessment Process.

Conventions réglementées et procédure d'évaluation des conventions courantes

Au cours de l'exercice 2024, aucune convention à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, n'a été conclue.

Par ailleurs, conformément à la procédure adoptée en 2020 sur l'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales, le Conseil d'administration s'est assuré que le Comité d'Audit avait réalisé les travaux nécessaires à sa bonne application. Il est rappelé que la procédure arrêtée par le Conseil d'administration repose sur les principes essentiels suivants :

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

2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2024

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

Les membres des Comités sont nommés par le Conseil d'administration, qui peut mettre fin à tout moment à leurs fonctions. Un membre d'un Comité peut renoncer à tout moment à ses fonctions. Tous les membres des Comités, ainsi que toute personne participant aux réunions des Comités, sont soumis aux obligations relevant du secret professionnel.

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

Chaque Comité peut se réunir par tout moyen, y compris *via* des moyens de télécommunication. Il peut également se prononcer par voie de consultation écrite.

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

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

Chaque réunion d'un Comité donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu communiqué à ses membres. Le compte-rendu fait état de l'opinion de tout membre. Ils sont également mis à disposition de l'ensemble des administrateurs une fois approuvés.

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

Il est précisé que le Conseil veille particulièrement à la **composition de ses comités** afin qu'elle soit **conforme** aux recommandations du **Code AFEP-MEDEF** et à la réglementation bancaire, mais également qu'elle permette une bonne adéquation entre les expertises spécifiques de ses membres et les compétences nécessaires à chaque Comité.

Cette composition est **évaluée annuellement** par le Conseil et a donné lieu en 2024 à des évolutions. Le Conseil s'assure également d'une **bonne coordination entre les différents comités** par la **mise en commun de certains membres**. Ainsi, Robert Leblanc, membre du Comité d'Audit fait le lien avec le Comité des Rémunérations qu'il préside et le Comité des Nominations. Christian Rouchon fait de même entre le Comité d'Audit et le Comité des Risques, en qualité de Président de chacun d'eux. Nathalie Wright pourra dorénavant en faire autant, puisqu'elle a intégré le Comité d'Audit fin 2024, en sus du Comité des Risques. Virginie Cayatte lie pour sa part les points vus en Comité d'Audit et Comité Stratégique et RSE et Laurence Danon préside le Comité Stratégique et RSE et participe au Comité des Rémunérations.

Pour poursuivre ces efforts de synergies, le Conseil a réuni, pour la seconde fois un **Comité Mixte** regroupant les membres du Comité d'Audit et ceux du Comité des Risques en décembre 2024.

2.1.3.1 Comité Stratégique et RSE

Composition et évolution

La composition du Comité Stratégique et RSE n'a pas évolué en 2024. Présidé par une administratrice indépendante, dotée des qualités nécessaires à la fonction, le Comité est également composé du Président du Conseil afin d'assurer un alignement global de la vision stratégique de la Société avec son actionnaire majoritaire.

3























MEMBRES

9

RÉUNIONS

100 %

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
LAURENCE DANON-ARNAUD Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux	 Planification stratégique  Commercial / Marketing
PHILIPPE BRASSAC 100 %	Président du Conseil d'Administration	Directeur Général de Crédit Agricole S.A., actionnaire majoritaire	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers	 Planification stratégique  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire
VIRGINIE CAYATTE 100 %	Administratrice indépendante	Directrice financière	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire

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.

Missions et activités 2024

Les missions confiées par le Conseil au Comité Stratégique et RSE sont détaillées au sein de l'article 5.3 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Son activité a été très soutenue en 2024 avec 9 réunions portant sur les travaux décrits ci-après.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse du rapport d'avancement figurant dans le chapitre 3 du document d'enregistrement universel relatif aux politiques en matière de responsabilité sociale et environnementale et Stratégie Climatique ; analyse du projet de résolution « *Say on Climate* » ex post.

Analyses spécifiques approfondies :

- acquisition de la société suisse Alpha Associates, spécialisée dans les activités de multi-gestion en actifs privés ;
- partenariat avec le gestionnaire d'actifs américain **Victory Capital**, signé en juillet et dont la finalisation est attendue vers la fin du premier trimestre 2025 ;
- acquisition de la **Wealth Tech aixigo**, finalisée en novembre 2024 ;
- évolution des relations avec les partenaires distributeurs, notamment internationaux ;
- autres études de projets d'opérations de croissance envisagées, en cours ou à titre exploratoire.

2.1.3.2 Comité des Risques

Composition et évolution

La composition du Comité des Risques n'a pas évolué au cours de l'année 2024. Il est rappelé que l'existence et la composition de ce Comité relèvent de la réglementation bancaire.

3


























MEMBRES

6*

RÉUNIONS

100%

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
CHRISTIAN ROUCHON Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none">  Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none">  Planification stratégique  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire
MICHÈLE GUIBERT 100 %	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none">  Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none">  Planification stratégique  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire
NATHALIE WRIGHT 100 %	Administratrice indépendante	Administratrice de sociétés	<ul style="list-style-type: none">  Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne 	<ul style="list-style-type: none">  Planification stratégique  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information

* Sur les 6 réunions, un Comité Mixte Risque et Audit s'est réuni le 11 décembre 2024.

À la demande du Comité, le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, les Directeurs des Risques, de la Conformité, de l'Audit interne, de la Sécurité ainsi que les commissaires aux comptes participent systématiquement aux réunions du Comité des Risques. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité.

Missions et activités 2024

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Risques sont détaillées au sein de l'article 5.4 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Son rôle est essentiel et six réunions en 2024 ont été nécessaires pour permettre à ses membres de travailler sur les différentes thématiques décrites ci-après.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité du contrôle interne, à l'appui de la présentation de chaque fonction de celui-ci ;
- étude et recommandation sur l'évolution du dispositif de contrôle interne ;
- analyse et recommandation des déclarations ICAAP et ILAAP ⁽¹⁾ et de la Brève déclaration sur les risques ;
- étude du rapport annuel de contrôle interne destiné à l'ACPR, ainsi que les rapports spécifiques à la Lutte Contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme ;
- suivi récurrent des résultats des missions d'inspection menées par l'Audit, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations ;
- suivi trimestriel de la consommation des risques au regard du cadre d'appétence de la politique Risque approuvée par le Conseil ;
- recommandations dans le cadre de la stratégie risques annuelle décidée par le Conseil ;
- politique de sécurité du système d'information et analyse des nouveaux indicateurs de suivi dans le cadre de la stratégie risque ;
- vérification de la compatibilité de la politique de rémunération au regard des risques auxquels Amundi est exposé, de sa solvabilité, de sa liquidité, ainsi que de la probabilité des bénéfices attendus ;
- suivi des missions des différents régulateurs et de leurs recommandations ;
- suivi du respect des engagements ESG pris par la Société dans la gestion de ses fonds et mandats.

Analyses spécifiques approfondies :

- étude de l'évolution de la réglementation applicable aux noms des fonds contenant des termes ESG ou liés à la durabilité ;
- mise à jour des principaux scénarii de risques IT et cyber-résilience d'Amundi ;
- point sur les nouvelles exigences issues de la réglementation européenne relative à la résilience opérationnelle numérique du secteur financier (DORA) et sur sa mise en œuvre au sein d'Amundi ;
- suivi de la déclinaison, au sein d'Amundi, de la norme BCBS 239 relative à la gestion des risques et à la gouvernance des données dans les institutions financières ;
- suivi du traitement des données personnelles au sein du Groupe et des risques associés (en présence du délégué à la protection des données).

Comité Mixte :

Le Comité des Risques de décembre a été commun avec le Comité d'Audit, dans le prolongement de ce qui avait été fait pour la première fois en 2023.

Ce Comité Mixte s'est prononcé sur le budget et l'encadrement des risques associés pour 2025 dans le cadre des hypothèses budgétaires proposées, y compris en scénario stressé. Par ailleurs, il a étudié en détail la situation des fonds propres d'Amundi.

Il a également mené l'ensemble des diligences mises à la charge du Comité d'Audit dans la perspective de la publication, par Amundi, de son **premier rapport de durabilité**. A ce titre, il a notamment suivi le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité, ainsi que le processus mis en œuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes applicables. Les commissaires aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité leur ont également présenté leur plan d'audit en la matière.

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

2.1.3.3 Comité d'Audit

Composition et évolution

La composition du Comité d'Audit a évolué fin 2024 pour **intégrer Nathalie Wright**, afin de renforcer les **compétences** de ce comité en matière de **durabilité**. Il est doté de **trois-quarts d'indépendants** et de membres experts dans l'ensemble des domaines qu'il couvre. Il est présidé par Christian Rouchon, qui n'est pas un administrateur indépendant. Ce choix délibéré du Conseil d'Administration s'explique par ses qualités spécifiques. En effet, son passé de Directeur financier et de Directeur des Systèmes d'Information, combiné à ses 15 années d'ancienneté dans sa fonction d'administrateur d'Amundi, lui permettent d'exercer au mieux son rôle de Président du Comité d'Audit.

4

MEMBRES

6*

RÉUNIONS/CONSULTATIONS ÉCRITES

94,44 %

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
CHRISTIAN ROUCHON Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne Gestion d'actifs et marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none"> Planification stratégique Commercial / Marketing Technologies et sécurité de l'information Exigences juridiques et cadre réglementaire
VIRGINIE CAYATTE 83 %	Administratrice indépendante	Directrice financière	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne 	<ul style="list-style-type: none"> Gestion d'actifs et marchés financiers Planification stratégique Technologies et sécurité de l'information Exigences juridiques et cadre réglementaire
ROBERT LEBLANC 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne Gestion d'actifs et marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none"> Planification stratégique Commercial / Marketing Technologies et sécurité de l'information Exigences juridiques et cadre réglementaire
NATHALIE WRIGHT**	Administratrice indépendante	Administratrice de sociétés	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne 	<ul style="list-style-type: none"> Planification stratégique Commercial / Marketing Technologies et sécurité de l'information

* Sur les 6 réunions/consultations écrites, un Comité Mixte Risques et Audit s'est réuni le 11 décembre 2024.

** Nathalie Wright a été désignée membre du Comité d'Audit le 12 décembre 2024. Aucune réunion de ce Comité n'est intervenue entre cette date et la fin de l'exercice 2024, d'où l'absence de mention de son taux d'assiduité individuel.

À la demande du Comité, le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, la Directrice financière, le Directeur des Risques ainsi que les commissaires aux comptes participent systématiquement aux réunions du Comité d'audit. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité.

Missions et activités 2024

Les missions confiées par le Conseil au Comité d'Audit sont détaillées au sein de l'article 5.2 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Celles-ci ont évolué pour tenir compte du rôle que le Comité d'Audit joue désormais dans le **processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité**, que la Société devra dorénavant publier chaque année.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2023 ainsi que des comptes trimestriels et semestriels 2024 ;
- revue systématique des projets de communiqués de presse relatifs aux publications de résultats ;
- analyse des conventions réglementées et courantes aux vues des critères qu'il détermine ;
- audition annuelle des commissaires aux comptes, en l'absence de tout représentant de la Société, et analyse de leurs approches et travaux d'audit trimestriels, ainsi que de leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les cabinets de commissaires aux comptes ;
- analyse des plans d'audit des commissaires aux comptes sur l'exercice 2024 ;
- analyse des indicateurs extra-financiers sensibles et de la mise en place de leur contrôle.

Analyses spécifiques approfondies :

- analyse des impacts de la réglementation CSRD relative à la publication d'informations en matière de durabilité et, hors la présence des commissaires aux comptes, recommandation sur les certificateurs de ces informations à nommer par l'Assemblée générale ;
- point sur l'évolution des revenus et des marges par clientèle, expertise et géographie.

Comité Mixte :

Le Comité d'Audit de décembre a été commun avec le Comité des Risques, dans le prolongement de ce qui avait été fait pour la première fois en 2023.

Ce Comité Mixte s'est prononcé sur le budget et l'encadrement des risques associés pour 2025 dans le cadre des hypothèses budgétaires proposées, y compris en scénario stressé. Par ailleurs, il a étudié en détail la situation des fonds propres d'Amundi.

Il a également mené l'ensemble des diligences mises à la charge du Comité d'audit dans la perspective de la publication, par Amundi, de son **premier rapport de durabilité**. A ce titre, il a notamment suivi le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité, ainsi que le processus mis en oeuvre pour déterminer les informations à publier conformément aux normes applicables. Les commissaires aux comptes en charge de la certification des informations en matière de durabilité leur ont également présenté leur plan d'audit en la matière.

2.1.3.4 Comité des Rémunérations

Composition et évolution

La composition du Comité des Rémunérations n'a pas évolué en 2024. Il est doté de **deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux**. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité. Il est rappelé par ailleurs que, conformément à l'alinéa 3 du I de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'administration, un administrateur représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par la recommandation du Code AFEP-MEDEF relative à la présence d'un administrateur salarié au sein de son Comité des Rémunérations.

3























MEMBRES

2

RÉUNIONS

100%

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
ROBERT LEBLANC Président 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers	 Planification stratégique  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire
LAURENCE DANON-ARNAUD 100 %	Administratrice indépendante	Dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux	 Planification stratégique  Commercial / Marketing
BÉNÉDICTE CHRÉTIEN 100 %	Administratrice	Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Commercial / Marketing  Exigences juridiques et cadre réglementaire

À la demande du Comité, la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle peuvent être ponctuellement amenés à participer à certaines parties de ces réunions. La Directrice des Ressources Humaines d'Amundi y assiste également.

Missions et activités 2024

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Rémunérations sont détaillées au sein de l'article 5.5 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Il est rappelé que le Comité est notamment chargé d'émettre des recommandations au Conseil sur la politique de rémunération au regard des enjeux sociaux et environnementaux.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- recommandations sur la politique de rémunération proposée pour 2024 ;
- analyse de la mise en œuvre de la politique de rémunération 2023, mise au regard des résultats de la Société ;

- étude de la rémunération des membres du Comité de Direction Générale, des Responsables du contrôle interne et des personnes « identifiées » au sens des réglementations financières applicables ;
- examen des conditions d'attribution des plans d'actions de performance ;
- étude de l'indexation des bonus différés ;
- recommandation, après étude, d'une augmentation de capital réservée aux salariés en 2024 ;
- analyse et proposition de rémunération des Dirigeants et mandataires sociaux ;
- recommandation d'orientations dans la politique de Mixité d'Amundi, au regard de l'étude du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Analyses spécifiques approfondies :

- examen du positionnement de la rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué vis-à-vis de ses pairs sur la base notamment d'une étude menée par le cabinet Mc Lagan.

2.1.3.5 Comités des Nominations

Composition et évolution

La composition du Comité des Nominations, conforme au Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire, n'a pas évolué en 2024. Les trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité.

3























MEMBRES

2

RÉUNIONS/CONSULTATIONS ECRITES

100%

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
HÉLÈNE MOLINARI Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion d'actifs et marchés financiers	 Planification stratégique  Commercial / Marketing
ROBERT LEBLANC 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers	 Planification stratégique  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire
BÉNÉDICTE CHRÉTIEN 100 %	Administratrice	Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Commercial / Marketing  Exigences juridiques et cadre réglementaire

À la demande du Comité, le Directeur Général Délégué, également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, et la Secrétaire du Conseil assistent traditionnellement aux réunions du Comité des Nominations.

Missions et activités 2024

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Nominations sont détaillées au sein de l'article 5.6 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Il est rappelé à ce sujet que le Comité des Nominations a pour mission de formuler des recommandations concernant les politiques en matière de sélection et de nomination des membres du Conseil, des Comités, comme de ceux de la direction de la Société ou des organes sociaux de ses filiales. Dans ce cadre, il veille à la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux et à l'équilibre des compétences.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse et appréciation des critères d'indépendance des administrateurs qualifiés comme tels ;
- analyse de la composition du Conseil et de ses Comités, et recommandations au regard de l'équilibre, de la mixité, des compétences, expériences de ses membres en vue de leur adéquation avec la stratégie et l'évolution de l'activité de la Société ;
- étude des compétences et contributions individuelles des membres du Conseil ;

- analyse des résultats d'enquête des questionnaires d'auto-évaluation collective et individuelle et recommandations d'axes d'amélioration ;
- recommandations relatives aux arrivées à échéance des mandats des administrateurs ;
- examen de la conformité aux recommandations du Code AFEP-MEDEF ;
- revue du plan de succession des dirigeants mandataires sociaux, conformément à la procédure applicable ;
- revue des politiques en matière de sélection et de nomination des membres des organes sociaux du Groupe.

Travaux spécifiques :

- étude d'un nouveau profil proposé par l'actionnaire majoritaire ayant conduit le Conseil à coopter **Gérald Grégoire**, Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Clients et Développement, suite à la démission de Michel Mathieu qui a fait valoir ses droits à la retraite ;
- recommandation visant à la nomination de **Nathalie Wright** au Comité d'audit, compte tenu de ses compétences en matière de durabilité ;
- analyse et suivi des recommandations de la BCE en matière de *Fit & Proper*, s'agissant en particulier du nombre de mandats exercés par les administrateurs.

2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR



VIRGINIE CAYATTE

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)
MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT ET DU COMITÉ STRATÉGIQUE ET RSE**

Biographie résumée

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

À partir de janvier 2015 Virginie Cayatte exerce les fonctions de **Directrice Financière** en charge de la Finance, de l'Immobilier et des Achats au sein de Solocal Group, société qu'elle quitte fin 2017. En 2018, elle rejoint le groupe **Adisseo**, détenu majoritairement par le **groupe chinois BlueStar SinoChem**, où elle occupe les fonctions de **Directrice financière**.

Au-delà de ses expertises dans les domaines financier et stratégique, elle apporte également sa connaissance du marché chinois au Conseil d'administration d'Amundi.

Date de première nomination :
12/11/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Âge : 54 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 250

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion des risques,
conformité, audit
interne



Gestion d'actifs
et marchés
financiers



Planification
stratégique



Technologies et
sécurité
de l'information



Exigences juridiques
et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2023 :

- Chief Financial Officer de Bluestar Adisseo Company Ltd*

Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2018 :

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

Depuis 2019 :

- Administratrice d'Adisseo España S.A.*
- Administratrice d'Adisseo Venture*

Depuis 2021 :

- Administratrice Nutriad International*

Depuis 2022 :

- Administratrice de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd*

Depuis 2023 :

- Administratrice de Bluestar Adisseo Nutrition Group Limited*
- Administratrice de Calysta INC.*
- Administratrice de Drakkar Group S.A.*
- Administratrice de Sinochem Bluestar Adisseo Animal Nutrition Technology (Quanzhou) Co., Ltd*

Depuis 2024 :

- Administratrice d'Adisseo France S.A.S.

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres sociétés non cotées

De 2018 à 2022 :

- Superviseur de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd*

De 2019 à 2023 :

- Membre du Comité de Surveillance d'Adisseo Eurasie SARL*

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2019 à 2023 :

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

* Société de droit étranger.



BÉNÉDICTE CHRÉTIEN

ADMINISTRATRICE
MEMBRE DU COMITÉ DES NOMINATIONS ET DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Biographie résumée

Bénédicte Chrétien est diplômée d'un Master en Ressources Humaines de l'université Paris. Bénédicte Chrétien commence sa carrière chez Axa en 1992, au sein du département Ressources Humaines dédié aux métiers de l'informatique dans l'assurance. En 1995, elle rejoint l'équipe **Ressources Humaines d'Axa Investment Managers**, l'entité de gestion d'actifs du groupe Axa. En 1998, elle participe à la création de la division gestion privée au sein d'Axa Investment Managers, en prenant des **responsabilités commerciales**. En 2001, Bénédicte Chrétien devient Chargée de Mission auprès du Directeur Général d'Axa Investment Managers, plus particulièrement en charge des sujets **d'acquisitions et de restructurations**. En 2003, elle revient aux Ressources Humaines puis est nommée trois ans plus tard Directrice des Ressources Humaines opérationnelle d'Axa Investment Managers où elle accompagne la globalisation de la structure aux **États-Unis, en Europe et en Asie**. En 2010, Bénédicte Chrétien devient Directrice des Ressources Humaines globale d'Axa Investment Managers, membre du Comité Exécutif et administratrice d'Axa Investment Managers Paris. En 2013, elle prend le poste de **Directrice des Ressources Humaines globale du groupe Edmond de Rothschild**, basé à Genève et membre du Comité exécutif. En 2014, Bénédicte Chrétien devient **Directrice des Ressources Humaines Internationales de Crédit Agricole S.A.** Bénédicte Chrétien est **Directrice des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A.** depuis le 14 mars 2016. Elle est membre du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A.

Outre ses compétences historiques en matière de gestion d'actifs, elle apporte son expertise dans le domaine des ressources humaines, lesquelles sont particulièrement utiles aux travaux du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations.

Date de première nomination :
12/05/2023

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Âge : 55 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité et
information
financière



Enjeux sociaux et
environnementaux



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Gestion d'actifs
et marchés
financiers



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing



Exigences juridiques
et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2024 :

- Administratrice de Pluxee N.V.*

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2016 :

- Directrice des Ressources Humaines Groupe et Membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole S.A.
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice de DIFCAM

Depuis 2018 :

- Administratrice CA Indosuez (ex CA Indosuez Wealth Group)

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2015 :

- Administratrice de la Fondation OPEJ, Fondation du Baron Edmond de Rothschild

Depuis 2019 :

- Administratrice de Hôpital Fondation Adolphe de Rothschild

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2021 à 2022 :

- Administratrice de Credito Valtellinese S.p.A.*

De 2019 à 2023 :

- Administratrice de Caceis Bank
- Administratrice de Caceis

* Société de droit étranger.



LAURENCE DANON-ARNAUD

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)
PRÉSIDENTE DU COMITÉ STRATÉGIQUE ET RSE ET MEMBRE DU COMITÉ
DES RÉMUNÉRATIONS**

Biographie résumée

Date de première nomination :
12/11/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2025

Âge : 68 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 480

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

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

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

Elle apporte notamment ses compétences d'ancienne dirigeante dans les domaines stratégique et financier et veille aux sujets de mixité.

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Planification stratégique



Commercial / Marketing

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2017 :

- Administratrice de Gecina

Depuis 2021 :

- Administratrice de Plastiques du val de Loire

Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2015 :

- Présidente de Primerose SAS

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2015 :

- Membre de l'Académie des Technologies

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres sociétés cotées

De 2017 à 2021 :

- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert*

De 2010 à 2022 :

- Administratrice et Présidente du Comité d'Audit de TF1

* Société de droit étranger.



PATRICE GENTIÉ

ADMINISTRATEUR

Biographie résumée

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

Il rejoint le groupe Crédit Agricole en 1998 en devenant administrateur de la Caisse Locale de Sainte Livrade, puis administrateur de la Caisse Régionale du Lot-et-Garonne de 1999 à 2001. En 2004, il est élu Président de sa Caisse Locale, puis devient administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine en 2007. Parallèlement, il exerce la fonction de Secrétaire général de la Fédération Française de la Pépinière Viticole de 2006 à 2016, et d'administrateur de l'Institut français de la Vigne et du Vin de 2012 à 2018. Il est élu Vice-Président délégué de la **Caisse Régionale d'Aquitaine** de 2011 à 2019, et en devient **Président** en 2019.

Au-delà de ses actions en faveur du **développement socio-économique territorial** de la région d'Aquitaine, Patrice Gentié a développé des compétences personnelles dans le **domaine informatique**.

Date de première nomination :
10/05/2021

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2026

Âge : 61 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion des risques,
conformité, audit interne



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing



Technologies
et sécurité de l'information

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 1998 :

- Administrateur de la Caisse Locale de Saint Livrade

Depuis 2004 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Livrade

Depuis 2007 :

- Administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine

Depuis 2017 :

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

Depuis 2019 :

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

Depuis 2020 :

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

Depuis 2021 :

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

Depuis 2022 :

- Administrateur de Agrica Gestion

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 1994 :

- Trésorier de Atavit 47

Depuis 1995 :

- Trésorier de Escola Occitana d'estiu

Depuis 1998 :

- Administrateur de CER France 47

Depuis 2000 :

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

Depuis 2003 :

- Administrateur de la Fédération Nationale de la Pépinière Viticole

Depuis 2005 :

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

Depuis 2006 :

- Président du Groupement d'employeurs Le Guide

Depuis 2010 :

- Gérant de la Société Civile Le Guide

Depuis 2021 :

- Administrateur de CCPMA Prévoyance

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

-

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 1987 à 2021 :

- Administrateur de CUMA La Vendangeuse Villeneuve

De 1996 à 2024 :

- Membre du Comité bois et plants de FranceAgriMer

De 2005 à 2021 :

- Vice-Président de Les Archers du Castel



GÉRALD GREGOIRE

ADMINISTRATEUR

Biographie résumée

Gérald Grégoire est diplômé de l'Ecole Supérieure de Commerce de Montpellier.

Il commence sa carrière au Crédit Agricole du Midi en occupant des fonctions commerciales auprès des clientèles professionnelles puis entreprises. Il rejoint Crédit Agricole S.A. en 2002 où il intègre l'Inspection générale Groupe. En 2010, il est nommé Directeur du marché des Professionnels au sein du pôle Caisses régionales de Crédit Agricole S.A. En 2012, il devient Directeur général adjoint du Crédit Agricole FriulAdria, en Italie, en charge des fonctions supports. En 2017, il est nommé Directeur général adjoint du Crédit Agricole de l'Anjou et du Maine, en charge du développement du marché des Entreprises et des services bancaires / assurances ainsi que des fonctions finances, risques et immobilier. En 2020, il devient Directeur général du Crédit Agricole Alsace Vosges. En 2023, il est nommé Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole SA en charge du pôle Client et Développement.

Outre ses solides compétences en matière commerciale, à 50 ans Gérald Grégoire apporte sa connaissance du client acquise au cœur des Caisses Régionales, ainsi que son expérience internationale notamment en Italie.

Date de première nomination :
06/02/2024

 ch ance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les exercices clos le 31/12/2026

 ge : 50 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information financière



Gestion des risques,
conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Exigences juridiques
et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2021 :

- Administrateur d'Adicam

Depuis 2023 :

- Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Client et Développement et Membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole S.A.
- Président d'Uni-Médias SAS
- Membre du Conseil de gérance de Fireca Portages de projets
- Administrateur de Fireca Innovations et Participations
- Administrateur de BforBank ; Membre du Comité d'Audit et des Risques de BforBank
- Administrateur de Crédit Agricole Immobilier
- Administrateur de Crédit Agricole Services Immobiliers
- Censeur de Crédit Agricole Assurances et Pacifica
- Administrateur de Prédica et Crédit Agricole Assurance Retraite

Depuis 2024

- Président de Crédit Agricole Santé et Territoires
- Administrateur de Crédit Agricole Transitions et Energies
- Administrateur de Crédit Agricole Payment Services
- Administrateur de Banque Degroof Petercam*

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du Groupe Crédit Agricole

De 2020   2023 :

- Administrateur de SAS Rue la Boétie
- Administrateur de CAMCA Mutuelle et CAMCA Courtage
- Administrateur de CA Pleinchamp
- Administrateur de Cofilmo
- Administrateur de CA Titres

- Administrateur de CA Nextbank
- Membre du Conseil de Gestion d'Uni-Médias
- Membre du Conseil de surveillance de CA Titres
- Directeur Général de Crédit Agricole Alsace Vosges

* Société de droit étranger.



CHRISTINE GRILLET

ADMINISTRATRICE

Biographie résumée

Christine Grillet a été agricultrice dans le Jura et a développé une expérience de conduite d'exploitation agricole pendant une quarantaine d'années. Elle est par ailleurs administratrice de Cerfrance Alliance Comtoise, 1^{er} réseau associatif de conseil et d'expertise comptable en France, au service des agriculteurs, de l'artisanat, du commerce et des professions libérales.

Elle est également engagée depuis des années auprès du Crédit Agricole. En 2015, elle est nommée administratrice de la Caisse locale de la région des Lacs puis en est élue Présidente.

Christine Grillet est en outre **Présidente de la Caisse Régionale Franche-Comté** depuis avril 2018.

Au-delà de **ses compétences en matière de conseil et d'expertise comptable**, elle apporte son excellente **connaissance du groupe Crédit Agricole**. Son ancrage local et régional est par ailleurs une source de diversité complémentaire pour le Conseil.

Date de première nomination :
26/10/2023

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les exercices clos le 31/12/2025

Âge : 58 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information financière



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Exigences juridiques
et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2015 :

- Administratrice de la Caisse Locale de Franche-Comté
- Présidente de la Caisse Locale de la Région des Lacs

Depuis 2018 :

- Présidente de la Caisse Régionale de Franche-Comté

Depuis 2019 :

- Présidente de la SAS Crédit Agricole Logement et Territoires
- Représentant permanent de Crédit Agricole Logement et Territoires, administrateur du Groupe Arcade-Vyv
- Administratrice de Crédit Agricole Immobilier

Depuis 2020 :

- Membre du Conseil de surveillance de CAMCA Courtage
- Administratrice de CAMCA Mutuelle*

Depuis 2021 :

- Administratrice de Crédit Agricole Services Immobiliers
- Administratrice de BForBank
- Administratrice de la SAS Rue La Boétie

Depuis 2022 :

- Administratrice de Franche-Comté Crédit Agricole Immobilier

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 1995 :

- Co-gérante du GAEC Reconnu des Mouraines

Depuis 2020 :

- Administratrice de CER France Alliance Comtoise

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

-

* Société de droit étranger.



MICHÈLE GUIBERT

ADMINISTRATRICE
MEMBRE DU COMITÉ DES RISQUES

Biographie résumée

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

Son parcours lui permet d'apporter ses expertises dans les domaines **commercial/marketing retail** tout comme de **l'innovation digitale**.

Date de première nomination :
30/07/2020

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2026

Âge : 57 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux et
environnementaux



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Gestion d'actifs et
marchés financiers



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing



Technologie
et sécurité de
l'information



Exigences juridiques
et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2019 :

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor
- Représentante permanente de la Présidente du Village by CA des Côtes d'Armor
- Membre du Conseil de surveillance de Square Habitat Bretagne
- Administratrice de Crédit Agricole Protection Sécurité (CAPS-NEXESECUR)
- Administratrice de UNEXO
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice de CA Indosuez

Depuis 2021 :

- Administratrice de COFILMO

Depuis 2023 :

- Administratrice de Foncaris
- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

Depuis 2024 :

- Membre du Comité des risques de CA Indosuez

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2019 :

- Présidente des Oscars des Entreprises des Côtes d'Armor
- Membre des Trophées du Tourisme des Côtes d'Armor

Depuis 2020 :

- Administratrice de l'association du statut national des cadres de Direction (ASNCD)

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2020 à 2022 :

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne

De 2022 à 2024 :

- Secrétaire Générale de Crédit Agricole en 35 Bretagne



ROBERT LEBLANC

**ADMINISTRATEUR (INDÉPENDANT)
PRÉSIDENT DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS, MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT
ET DU COMITÉ DES NOMINATIONS**

Biographie résumée

Date de première nomination :
12/11/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Âge : 67 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Né et élevé au Maroc, Robert Leblanc est diplômé de l'École Polytechnique et Docteur en stratégie des organisations (Université Paris-Dauphine). Au début de sa carrière, il intègre Arthur Andersen comme consultant, puis devient Directeur général de la Bourse de Paris et occupe ensuite des postes de direction dans de grands groupes d'assurance (AXA, SIACI puis AON à compter de 1990). En parallèle de sa carrière professionnelle, Robert Leblanc occupe à deux reprises la présidence du **Comité Éthique du Medef**, est président des EDC (Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens) de 2010 à 2014, puis de la Fondation Avenir du Patrimoine à Paris de 2014 à 2019.

De 2009 à mars 2023, Robert Leblanc exerce les fonctions de **Président d'Aon France**. Il a écrit « Le libéralisme est un humanisme » (Albin Michel, 2017). Il est également Vice-Président de la Fondation Notre-Dame depuis 2019.

Robert Leblanc apporte au Conseil notamment ses compétences dans le domaine de la **gouvernance** et des **enjeux sociaux**.

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux et
environnementaux



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Gestion d'actifs et
marchés financiers



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing



Technologie
et sécurité de
l'information



Exigences juridiques
et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2007 :

- Président de RL Conseil (anciennement gérant)

Depuis 2024 :

- Membre du Conseil de surveillance de Twenty First Capital

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2017 :

- Administrateur de Aspen Institute France

Depuis 2019 :

- Vice-Président de la Fondation Notre-Dame

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres sociétés non cotées

De 2019 à 2020 :

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

De 2021 à 2024 :

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

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2009 à 2023 :

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



HÉLÈNE MOLINARI

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)
PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES NOMINATIONS**

Biographie résumée

Date de première nomination :
12/11/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2025

Âge : 61 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

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

En 2014, elle devient dirigeante d'Ahm Conseil, spécialisée dans l'organisation d'événements culturels. Très engagée dans le domaine du **Développement Durable** et de la **biodiversité**, Hélène Molinari est depuis 2020, co-fondatrice et Présidente de l'association philanthropique **SUMus** dont l'objectif est de co-construire un nouveau paradigme en harmonie avec le **Vivant à impact positif social, sociétal et économique**, avec comme ville pilote Venise.

Au-delà de son expertise commerciale et marketing, Hélène Molinari apporte sa connaissance des **enjeux sociaux et environnementaux** ainsi que, plus généralement, des enjeux en matière de **durabilité**.

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion d'actifs
et marchés financiers



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2020 :

- Membre du Conseil de surveillance d'IDI

Depuis 2023 :

- Présidente du Comité RSE d'IDI

Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2014 :

- Présidente d'Ahm Conseil (anciennement gérante)

Depuis 2017 :

- Gérante d'Ahm Immobilier

Depuis 2019 :

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

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2010 :

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

Depuis 2013 :

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

Depuis 2020 :

- Présidente co-fondatrice de l'Association philanthropique SUMus

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres sociétés cotées

De 2012 à 2020 :

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

Dans d'autres sociétés non cotées

De 2013 à 2020 :

- Membre du Comité Stratégique de Be-Bound



JOSEPH OUEDRAOGO

ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS

Biographie résumée

Joseph Ouedraogo débute sa carrière en 2001 chez Sungard-Cadextan comme **consultant informatique** auprès du Crédit Lyonnais Asset Management. En 2007, il intègre le Groupe Amundi en tant que chef de projets informatiques. En 2012, il rejoint CPR Asset Management où il travaille comme ingénieur financier dans le département de la recherche et de l'analyse quantitative et développe la mise en oeuvre des critères ESG dans les fonds ainsi que l'exploitation des notations extra-financières des émetteurs dans le référentiel. En 2017, il rejoint Amundi IT Services, en charge du projet d'intégration Pioneer chez Amundi. Depuis 2018, il occupe la fonction de **Responsable Maîtrise d'ouvrage Risques de marché chez Amundi Asset Management**.

Élu par les salariés de l'UES Amundi le 25 mars 2022, Joseph Ouedraogo est titulaire d'une **certification CFA**, d'un **DEA Informatique** et a obtenu **en 2023 le certificat d'administrateur de Société de Sciences PO-IFA**.

Date de première nomination :
25/03/2022

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024**

Âge : 50 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues :
862,1899 au travers du FCPE Amundi Actionnariat

Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Technologies et sécurité de l'information

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2018 :

- Responsable Maîtrise d'ouvrage Risques de marché d'Amundi Asset Management SAS*

Depuis 2022 :

- Membre du Conseil de surveillance du FCPE Amundi Actionnariat*

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

-

* Société du Groupe Amundi.

** Joseph Ouedraogo a été renouvelé en qualité d'administrateur élu par les salariés pour 3 années, lors d'élections intervenues en mars 2025.



CHRISTIAN ROUCHON

ADMINISTRATEUR
PRÉSIDENT DU COMITÉ D'AUDIT ET DU COMITÉ DES RISQUES

Biographie résumée

Date de première nomination :
23/12/2009

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2025

Âge : 64 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

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

Depuis septembre 2020, il est nommé **Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc**. Il exerce parallèlement différentes responsabilités dans les instances nationales du groupe Crédit Agricole, en particulier comme membre de Commissions fédérales, ainsi que dans des filiales du Groupe. Son passé de Directeur financier et de Directeur des Systèmes d'Information, combiné à ses **15 années d'ancienneté** dans ses fonctions d'administrateur d'Amundi, lui permet d'exercer au mieux les **présidences des Comités d'Audit et Risques**.

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux et
environnementaux



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Gestion d'actifs et
marchés financiers



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing



Technologie
et sécurité de
l'information



Exigences juridiques
et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2019 :

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

Depuis 2020 :

- Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc
- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2007 à 2020 :

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

De 2008 à 2020 :

- Gérant non associé de Sep Sud Rhône Alpes

De 2010 à 2020 :

- Administrateur de BforBank

De 2018 à 2020 :

- Administrateur du Crédit Agricole Home Loan SFH



NATHALIE WRIGHT

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)
MEMBRE DU COMITÉ DES RISQUES ET DU COMITÉ D'AUDIT**

Biographie résumée

Titulaire d'une maîtrise en économie et diplômée de l'IEA Paris et de l'INSEAD, Nathalie Wright débute sa carrière en 1987 chez Digital, puis chez Newbridge Networks, où elle occupe un certain nombre de fonctions managériales en finance, marketing et opérations. En 1999, elle assure différents postes de direction chez Verizon avant d'intégrer en 2005 AT&T comme Directrice Générale France, Europe du Sud et Moyen-Orient. En 2009, elle entre chez Microsoft France en tant que Directrice Secteur Public et, à partir de 2011, en tant que Directrice Générale en charge de la Division Grandes Entreprises et partenariats stratégiques. En 2017 elle est nommée Vice-Présidente Software et membre du Comité exécutif d'IBM France avant de rejoindre **Rexel** en 2018 en tant que Directrice Digital et IT Transformation Groupe et membre du Comité Exécutif. De janvier 2022 jusqu'à octobre 2023, elle occupe la fonction de **Directrice Digital, IT et Développement Durable Groupe**. Membre du Conseil d'Administration de Women in Leadership depuis 2014, Nathalie Wright est aussi membre de l'Association ChapterZero.

Coptée en décembre 2022, elle a été choisie par le Conseil pour renforcer les compétences du Conseil d'Administration en matière **digitale, IT** et pour ses expertises dans les domaines du **climat** et des **émissions carbone**.

Date de première nomination :
09/12/2022

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2026

Âge : 60 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion des risques,
conformité, audit
interne



Planification
stratégique



Commercial /
Marketing



Technologies
et sécurité de
l'information

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2017 :

- Administratrice, Membre du Comité Stratégie et RSE de Quadient

Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2016 :

- Membre du Conseil de surveillance, Présidente du Comité Innovation et Développement Durable, membre du Comité Risques et Sécurité du Groupe Keolis

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2014 :

- Membre du Conseil d'Administration de WIL – Women In Leadership

Depuis 2022 :

- Membre de l'Association ChapterZero

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres sociétés cotées

De 2019 à 2021 :

- Directeur Général de la région nordique du Groupe Rexel

De 2018 à 2022 :

- Directrice Digital et IT Transformation Groupe, membre du Comité exécutif du Groupe Rexel

De 2022 à 2023 :

- Directrice Digital, IT et Développement Durable du Groupe Rexel, membre du Comité exécutif du Groupe Rexel

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2022 à 2023 :

- Membre de la Fédération Entreprendre pour Apprendre



NICOLAS MAURÉ

CENSEUR

Biographie résumée

Date de première nomination :
27/07/2023

Échéance du mandat : Conseil d'Administration appelé à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2025

Âge : 48 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : N/A

Nicolas Mauré est titulaire d'un Master en économie agricole à l'IHEDREA (Institut des Hautes Etudes de Droit Rural et d'Economie Agricole) et d'une licence en biologie générale et sciences de la terre à l'Université Paul Sabatier à Toulouse. Il incarne la 8^{ème} génération d'agriculteurs de sa famille dans la production céréalière à Castelginest.

Il s'installe en 2003 grâce à la dotation jeune agriculteur. Il est aujourd'hui associé gérant au sein d'une exploitation familiale et engagé dans une coopérative agricole. Dans un monde en profonde mutation, il encourage la démocratisation de l'usage des **innovations technologiques au sein du territoire**.

En parallèle de son activité agricole, il est **producteur d'énergie renouvelable**, et connaît bien le monde économique grâce à ses différents engagements. Il a été successivement administrateur de la Caisse locale de Toulouse Nord de 2005 à 2008, puis Président de la Caisse locale de Toulouse Nord depuis 2008. Il devient membre du Conseil d'Administration de la Caisse Régionale Toulouse 31 en 2009, puis Vice-Président en mars 2017.

Nicolas Mauré est Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Toulouse 31 depuis avril 2020. Il a une parfaite connaissance de l'agriculture et de l'économie locale, ainsi qu'une **appétence pour l'innovation, les nouvelles technologies et les énergies renouvelables**.

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux et
environnementaux



Gestion des risques,
conformité, audit
interne



Gestion d'actifs
et marchés financiers



Planification
stratégique



Technologies
et sécurité de
l'information



Exigences
juridiques et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2008 :

- Président de la Caisse Locale de Toulouse Nord

Depuis 2020 :

- Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Toulouse 31
- Président de la Fondation du Crédit Agricole Toulouse 31
- Président de Crédit Agricole Toulouse 31 Initiatives
- Administrateur de Grand Sud-Ouest Capital
- Administrateur de Grand Sud-Ouest Innovation
- Administrateur de Grand Sud-Ouest Financement
- Membre du Conseil de surveillance de la SAS Crédit Agricole Innovation et Territoire

Depuis 2021 :

- Administrateur de Pleinchamp
- Membre du Conseil de surveillance de Crédit Agricole Technologies et Services

Depuis 2023 :

- Membre du Conseil d'Administration de la Fondation Grameen Crédit Agricole

Depuis 2024 :

- Administrateur de Crédit Agricole Transitions et Energies

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2009 :

- Président de la SAS Mauré-Energie

Depuis 2010 :

- Gérant associé du Groupement Foncier Rural Mauré

Depuis 2012 :

- Gérant associé de la SCEA Mauré Hers et Girou

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2008 à 2020 :

- Membre du Bureau d'Arterris

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

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

La Société est donc dirigée par une Directrice Générale dont les fonctions sont dissociées de la présidence du Conseil.

Depuis avril 2022, cette Directrice Générale est secondée par un Directeur Général Délégué. En effet, Valérie Baudson a proposé au Conseil de nommer Nicolas Calcoen, Directeur Stratégie, Finance et Contrôle, comme Directeur Général Délégué. Le Conseil d'Administration, après consultation de son Comité des Nominations, a adhéré à cette proposition qu'il a entérinée le 28 mars 2022.

Les Dirigeants mandataires sociaux sont donc au nombre de 3 : le Président du Conseil et les 2 Dirigeants exécutifs.

2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions

Depuis le 12 mai 2023, Philippe Brassac a succédé à Yves Perrier en qualité de Président du Conseil d'Administration de la Société.

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

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

Philippe Brassac est également membre du Comité Stratégique et RSE, depuis octobre 2022, date à laquelle il avait été désigné administrateur de la Société.

Compte tenu de ses fonctions de Directeur Général de Crédit Agricole S.A., Philippe Brassac s'est particulièrement impliqué en 2024 dans les travaux menés par le Comité Stratégique et RSE et le Conseil sur les dossiers stratégiques qui leur ont été soumis.

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

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, il est rappelé que le Président du Conseil d'Administration, dès sa nomination en tant qu'administrateur et jusqu'à la fin de ses fonctions, est soumis à l'obligation de détention d'un minimum de 200 actions en application de l'article 10 des statuts de la Société.

Il est également rappelé que le mandat de Philippe Brassac arrivera à échéance à l'issue de la prochaine Assemblée générale. Sous réserve de sa nomination par l'Assemblée générale en qualité d'administrateur pour succéder à Philippe Brassac, **Olivier Gavalda sera porté à la présidence du Conseil d'Administration** et nommé membre du Comité Stratégique et RSE **à l'issue de l'Assemblée de mai 2025.**

2.3.2 Les Dirigeants exécutifs et leurs pouvoirs

En 2022, le Conseil a décidé, lors de la nomination de Nicolas Calcoen comme Directeur Général Délégué, de suivre les recommandations du Comité des Nominations visant à lui conférer des pouvoirs identiques à ceux de la Directrice Générale.

Ainsi, Valérie Baudson et Nicolas Calcoen, nommés jusqu'à décision contraire du Conseil, sont dotés des pouvoirs rappelés à l'article 15 des Statuts de la Société : « *Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au Conseil d'Administration. Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers. [...] Sur la proposition du Directeur Général, le Conseil peut nommer une à cinq personnes physiques au maximum chargées d'assister le Directeur Général avec le titre de Directeur Général Délégué dont il détermine l'étendue et la durée des pouvoirs, étant entendu qu'à l'égard des tiers les Directeurs Généraux Délégués disposent des mêmes pouvoirs que le Directeur Général.* »

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration (article 3) précise toutefois, à propos du Directeur Général et du Directeur

Général Délégué, la nécessité d' « *obtenir l'accord préalable du Conseil d'Administration pour les opérations suivantes :*

- *création, acquisition ou cession de toutes filiales et participations en France ou à l'étranger, dès lors que l'investissement global est d'un montant supérieur à 100 millions d'euros ;*
- *tout autre investissement, ou désinvestissement, de quelque nature que ce soit, d'un montant supérieur à 100 millions d'euros ;*
- *toute opération significative (incluant notamment, et sans que cela ne soit limitatif, les opérations externes d'acquisition, les opérations de croissance organique et les opérations de restructuration interne) se situant hors de la stratégie annoncée de la Société ».*

Il est rappelé que les Dirigeants exécutifs sont soumis à une obligation de conservation de 20 % des actions de performance acquises, jusqu'à la fin de leurs fonctions, dans les conditions décrites en sections 2.4.3.3.3 et 2.4.4.4 suivantes.

Les renseignements personnels concernant Valérie Baudson et Nicolas Calcoen figurent à la section suivante 2.3.3, après ceux du Président du Conseil.

2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux



PHILIPPE BRASSAC

**PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
MEMBRE DU COMITÉ STRATÉGIQUE ET RSE**

Biographie résumée

Diplômé de l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE) et titulaire d'un diplôme d'études approfondies en mathématiques, Philippe Brassac est entré au Crédit Agricole du Gard en 1982. Il y occupe plusieurs fonctions opérationnelles avant d'être nommé, dès 1994, Directeur général adjoint du Crédit Agricole des Alpes-Maritimes, devenu Crédit Agricole Provence Côte d'Azur. En 1999, il rejoint la Caisse nationale de Crédit Agricole en tant que Directeur des relations avec les Caisses régionales. En 2001, il est nommé Directeur général du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur. En 2010, il devient également Secrétaire général de la Fédération nationale du Crédit Agricole – FNCA et Vice-Président du Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A. En mai 2015, il a été désigné **Directeur Général de Crédit Agricole S.A.**, mandat qu'il exercera jusqu'à l'Assemblée générale annuelle 2025 de cette société.

Il devient officier, en 2009, de l'ordre du Mérite Agricole puis en 2016, de l'Ordre National du Mérite et en 2022, de l'ordre National de la Légion d'Honneur.

Entré au Conseil de la Société en octobre 2022, puis nommé Président en mai 2023, Philippe Brassac apporte ses convictions et compétences en matière de transition écologique, d'utilité sociale et d'inclusion financière, thèmes placés au cœur de la Raison d'Être du groupe Crédit Agricole et de sa stratégie de Développement.

Date de première nomination :
27/10/2022

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Âge : 65 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance et rémunération



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Technologie et sécurité de l'information



Exigences juridiques et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2015 :

- Directeur Général de Crédit Agricole S.A.
- Président et membre du Comité des rémunérations de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CA-CIB)
- Président de LCL – Le Crédit Lyonnais SA

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2015 :

- Membre du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2020 à 2021 :

- Président du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)

De 2022 à 2023:

- Président du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)



VALÉRIE BAUDSON

DIRECTRICE GÉNÉRALE

Biographie résumée

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

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

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

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

En 2022, elle est promue dans le grade de Chevalier de la Légion d'Honneur, elle reçoit également le **Prix du financier de l'année 2022**.

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

Date de première nomination :
10/05/2021

Âge : 53 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 9 010 actions et 1 162,4736 parts au travers du FCPE Amundi Actionnariat

Ses principales expertises



Gouvernance et rémunération



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Technologie et sécurité de l'information



Exigences juridiques et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2019 :

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

Depuis 2021 :

- Présidente d'Amundi Asset Management SAS*
- Directrice Générale Adjointe et membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole S.A.
- Censeur de Prédica

Depuis 2022 :

- Censeur de Crédit Agricole Assurances Retraite

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2019 :

- Présidente du Collège Investisseurs de Paris Europlace

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2017 à 2021 :

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

De 2016 à 2021 :

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

De 2019 à 2021 :

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

De 2018 à 2021 :

- Présidente du Conseil de surveillance d'Anatec*

De 2016 à 2020 :

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

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2019 à 2022 :

- Membre du Comité Stratégique de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG)

* Société du Groupe Amundi.

** Société de droit étranger.



NICOLAS CALCOEN

DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

Biographie résumée

Nicolas Calcoen débute sa carrière à la Direction du Budget au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie en 1998. De 2002 à 2005, il est Economiste au Département des Finances Publiques au sein du Fonds Monétaire International (Washington, DC). Il intègre en 2005 le cabinet du Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et du Ministère délégué au Budget en tant que Conseiller technique, puis Directeur adjoint du cabinet du Ministre délégué et parallèlement Conseiller budgétaire du Ministre. De 2007 à 2010, Nicolas Calcoen est Directeur adjoint du cabinet du Ministre du Budget des Comptes Publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État. En 2010, il devient Directeur de la Stratégie et du Développement d'Amundi puis Directeur Finances et Stratégie en 2012.

Depuis avril 2022, Nicolas Calcoen est **Directeur Général Délégué d'Amundi et Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle**. Il est également membre du Comité de Direction de Crédit Agricole S.A.

Nicolas Calcoen est diplômé de l'École Nationale d'Administration (ENA) en 1998. Il est également diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris (1992) et titulaire d'un DEA en Économie et Finances Internationales de l'Institut d'Études Politiques de Paris (1994).

Date de première nomination :

01/04/2022

Âge : 52 ans

Nationalité : Française

Nombre d'actions détenues : 12 404 actions et 3 327 parts du FCPE Amundi Actionnariat

Ses principales expertises



Gouvernance et rémunération



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Exigences juridiques et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2024

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2022 :

- Directeur Général Délégué d'Amundi Asset Management SAS*
- Membre du Comité de Direction de Crédit Agricole S.A.

Depuis 2023 :

- Président du Comité de Surveillance d'Amundi Asset Management SAS*

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2020 à 2024)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2012 à 2022 :

- Administrateur d'Amundi Intermédiation*

De 2014 à 2022 :

- Directeur Général d'Amundi Ventures*

De 2016 à 2022 :

- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Finance*
- Administrateur et Président du Comité d'Audit de KBI Global Investors Ltd**/**

De 2017 à 2022 :

- Représentant permanent d'Amundi, administrateur de CPR AM*

De 2018 à 2022

- Administrateur d'Amundi SGR S.p.A.**/**

De 2019 à 2022 :

- Directeur Général Adjoint d'Amundi Asset Management*

De 2019 à 2023:

- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Japan Ltd**/**
- Président du Conseil d'Administration de BFT Investment Managers*

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2019 à 2021 :

- Président de l'Association européenne de la gestion EFAMA (European Fund and Asset Management Association)

* Société du Groupe Amundi.

** Société de droit étranger.

2.3.4 Les Instances de Direction du Groupe

2.3.4.1 Présentation des Instances de Direction

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

Ce Comité assure, entre autres, la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance du Groupe. Sa composition vous est présentée au sein du chapitre 1 (Rapport intégré).

En outre, un **Comité Exécutif**, à la composition plus large, assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent. Ce Comité, dans lequel les responsables des principaux pays sont présents, suit le développement des activités et s'assure du juste équilibre entre les orientations globales du Groupe Amundi et leur déclinaison et mise en œuvre locales. Sa composition vous est présentée au sein du chapitre 1 (Rapport intégré).

Ces deux instances de direction sont complétées par le **Senior Leadership Team (SLT)**, cercle qui regroupe 208 cadres-dirigeants (incluant les membres du Comité Exécutif) répartis dans les différentes implantations géographiques du Groupe Amundi.

2.3.4.2 Politique de diversité et de mixité

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

Le Conseil d'Administration s'est assuré en décembre des progrès réalisés en 2024 par le Groupe en matière de mixité.

Il a notamment constaté :

- l'approche volontariste sur les viviers de talents avec un objectif de 50 % d'hommes et de femmes ;
- la poursuite de la mise en œuvre du congé paternité à 28 jours par an dans les entités à l'international ;
- la poursuite de la progression de la mixité au sein du Comité de Direction Générale à 38,5 % vs 35,7 % en 2023 ;
- le résultat des actions menées par la Direction générale depuis 2021, qui permettent de maintenir un pourcentage de femmes au sein du **Comité Exécutif** à hauteur de **38,8 %** ;

- le maintien d'un taux de féminisation au sein du **SLT (33,7 % à fin décembre 2024)**.

A noter par ailleurs le bon score de **86 points** sur l'**Index égalité Femmes-Hommes** et la présence de 39,3 % de femmes parmi les cadres dirigeants, conformément à la **Loi Rixain**.

Le Conseil d'Administration a engagé la Direction à poursuivre ses efforts visant à améliorer la Diversité de l'entreprise au sens large et également poursuivre les actions visant à renforcer le pourcentage de femmes dans les métiers de la Gestion.

Il a également maintenu l'**objectif de 35 % de femmes au sein du Senior Leadership Team en 2025**, en cohérence avec la loi Rixain, et qui se place sur la trajectoire de **40 % minimum de femmes au Comité Exécutif à horizon 2029**.

2.3.4.3 Opérations réalisées sur les titres de la Société

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

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

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes étroitement liées
Jean-Jacques Barberis, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Clients Institutionnels et Corporate et ESG	Cession de 2 239 actions Amundi, pour un prix unitaire de 66,15 euros le 29 avril 2024. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 2 915 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.
Valérie Baudson, Directrice Générale	Acquisition définitive le 13 mai 2024 de 1 310 actions attribuées dans le cadre d'un plan d'actions de performance CRD V du 12 mai 2023, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 860 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance CRD V du 18 mai 2022, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 6 135 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.
Céline Boyer-Chamard, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice de la Transformation Durable & Organisation	Souscription de 851,0638 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024.
Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué	Acquisition définitive le 13 mai 2024 de 534 actions attribuées dans le cadre d'un plan d'actions de performance CRD V du 12 mai 2023, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Cession de 4 500 actions Amundi au prix unitaire de 65,55 euros le 30 avril 2024. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 3 024 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.
Dominique Carrel-Billiard, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Actifs Réels et Alternatifs	Souscription de 847,6117 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 5 788 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.
Guillaume Lesage, Membre du Comité de Direction Générale et Chief Operating Officer	Souscription de 851,0638 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 2 710 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.
Vincent Mortier, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des gestions	Cession de 5 506 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,20 euros le 3 mai 2024. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 5 506 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021. Cession de 4 824 actions Amundi, pour un prix unitaire de 61,75 euros le 22 février 2024.
Isabelle Senéterre, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice des Ressources Humaines	Souscription de 836,8717 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024. Cession de 1 150,3986 de parts du FCPE Amundi Actionnariat, pour un prix unitaire de 67,14 euros le 16 septembre 2024. Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 2 037 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes étroitement liées
<p>Cinzia Tagliabue, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice de l'Italie</p>	<p>Souscription de 110 parts du FCPE Amundi Shares Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024.</p> <p>Cession de 2 916 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,47 euros le 3 mai 2024.</p> <p>Cession de 2 276 actions Amundi, pour un prix unitaire de 65,46 euros le 29 avril 2024.</p> <p>Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 5 192 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.</p>
<p>Benoît Tassou, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Réseaux Partenaires France</p>	<p>Souscription de 531,9148 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024.</p> <p>Cession de 276 actions Amundi, pour un prix unitaire de 68,00 euros le 29 août 2024.</p>
<p>Éric Vandamme, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Risques</p>	<p>Souscription de 851,06 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2024, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 47,00 euros le 31 octobre 2024.</p> <p>Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 2 287 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.</p> <p>Cession de 1 653 actions Amundi, pour un prix unitaire de 61,05 euros le 8 février 2024.</p>
<p>Fannie Wurtz, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice du pôle Distribution et Banques Privées, et du métier Gestion Passive</p>	<p>Acquisition définitive le 29 avril 2024 de 3 978 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance du 28 avril 2021.</p> <p>Cession de 2 650 actions Amundi, pour un prix unitaire de 65,52 euros le 29 avril 2024.</p> <p>Cession de 2 000 actions Amundi, pour un prix unitaire de 61,05 euros le 8 février 2024.</p>

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

2.4 RÉMUNÉRATIONS

Rémunération attribuée au titre de 2024 aux Dirigeants mandataires sociaux ⁽¹⁾

Président du Conseil d'Administration

Philippe Brassac

—

RENONCIATION À PERCEVOIR TOUTE RÉMUNÉRATION

Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Directrice Générale, Valérie Baudson

880 K€ **1 496** K€ **2 376** K€
FIXE VARIABLE TOTALE

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

420 K€ **714** K€ **1 134** K€
FIXE VARIABLE TOTALE

Modalités de paiement
de la rémunération variable

20 % Non différé,
Numéraire

20 % Paiement décalé d'un an,
Numéraire indexé

60 % Différé sur cinq ans,
Sous conditions de présence et de performance,
Actions Amundi et numéraire,
période de rétention d'un an pour les actions

Rémunération variable attribuée et versée en 2024 aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Compte tenu des règles de différés CRD V, il existe un décalage entre la rémunération variable attribuée et celle versée en 2024

	Rémunération variable attribuée au titre de 2024	Rémunération variable versée en 2024*
Directrice Générale	1 496 K€	710 K€
Directeur Général Délégué	714 K€	270 K€

* Au titre du Mandat social

Comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

Panel de 8 gestionnaires d'actifs européens cotés
(actifs sous gestion < 1 100 milliards d'euros)

- 62 %
DE LA MÉDIANE

Ratios d'équité ⁽²⁾

Directrice Générale	14,3 MONDE	18,6 FRANCE	53 SBF 120 ⁽³⁾
---------------------	----------------------	-----------------------	-------------------------------------

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(2) Rémunération attribuée à la Directrice Générale rapportée à la rémunération moyenne des salariés. Les détails figurent à la section en 2.4.3.4.2. du document d'enregistrement universel 2024.

(3) Étude de Willis Towers Watson de juillet 2024 : Rémunération des Dirigeants : suivi et évolution.

Politique de rémunération 2025 des Dirigeants mandataires sociaux ⁽¹⁾

Président du Conseil d'Administration

350 K€
FIXE

AUCUNE RÉMUNÉRATION
VARIABLE

RENONCIATION À PERCEVOIR
TOUTE RÉMUNÉRATION

Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Directrice Générale, Valérie Baudson

1 000 K€
FIXE

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

500 K€
FIXE

Rémunération variable attribuable
au titre de 2025

Cible 150 % de la rémunération fixe^(a)

Maximum 170 % de la rémunération fixe^(b)

(a) Soit 1 500 K€ pour Valérie Baudson et 750 K€ pour Nicolas Calcoen.
(b) Soit 1 700 K€ pour Valérie Baudson et 850 K€ pour Nicolas Calcoen.

Critères déterminant la rémunération variable 2025

Critères économiques

Amundi
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

60 %

- **9,0 %** Revenus nets ajustés
- **12,0 %** Coefficient d'exploitation (Coex) ajusté
- **30,0 %** Résultat Net Part du Groupe (RNPG) ajusté
- **9,0 %** Collecte nette ajustée

CA CRÉDIT AGRICOLE S.A.

10 %

- **3,33 %** Coefficient d'exploitation (Coex)
- **3,33 %** Résultat Net Part du Groupe (RNPG)
- **3,33 %** Return on Tangible Equity (RoTE)

Critères non-économiques

Amundi
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

22,5 %

- **10,0 %** Mettre en œuvre le plan de développement d'Amundi
- **12,5 %** Finaliser la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025

CA CRÉDIT AGRICOLE S.A.

7,5 %

- **3,75 %** RSE Sociétale
- **3,75 %** RSE Environnementale

20 %
CRITÈRES RSE ET ESG

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

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

2.4.1.1 Principes

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

La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi y compris aux cadres dirigeants, et est fondée sur le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur conformément aux orientations de l'EBA du 2 juillet 2021 et du 22 novembre 2021 sur la politique de rémunération.

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

- la rémunération fixe rétribue les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé par les collaborateurs ;
- la rémunération variable annuelle valorise la contribution individuelle à la performance collective et peut comprendre :
 - le bonus annuel qui rémunère la performance individuelle,
 - le plan d'attribution d'actions de performance (dit LTI) qui vise à motiver certains cadres pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers pluriannuels et la mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi ;
- la rémunération variable collective associe les collaborateurs aux performances financières collectives générées par Amundi ;
- les avantages sociaux offrent une protection au salarié et à sa famille et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.

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

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

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

- prend en compte, dans l'attribution des bonus individuels, le respect des limites de risque (incluant les risques en matière de durabilité) et de l'intérêt client ;
- prévoit des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs intégrant, selon la fonction tenue, une échelle temporelle appropriée (court à long terme) ;
- fixe, pour les gérants, des critères quantitatifs associant le risque à la performance (Ratio d'information / Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans)⁽¹⁾ ;
- intègre l'avis d'un comité *ad hoc* (dont la composition est décrite en 2.4.1.3) 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*.

(1) Se référer au glossaire.

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

Extrait de la politique de rémunération 2024		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion 	Performance ajustée au risque	<ul style="list-style-type: none"> Performance brute / absolue / relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1, 3, 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3, 5 ans) Performance en fonction du risque basée sur Ratio d'information / Ratio de Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar Collecte nette, appels d'offre, mandats réussis Performance fees Investissement Responsable : <ul style="list-style-type: none"> respecter la politique « beat the benchmark ⁽¹⁾ » de l'Investissement Responsable ; délivrer de l'alpha tout en respectant les objectifs Investissement Responsable des fonds (basés sur le rating d'Amundi) ; dans le contexte des nouvelles politiques d'exclusion, désinvestir selon le calendrier, lorsqu'il y a lieu ; contribuer au développement de l'offre Net Zéro d'Amundi avec pour objectif 1 produit Net Zéro par classe d'actifs ; contribuer significativement à l'engagement cible du plan Ambitions ESG 2025. 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des règles de risque, de conformité et des règles légales Qualité du management Innovation / développement produit Transversalité et partage des meilleures pratiques Engagement commercial incluant la composante ESG dans les actions commerciales Investissement Responsable : <ul style="list-style-type: none"> respect de la politique Investissement Responsable ; intégrer le processus d'Investissement Responsable, y compris au-delà du BtB lorsque c'est pertinent (par ex : intégration de PAI, intégration de l'analyse des obligations GSS, etc...) ; démontrer sa capacité à gérer la combinaison rendement et Investissement Responsable (rendement / risque ajusté de l'Investissement Responsable) ; contribuer à la réalisation du plan Ambitions ESG 2025 (2025 et cibles intermédiaires) relatif à l'offre des solutions d'investissement ; être formé aux objectifs Investissement Responsable, promouvoir et partager les connaissances sur l'Investissement Responsable en interne et en externe ; inclure la composante Investissement Responsable dans l'engagement des clients.
Commercial 	Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client	<ul style="list-style-type: none"> Collecte nette, notamment pour les produits Investissement Responsable (y compris les produits Net Zéro et Impact) Revenus Collecte brute Développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits Investissement Responsable : <ul style="list-style-type: none"> nombre d'actions commerciales par an, et capacité à présenter notre offre Investissement Responsable (notamment Net Zéro et Impact), notamment en matière de prospection ; nombre de clients contactés sur leur stratégie Net Zéro. 	<ul style="list-style-type: none"> Respect des règles de risque, de conformité, de la politique ESG et des règles légales Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client Sécurisation / développement de l'activité Satisfaction client Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques Esprit d'entreprise Investissement Responsable : <ul style="list-style-type: none"> capacité à expliquer et promouvoir les politiques, l'expertise et les solutions Investissement Responsable d'Amundi ; être formé aux objectifs Investissement Responsable, promouvoir et partager les connaissances sur l'Investissement Responsable en interne et en externe ; accompagner les clients dans le nouveau contexte SFDR.
Contrôle 	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	<ul style="list-style-type: none"> Fonction des projets gérés et objectifs fixés Absence d'infraction à la réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> Fonction des projets gérés et objectifs fixés Qualité des contrôles Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques
Support 	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	<ul style="list-style-type: none"> Fonction des projets gérés et objectifs fixés Gestion / optimisation des charges 	<ul style="list-style-type: none"> Fonction des projets gérés et objectifs fixés Qualité de service client et de support aux opérationnels Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques

(1) Se référer au glossaire.

Il est précisé que la rémunération des **fonctions dites de « contrôle »** n'est pas corrélée aux objectifs financiers des activités faisant l'objet d'un contrôle, afin d'assurer un degré d'indépendance adéquat et d'éviter tout conflit d'intérêts.

Depuis 2008, **une partie de la rémunération variable est différée** dans une optique d'alignement sur la stratégie

économique, les objectifs à long terme, et une saine gestion des risques. **Ainsi, les rémunérations variables les plus élevées sont en partie différées, étalées sur une période d'au moins trois ans et ne sont versées qu'en cas d'atteinte des conditions de performance et d'absence de comportement professionnel à risque sur cette période.**

2.4.1.2 Intégration des critères Investissement Responsable et du risque de durabilité dans la politique de rémunération

Amundi a fait de l'Investissement Responsable l'un de ses piliers fondateurs dès sa création en 2010. En 2018, Amundi a lancé un plan d'action à trois ans avec pour objectif l'intégration ESG dans 100 % de ses fonds ouverts en gestion active. Le 8 décembre 2021, avec l'ambition de renforcer encore ses engagements, Amundi s'est doté d'un nouveau plan Ambitions ESG 2025. La politique de rémunération du Groupe est alignée avec la politique d'Investissement Responsable et avec le plan Ambitions ESG 2025.

Le respect de la politique d'Investissement Responsable est intégré au dispositif de contrôle d'Amundi. Les responsabilités sont réparties entre le premier niveau de contrôle effectué par les équipes de gestion elles-mêmes et le deuxième niveau de contrôle réalisé par les équipes de gestion des risques, qui peuvent vérifier en permanence la conformité des fonds à la politique d'Investissement Responsable. Les règles en matière d'Investissement Responsable sont suivies par les équipes de gestion des risques au même titre que les autres contraintes de gestion, et s'appuient sur les mêmes outils et les mêmes procédures.

Au-delà de ces contrôles, conformément à l'engagement numéro 8 du plan Ambitions ESG 2025, Amundi a intégré les critères ESG dans la détermination de la rémunération. Ainsi :

- la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué en 2024 à 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- à compter de 2022, Amundi a intégré des objectifs Investissement Responsable dans l'évaluation de performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, afin que la détermination de leur rémunération variable intègre cette dimension, comme le montre le tableau figurant en 2.4.1.1 ci-dessus ; par ailleurs, à partir de 2023 des objectifs Investissement Responsable ont également été fixés aux équipes marketing afin d'assurer une cohérence avec les objectifs fixés aux équipes commerciales.

Enfin, en 2024, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué est fonction d'objectifs ESG et RSE à hauteur de 20 % (en considérant les critères relatifs à la mise en œuvre des projets ESG Amundi comptant pour 12,5 %, à la RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole comptant pour 7,5 %).

2.4.1.3 Gouvernance

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

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

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

Un comité *ad hoc*, qui regroupe les dirigeants des lignes Gestion, la Direction des Ressources Humaines et les fonctions de contrôle (audit, conformité, risques et sécurité), revoit, pour les preneurs de risques, le respect des limites de risques et des procédures de conformité mises en place. Ces éléments sont portés à l'attention de la Direction Générale et des managers concernés afin que la mise en œuvre de la politique de rémunération en tienne compte.

Le Comité des Rémunérations d'Amundi, qui est composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant, s'est réuni deux fois au cours de l'exercice 2024. Il formule un avis sur la politique de rémunération afin de permettre au Conseil d'Administration de délibérer de façon éclairée. Il suit la mise en œuvre de cette politique notamment pour les « personnels identifiés » décrits ci-après.

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

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

2.4.1.4 Principales réalisations de l'année 2024

Actionnariat salarié

Afin d'associer les salariés du Groupe au développement de l'entreprise et à la création de valeur économique, le Conseil d'Administration a décidé le 6 février 2024 d'utiliser la délégation de compétence octroyée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023 et de procéder à une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi. La souscription à cette opération nommée *We Share* Amundi 2024 était ouverte du 20 septembre au 4 octobre 2024. Cette opération a été un succès, plus de deux salariés sur cinq dans le monde (41,2 %) ayant souscrit à l'opération, avec un pic de souscription à 62,9 % en France. Plus de 2 000 collaborateurs, présents dans 15 pays ont ainsi souscrit à cette augmentation de capital pour un montant de 36,3 millions d'euros, en hausse de 20 % par rapport au montant souscrit en 2023. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente désormais 2,1 % au 31 décembre 2024.

Plans d'intéressement à long terme attribués au cours de l'exercice 2024

L'Assemblée générale du 12 mai 2023 a autorisé le Conseil d'Administration à l'effet de procéder à des attributions d'actions de performance existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux, sous réserve de l'atteinte de certaines conditions de performance. Cette autorisation a été donnée à hauteur de 2 % du capital social maximum. Pour chaque exercice le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne peut représenter plus de 0,1 % du capital social. En vertu de cette autorisation, le Conseil d'Administration a décidé des modalités précises des plans d'actions de performance lors de sa réunion du 6 février 2024 et a arrêté la liste des bénéficiaires lors de sa réunion du 25 avril 2024. Deux plans distincts ont ainsi été mis en œuvre :

- **Plan 2024 général** : les actions attribuées seront définitivement acquises à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans et seront intégralement soumises à l'atteinte de conditions de performance définies par le Conseil d'Administration, l'absence de comportement professionnel à risque et au respect d'une condition de présence à la date d'acquisition. Le nombre d'actions définitivement acquises dépend du niveau d'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2024-2025-2026 du Résultat Net Part du Groupe ajusté, du coefficient d'exploitation ajusté et de la collecte nette ajustée, ainsi que du niveau d'atteinte à fin 2026 sur certains des objectifs du plan Ambitions ESG 2025. Leur niveau d'atteinte sera évalué sur l'ensemble de la durée du plan.

- **Plan 2024 CRD V** : il est adapté aux règles de différé de la rémunération variable propres à la réglementation CRD V, tel que prévu dans la 25^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023. Les actions attribuées seront acquises en cinq tranches sur cinq ans et seront intégralement soumises à l'atteinte des conditions de performance définies par le Conseil d'Administration, l'absence de comportement professionnel à risque et au respect d'une condition de présence à la date d'acquisition. Le nombre d'actions définitivement acquises dépend du niveau d'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2024 à 2028 du Résultat Net Part du Groupe ajusté, du coefficient d'exploitation ajusté et de la collecte nette ajustée ainsi que de la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 pour les années 2024 et 2025 et du plan ESG qui lui succèdera pour les années 2026, 2027 et 2028. Leur niveau d'atteinte sera évalué annuellement. Il est par ailleurs précisé que les actions n'ont été attribuées aux bénéficiaires Dirigeants mandataires sociaux qu'après l'Assemblée générale du 24 mai 2024 qui a approuvé les rémunérations variables globales attribuées au titre de 2023. Ces attributions sont détaillées en section 2.4.3.5 au sein du tableau 6.

Plans d'intéressement à long terme devenus disponibles au cours de l'exercice 2024

Par ailleurs l'année 2024 a vu la livraison de deux plans d'intéressement à long terme qui avaient été décidés par le Conseil d'Administration auparavant. Il s'agit des plans suivants :

- **Plan 2021** : les actions de performance attribuées le 28 avril 2021 par le Conseil d'Administration en vertu de l'autorisation qui lui avait été donnée par l'Assemblée générale du 16 mai 2019 ont été **livrées aux bénéficiaires le 29 avril 2024**, à l'issue de la période d'acquisition de 3 ans, le Conseil d'Administration ayant constaté lors de sa séance du 6 février 2024 que les conditions collectives de performance étaient atteintes.
- **Plan 2022 CRD V** : les actions de performance attribuées le 28 avril 2022 et le 18 mai 2022 (après l'Assemblée générale pour la Directrice Générale) par le Conseil d'Administration en vertu de l'autorisation qui lui avait été donnée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021 étaient acquises depuis respectivement le 28 avril 2023 et le 18 mai 2023, en fonction du taux d'atteinte des conditions de performance qui avait été constaté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 7 février 2023. Elles étaient soumises à une période de rétention d'un an à compter de la date d'acquisition. **Ces actions sont donc devenues disponibles le 28 avril 2024 et le 18 mai 2024 pour la Directrice Générale** (les détails relatifs à la Directrice Générale sont donnés au tableau 7 de la section 2.4.3.5). Il est toutefois rappelé que la Directrice Générale est tenue de conserver 20 % de ces actions jusqu'à la fin de son mandat.

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

La gestion d'actifs ayant constitué l'essentiel de l'activité du Groupe, la politique 2024 d'Amundi s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire spécifique à ce secteur d'activité. Ainsi, pour le périmètre des sociétés de gestion, la politique de rémunération de l'ensemble des « personnels identifiés » d'Amundi est déterminée conformément aux Directives AIFM / OPCVM V applicables à celles-ci. Pour certaines entités du Groupe Amundi ayant le statut d'établissements de crédit ou d'entreprises d'investissement, un nombre limité de collaborateurs est soumis aux réglementations CRD V et IFD, tel que défini aux sections 2.4.2.1.2 et 2.4.2.1.3. Les entités bancaires du périmètre d'Amundi se voient appliquer les mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe Crédit Agricole S.A. Celles-ci prévoient en particulier :

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

- une indexation des rémunérations variables différées selon des principes définis au paragraphe 2.4.2.2.2 ;
- de lier le versement du bonus différé à l'absence de comportement professionnel à risques.

La rémunération des collaborateurs « **personnels identifiés** » **CRD V** dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques des entités concernées au titre de l'exercice 2024, fait l'objet d'un « Rapport Annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V » établi conformément à la réglementation applicable et présenté au paragraphe 2.4.2.3.

Le « **personnel identifié** » **IFD** est soumis à des règles spécifiques décrites au paragraphe 2.4.2.2.3. Un rapport relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié IFD sera publié au niveau de chaque entité en fonction des exigences applicables.

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

2.4.2.1.1 « Personnels identifiés » AIFM / OPCVM V

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

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

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

En application des Directives européennes AIFM 2011/61 du 8 juin 2011 et OPCVM V 2014/91 du 23 juillet 2014, les collaborateurs dits « personnels identifiés » des sociétés de gestion, fonds d'investissement alternatifs (FIA) et OPCVM sont les collaborateurs dont les activités professionnelles ont un impact substantiel sur le profil de risque des sociétés de gestion du Groupe gérant des FIA ou des OPCVM ou sur les FIA ou OPCVM, ce qui recouvre :

- les membres de la Direction Générale et les dirigeants effectifs ;
- les personnes responsables d'une fonction de contrôle ;
- les autres preneurs de risque ;
- les salariés dont la rémunération excède un certain seuil.

2.4.2.1.2 « Personnels identifiés » CRD V

La réglementation CRD s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques de l'entreprise ayant le statut d'établissement de crédit ou d'entreprise d'investissement de classe 1 *bis* au sens de l'article L. 531-4 du Code monétaire et financier.

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

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

- les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A. ;
- la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, tous deux dirigeants effectifs d'Amundi S.A. ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

2.4.2.1.3 « Personnels identifiés » IFD

Avec l'entrée en vigueur de la Directive 2019/2034 (« IFD »), les entreprises d'investissement sont, selon leur taille et leur importance, soumises à des exigences différentes en matière de rémunération. Plus précisément, il existe trois catégories d'entreprise d'investissement, définies à l'article L. 531-4 du Code monétaire et financier :

- les entreprises d'investissement de classe 1 *bis*, qui relèvent de la réglementation CRD ;
- les entreprises d'investissement de classe 2, qui sont définies par opposition aux entreprises d'investissement de classe 1 *bis* et de classe 3 et qui sont assujetties aux obligations posées par la réglementation IFD ;
- les entreprises d'investissement de classe 3, qui relèvent de la réglementation IFD mais bénéficient d'une exemption s'agissant des règles en matière de rémunération.

Il est précisé qu'aucune entreprise d'investissement appartenant au Groupe Amundi ne relève de la catégorie des entreprises d'investissement de la classe 1 *bis* mentionnées au 1° de l'article L. 531-4 du Code monétaire et financier, lesquelles sont soumises à la réglementation CRD V.

Les règles qui s'appliquent aux entreprises d'investissement de classe 2 s'inspirent de celles prévues par les réglementations AIFM / OPCVM et CRD. Elles portent, notamment, sur l'obligation d'établir une politique de rémunération, de fixer un ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable et de conditionner l'acquisition de la rémunération variable à des conditions de performance.

Il est précisé qu'Amundi a procédé aux vérifications nécessaires afin de déterminer dans quelle mesure la Directive IFD s'appliquait compte tenu de la dérogation prévue à l'article 32 (4) dans les conditions mentionnées à l'article 32 (5) de cette même Directive. Il ressort de ces vérifications que les entreprises d'investissement qui satisfaisaient aux dites conditions (et notamment compte tenu de la taille de leur bilan) se sont vu appliquer, au titre de l'exercice 2024, la dérogation prévue à l'article 32 (4) concernant les différés, le paiement en instruments financiers et les prestations de pension discrétionnaires. Une entité n'a pu se prévaloir, au titre de l'exercice 2024, du bénéfice de la dérogation prévue à l'article 32 (4) et a ainsi mis en œuvre les dispositions prévues par la Directive IFD telles que précisées en 2.4.2.2.3.

Conformément à la réglementation IFD, un processus d'identification a été mené sous la responsabilité des fonctions Ressources Humaines, Risques et Conformité au sein des entreprises d'investissement de classe 2 d'Amundi afin d'établir la liste du « personnel identifié » d'Amundi en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par le règlement délégué de la Commission européenne n° 2021/2154 et l'article L. 533-30 du Code monétaire et financier.

Sont considérés comme « personnel identifié » les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion, ce qui recouvre :

- les membres de la Direction Générale et les dirigeants effectifs ;
- les personnes responsables d'une fonction de contrôle et dont l'activité est entièrement dédiée à l'entreprise d'investissement ;
- les autres preneurs de risque ;
- les salariés dont la rémunération excède un certain seuil.

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

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

2.4.2.2.1 Règles de différé applicables à la rémunération variable

Comme décrit en 2.4.1.1, il est rappelé que la rémunération variable peut comprendre deux parties, le bonus et le plan d'attribution d'actions de performance (LTI). Les caractéristiques de ces plans d'attribution d'actions de performance sont précisées en 2.4.2.2.4.

Sous réserve des dispositions spécifiques décrites en 2.4.2.2.2 et en 2.4.2.2.3, la rémunération variable attribuée au « personnel identifié » est différée pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur trois ans minimum, dès lors qu'elle atteint un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

Le « personnel identifié » est également soumis à des conditions d'acquisition et d'indexation du bonus telles que précisées ci-après.

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

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

2.4.2.2.2 Règles spécifiques applicables à la rémunération variable du « personnel identifié » CRD V

La rémunération variable attribuée au « personnel identifié » CRD V ne peut pas excéder 100 % de la rémunération fixe, ce ratio pouvant être porté à 200 % maximum en cas de vote favorable de l'Assemblée générale. Ce plafond a été porté à 200 % pour Amundi S.A. par la 9^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016 et pour Amundi Finance par la 7^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

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

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

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

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

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.

2.4.2.2.3 Règles spécifiques applicables à la rémunération variable du « personnel identifié » IFD

Les entités d'Amundi soumises à l'IFD doivent respecter un ratio entre la part variable et fixe de la rémunération totale attribuée à leurs collaborateurs. Ce ratio n'est pas fixé par la loi. Il a été fixé par Amundi à 200 % ; il peut être augmenté jusqu'à 300 % dans certaines entités, en alignement avec les exigences du régulateur local et après validation par les fonctions Risques et Compliance.

Par ailleurs, comme expliqué au paragraphe 2.4.2.1.3, il peut être dérogé à certaines règles relatives à la rémunération variable prévues par la réglementation IFD conformément aux dispositions prévues à l'article 32 (4) (a) de la Directive IFD. En application de la politique de rémunération du Groupe, les règles plus restrictives décrites ci-dessus en 2.4.2.2.1 en matière de différé et de paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments s'appliquent au « personnel identifié » IFD.

L'une des entreprises d'investissement d'Amundi, ne peut se prévaloir de la dérogation prévue à l'article 32 (4) (a) étant donné que toutes les conditions mentionnées à l'article 32 (5) ne sont pas satisfaites. Ainsi, les règles prévues par la réglementation IFD relativement à la rémunération variable s'appliquent telles que décrites ci-dessous.

La rémunération variable est différée dès lors qu'elle atteint le seuil de 50 000 euros ou qu'elle est supérieure à un quart de la rémunération globale ⁽²⁾ :

- à hauteur de 50 % ;
- pour une durée de 3 ans ;
- attribuée sous forme d'instruments (actions de performance et / ou numéraire indexé sur l'évolution d'un panier de fonds représentatif) ;
- et soumise à une période de rétention d'un an.

Dans cette entité, les conditions d'acquisition de la rémunération variable différée sont identiques à celles décrites en 2.4.2.2.2.

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

(2) En vertu de dérogations prévues au point b) de l'article 32(4) d'IFD, cette entité n'applique pas ces dispositions si ces seuils ne sont pas dépassés.

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

Lorsque des personnes se sont vu attribuer des actions de performance, des conditions spécifiques à l'acquisition des droits liés à ces attributions sont fixées. Elles sont détaillées dans le tableau ci-dessous pour les plans en cours d'acquisition :

	Plan 2022 général	Plan 2022 CRD V	Plan 2023 général	Plan 2023 CRD V	Plan 2024 général	Plan 2024 CRD V
Date d'autorisation par l'Assemblée générale	10 mai 2021	10 mai 2021	10 mai 2021	10 mai 2021	12 mai 2023	12 mai 2023
Date d'attribution par le Conseil d'Administration	28 avril 2022	28 avril 2022 18 mai 2022 (DG)	27 avril 2023	27 avril 2023 12 mai 2023 (DG & DGD)	25 avril 2024	24 mai 2024 (DG & DGD)
Durée	3 ans	5 tranches sur 5 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans
Date d'acquisition définitive	Au plus tard le 2 mai 2025	En fonction des tranches : du 28 avril 2023 au plus tôt pour la 1 ^{re} tranche au 1 ^{er} avril 2027 au plus tôt pour la dernière tranche	Au plus tard le 5 mai 2026	En fonction des tranches : du 29 avril 2024 au plus tôt pour la 1 ^{re} tranche au 1 ^{er} avril 2028 au plus tôt pour la dernière tranche	Au plus tard le 5 mai 2027	En fonction des tranches : du 26 mai 2025 au plus tôt pour la 1 ^{re} tranche au 1 ^{er} avril 2029 au plus tôt pour la dernière tranche
Conditions d'acquisition des droits	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2022-2023-2024 et à la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2022 à 2026 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2023-2024-2025 et à la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2023 à 2027 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2024-2025-2026 et au niveau atteint à fin 2026 sur certains des objectifs du plan Ambitions ESG 2025 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2024 à 2028 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque
Période de rétention	Pas de rétention	Rétention d'un an à compter de la date d'acquisition	Pas de rétention	Rétention d'un an à compter de la date d'acquisition	Pas de rétention	Rétention d'un an à compter de la date d'acquisition

2.4.2.2.5 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 2024 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 deux entités concernées sont Amundi S.A. et Amundi Finance qui n'ont pas de filiale ayant le statut d'établissement de crédit dans des pays tiers.

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, tel que détaillé en 2.4.2.1.2, soit 18 personnes dont la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué, les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A., le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

La politique de rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué d'Amundi applicable au titre de 2024 est détaillée en section 2.4.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

2.4.2.2.6 Indemnités de départ

Les indemnités qui pourraient être versées en cas de départ sont corrélées avec la performance réalisée dans la durée de telle sorte qu'elles ne puissent pas récompenser l'échec.

Il est par ailleurs rappelé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne sont éligibles à une indemnité de départ que dans les conditions strictement prévues par la politique de rémunération approuvée par les actionnaires et décrites en 2.4.4.4 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 2.4.1.3 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 2.1.3.4 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 applicables à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel s'appliquent au « personnel identifié » CRD V.

Dans le cas particulier des mandataires sociaux qui sont considérés comme du « personnel identifié » CRD V, la politique de rémunération des mandataires sociaux est décrite dans la section 2.4.3 du document d'enregistrement universel.

La politique de rémunération applicable au « personnel identifié » CRD V comporte par ailleurs des règles spécifiques en matière de différé et d'indexation de la rémunération variable tel que précisé 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 2.4.2.2.2 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 attribuées au personnel identifié CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.4 du document d'enregistrement universel.

Limitation des bonus garantis

Les conditions de versement d'une rémunération variable garantie sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.5 du document d'enregistrement universel.

Indemnités de départ

Les conditions de versement d'une indemnité de départ sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.6 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 2024****Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024, répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraire et montant en instruments – REM 1 (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)**

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants mandataires sociaux	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres	Total
Nombre de membres du personnel identifié	14	2	-	-	-	2	-	-	18
RÉMUNÉRATION FIXE TOTALE	0,5	1,4	-	-	-	0,3	-	-	2,1
<i>Dont montants en numéraire</i>	0,5	1,4	-	-	-	0,3	-	-	2,1
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE	-	2,2	-	-	-	0,1	-	-	2,3
<i>Dont montants en numéraire</i>	-	1,1	-	-	-	0,1	-	-	1,2
<i>Dont montants différés</i>	-	0,7	-	-	-	-	-	-	0,7
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	1,1	-	-	-	-	-	-	1,1
<i>Dont montants différés</i>	-	0,7	-	-	-	-	-	-	0,7
RÉMUNÉRATION TOTALE	0,5	3,6	-	-	-	0,4	-	-	4,4

S'agissant des membres du Conseil d'Administration, sont inclus tous les membres, dont le Président du Conseil d'Administration, qui ont exercé leur mandat pendant tout ou partie de l'exercice 2024 (les changements intervenus dans la composition du Conseil d'Administration sont détaillés en section 2.1.1.1.1).

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 2024, qui deviendra effective en 2025 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration et, le cas échéant,

de l'Assemblée générale. La part variable correspondant à l'exercice 2024 s'élève à 1,6 million d'euros et 0,7 million de LTI au titre de 2024.

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2024 représente 52,2 % de la rémunération totale attribuée et 109,1 % de la rémunération fixe.

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2024 en actions ou instruments représente 47,9 %.

Rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice 2024 au titre des embauches et indemnités de départ attribuées ou versées au cours de l'exercice 2024 – REM 2

	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
RÉMUNÉRATIONS VARIABLES GARANTIES ATTRIBUÉES			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES AU TITRE D'EXERCICES ANTÉRIEURS ET VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE 2024			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2024			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-

Rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs – REM 3 (en millions d'euros)

	Montant total des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs	Dont rémunération variable acquise en 2024 ⁽¹⁾	Dont rémunération variable différée non acquise ⁽¹⁾	Montant de l'ajustement explicite appliqué aux rémunérations acquises en 2024 ⁽²⁾	Montant de l'ajustement implicite appliqué aux rémunérations acquises en 2024 ⁽³⁾	Montant total des rémunérations différées effectivement versées en 2024	Montant total des rémunérations différées devenues acquises mais soumises à une période de rétention
DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX	3,1	0,7	2,4	-	0,0	0,5	0,6
<i>Dont montants en numéraire</i>	1,3	0,1	1,2	-	-	0,1	-
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	1,8	0,6	1,2	-	0,0	0,4	0,6
AUTRES PERSONNELS IDENTIFIÉS	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont montants en numéraire</i>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	-	-	-	-	-	-

(1) En valeur d'attribution.

(2) Ajustement explicite relatif au taux d'atteinte des conditions de performance au titre de l'exercice 2023.

(3) Ajustement implicite relatif à l'indexation.

Les membres du Conseil d'Administration ne bénéficient d'aucune rémunération variable, ce tableau est donc sans objet pour cette catégorie de personnel identifié.

Informations consolidées sur les membres du personnel identifié ayant une rémunération totale attribuée au titre de l'exercice 2024 supérieure à 1 million d'euros – REM 4

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

Par souci de lisibilité, les lignes au-delà de 3 millions d'euros ne sont pas présentées, étant à zéro.

Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires – REM 5 (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Adminis- tration	Dirigeants mandataires sociaux	Banque d'inves- tissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres	Total
Nombre de membres du personnel identifié	14	2	-	-	-	2	-	-	18
RÉMUNÉRATION TOTALE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ	0,5	3,6	-	-	-	0,4	-	-	4,4
<i>Dont rémunération variable</i>	-	2,2	-	-	-	0,1	-	-	2,3
<i>Dont rémunération fixe</i>	0,5	1,4	-	-	-	0,3	-	-	2,1

2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2024

2.4.3.1 Rémunération des administrateurs et du censeur

Conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée générale du 24 mai 2024 s'est prononcée dans sa cinquième résolution sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2023. Compte tenu du taux d'approbation de 99,32 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations des administrateurs attribuées au titre de l'exercice 2023 ont été versées en juin 2024.

2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2024

La politique de rémunération des administrateurs a été établie par le Conseil d'Administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations. Elle a fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale annuelle de 2024 à hauteur de 99,98 % (10^e résolution).

Conformément à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.3.2).

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

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

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

- attribués au titre de l'exercice 2022 et versés en 2023 ;
- attribués au titre de l'exercice 2023 et versés en 2024 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2024 et qui seront versés en 2025.

La politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale prévoit les règles de répartition suivantes au titre de l'exercice 2024 :

- une somme de 3 650 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 300 euros par administrateur par présence aux réunions des comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par comité ;
- un forfait annuel, de 15 500 euros, alloué au Président du Comité d'Audit ;
- un forfait annuel, de 15 500 euros, alloué au Président du Comité des Risques ;
- un forfait annuel, de 10 500 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations.

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

2.4.3.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux administrateurs et au censeur

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 3 février 2025 a mis en œuvre la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée de 2024 et décidé de répartir l'enveloppe globale de rémunération attribuée au titre de 2024 conformément à celle-ci.

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

Membres du Conseil d'Administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 et versés en 2023 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 et versés en 2024 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 et qui seront versés en 2025 ⁽¹⁾ (en euros)
PHILIPPE BRASSAC ^{(2) (3) (9)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
YVES PERRIER ^{(2) (10)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	
Autres rémunérations	Néant	Néant	
VIRGINIE CAYATTE			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	55 000	60 450	53 400
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
BÉNÉDICTE CHRÉTIEN ^{(2) (11)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		Néant	Néant
Autres rémunérations		Néant	Néant
LAURENCE DANON-ARNAUD			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	49 000	40 650	47 950
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
JEAN-MICHEL FOREST ⁽¹²⁾			
Rémunération au titre du mandat de censeur	48 000	33 400	
Autres rémunérations	Néant	Néant	
CHRISTINE GANDON ⁽⁸⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	31 500	21 900	
Autres rémunérations	Néant	Néant	
PATRICE GENTIÉ			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	35 000	32 850	32 850
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
GERALD GREGOIRE ^{(2) (15)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			Néant
Autres rémunérations			Néant
CHRISTINE GRILLET ⁽¹⁴⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		7 300	32 850
Autres rémunérations		Néant	Néant
MICHÈLE GUIBERT			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	38 000	40 700	43 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
WILLIAM KADOUCH-CHASSAING ⁽⁵⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	35 000		
Autres rémunérations	Néant		

Membres du Conseil d'Administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 et versés en 2023 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 et versés en 2024 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 et qui seront versés en 2025 ⁽¹⁾ (en euros)
ROBERT LEBLANC			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	53 500	64 050	53 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
MICHEL MATHIEU ^{(2) (6)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
NICOLAS MAURÉ ⁽¹³⁾			
Rémunération au titre du mandat de censeur		10 950	25 550
Autres rémunérations		Néant	Néant
HÉLÈNE MOLINARI			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	45 000	43 350	39 700
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
XAVIER MUSCA ^{(2) (4)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant		
Autres rémunérations	Néant		
JOSEPH OUEDRAOGO ⁽⁷⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	28 000 au profit de 5 associations	32 850 au profit de 3 associations	32 850 au profit de 4 associations
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
CHRISTIAN ROUCHON			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	61 500	63 850	63 850
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
NATHALIE WRIGHT			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	0	37 450	43 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
TOTAL	479 500	489 750	468 500

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

(2) Philippe Brassac, Yves Perrier, Bénédicte Chrétien, Gérald Grégoire, Michel Mathieu et Xavier Musca ont renoncé individuellement à la perception de leur rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

(3) Philippe Brassac a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2022 et a été nommé Président lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

(4) Xavier Musca a démissionné le 1^{er} septembre 2022.

(5) William Kadouch-Chassaing a démissionné de son mandat d'administrateur à l'issue du Conseil d'Administration du 9 décembre 2022.

(6) Michel Mathieu a démissionné de son mandat d'administrateur le 1^{er} janvier 2024.

(7) Joseph Ouedraogo a été élu administrateur par les salariés le 25 mars 2022. Il a renoncé personnellement à la perception de sa rémunération au profit d'associations.

(8) Christine Gandon a démissionné de son mandat le 3 août 2023.

(9) La rémunération de Philippe Brassac qui lui a été attribuée au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration est présentée en 2.4.3.2.

(10) Le mandat d'Yves Perrier a pris fin à l'issue de l'Assemblée du 12 mai 2023.

(11) Bénédicte Chrétien a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

(12) Jean-Michel Forest a démissionné de son mandat de censeur à l'issue du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

(13) Nicolas Mauré a été nommé en qualité de censeur lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

(14) Christine Grillet a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 26 octobre 2023.

(15) Gérald Grégoire a été coopté lors du Conseil d'Administration du 6 février 2024.

2.4.3.2 Rémunération attribuée ou versée au Président du Conseil d'Administration

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice à Philippe Brassac, en tant que Président du Conseil d'Administration.

Il est toutefois rappelé que **Philippe Brassac a renoncé à percevoir toute rémunération ou avantage auxquels il pourrait prétendre en qualité du Président du Conseil d'Administration et de membre du Conseil d'Administration.**

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Amundi à Philippe Brassac au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration sont présentées dans le tableau ci-dessous. Par ailleurs, les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Philippe Brassac à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A. figurent dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024, les actions de Crédit Agricole S.A. étant admises à la négociation sur le marché réglementé d'Euronext Paris.

Éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2024 ou attribuée au titre du même exercice à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2024 et versés au cours de cet exercice	Présentation
Rémunération fixe	Néant	La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'Administration s'élève à 350 000 euros. Philippe Brassac a renoncé à percevoir cette rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2023.
Rémunération variable annuelle	Néant	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Néant	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Philippe Brassac a renoncé à la perception d'une rémunération à raison du mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature	Néant	Philippe Brassac n'a pas bénéficié d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.
Frais de santé	Néant	Philippe Brassac n'a pas bénéficié du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi.
Régime de retraite supplémentaire	Néant	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire au titre de son mandat.

2.4.3.3 Rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué

Cette section présente tout d'abord l'évaluation des critères de performance déterminant l'attribution de la rémunération variable au titre de 2024 à la fois pour la Directrice Générale et pour le Directeur Général Délégué (2.4.3.3.1), avant d'en déduire le montant de rémunération variable attribué au titre de 2024 (2.4.3.3.2) et d'en préciser les modalités de paiement (2.4.3.3.3). Le détail des éléments attribués au titre de 2024 ou versés au cours de ce même exercice sera enfin présenté pour la Directrice Générale (2.4.3.3.4) et pour le Directeur Général Délégué (2.4.3.3.5).

2.4.3.3.1 Évaluation des critères de performance déterminant l'attribution de la rémunération variable globale

La mesure de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, telle que prévue par la politique de rémunération 2024 est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés par le Conseil d'Administration, appréciés sur la base des comptes annuels 2024. Ces objectifs sont strictement identiques pour la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué.

Lors de sa séance du 3 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a, en stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 24 mai 2024, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles⁽¹⁾ qui avaient été préétablis pour chaque critère et appliqué les courbes de paiement associées à chaque critère. La synthèse de cette évaluation est présentée dans le tableau ci-après :

	Seuil	Cible	Plafond	Taux de réalisation Base 100 %	Pondération	Taux de réalisation pondéré
PÉRIMÈTRE AMUNDI					82,5 %	102,3 %
Critères économiques (comptes annuels)				127,7 %	60,0 %	76,6 %
Revenus nets ajustés (M€) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	130,1 %	9,0 %	11,7 %
Coex ajusté (%) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	123,0 %	12,0 %	14,8 %
RNPG ajusté (M€) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	125,0 %	30,0 %	37,5 %
Collecte nette ajustée (Md€) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	140,5 %	9,0 %	12,6 %
Critères non-économiques				114,2 %	22,5 %	25,7 %
Mettre en œuvre les projets ESG ⁽²⁾⁽³⁾			150 %	113,5 %	12,5 %	14,2 %
Projets stratégiques ⁽²⁾			150 %	115,0 %	10,0 %	11,5 %
PÉRIMÈTRE CREDIT AGRICOLE S.A.					17,5 %	21,6 %
Critères économiques (comptes annuels)				118,3 %	10,0 %	11,8 %
Coex (%) ⁽¹⁾	60 %	100 %	150 %	119,2 %	3,33 %	4,0 %
RNPG (M€) ⁽¹⁾	60 %	100 %	150 %	116,7 %	3,33 %	3,9 %
RoTE (%) ⁽¹⁾	60 %	100 %	150 %	118,9 %	3,33 %	4,0 %
Critères non-économiques				130,0 %	7,5 %	9,8 %
RSE Sociétale ⁽²⁾			150 %	130,0 %	3,75 %	4,9 %
RSE Environnementale ⁽¹⁾⁽³⁾			150 %	130,0 %	3,75 %	4,9 %
TAUX DE RÉALISATION GLOBAL					100 %	123,9 %
TAUX DE RÉALISATION APRÈS APPLICATION DU PLAFOND PRÉVU PAR LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION						113,3 %

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

(1) Les objectifs cibles des critères économiques ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité. Il est précisé que l'objectif cible correspondait, pour chaque critère économique Amundi et Crédit Agricole S.A., au montant fixé lors de l'élaboration, fin 2023, du budget 2024.

Critères économiques – Périmètre Amundi (comptant pour 60 % du total)

Pour les **critères économiques portant sur le périmètre Amundi**, le Conseil a déterminé les taux de réalisation présentés dans le tableau ci-dessus, en appliquant pour chaque critère la courbe de paiement qu'il avait fixée lors de sa réunion du 6 février 2024. Il en résulte **un taux de réalisation global sur les objectifs économiques Amundi de 127,7 % en base 100 %**.

Ce taux de réalisation reflète des résultats en forte croissance. En effet, l'année 2024 a été une année record pour Amundi, aussi bien en termes de résultats, avec un Résultat Net Part du Groupe ajusté à son plus haut historique, que d'activité, avec une collecte nette qui a été multipliée par deux par rapport à 2023. Le Conseil a noté la progression des revenus totaux grâce notamment à la croissance des commissions nettes de gestion et des commissions de surperformance ainsi qu'à la forte croissance des revenus de technologie. Par ailleurs, les charges d'exploitation progressent moins vite que les revenus, générant un effet ciseaux positif, permettant d'améliorer le coefficient d'exploitation, qui atteint avec une année d'avance l'objectif prévu pour 2025.

Critères non-économiques – Périmètre Amundi (comptant pour 22,5 % du total)

Concernant les **critères non-économiques sur le périmètre Amundi**, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a fixé le niveau d'atteinte en prenant en compte les éléments suivants :

Mettre en œuvre les projets ESG (comptant pour 12,5 % du total) :

Compte tenu des objectifs qui avaient été fixés à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué, le Conseil a arrêté le **taux d'atteinte de cet objectif à 113,5 %**. Pour ce faire, il a tenu compte des avancées, à fin 2024, dans la mise en œuvre des 10 engagements du plan Ambitions ESG 2025. D'une façon détaillée, l'analyse du Conseil a été la suivante :

- **Quatre des dix engagements du plan Ambitions ESG 2025⁽¹⁾ sont désormais atteints à fin 2024 :**
 - engagement n° 6 : un plan d'engagement climat a été élargi à 1 478 nouveaux émetteurs à fin décembre 2024, par rapport à 966 à fin 2023, pour un objectif de 1 000 entreprises à fin 2025,
 - engagement n° 7 : les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans les secteurs du pétrole et du gaz non conventionnel ont été exclues des investissements d'Amundi en 2024, comme cela est le cas depuis 2022,
 - engagement n° 8 : des objectifs ESG ont été intégrés dans les objectifs annuels de 99,6 % des gérants et des commerciaux et la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 compte pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi en avril 2024,
 - engagement n° 10 : le rapport d'avancement rendant compte de la mise en œuvre de la stratégie climat a été présenté aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale du 24 mai 2024 et approuvé à 96,73 %.

- **Sur les six autres engagements, le niveau d'avancement à la fin de la troisième année a été considéré comme étant en ligne avec le rythme nécessaire pour atteindre les objectifs fixés au terme du plan, soit à fin 2025 :**

- engagement n° 1 : le projet d'implémentation d'une évaluation de la Transition dans les portefeuilles ouverts en gestion active⁽²⁾ est en cours de mise en œuvre ,
- engagement n° 2 : 4 classes d'actif proposent *a minima* un produit *Net Zero* 2050 à fin 2024,
- engagement n° 3 : les encours sur les fonds à impact ont progressé pour atteindre 16,1 milliards d'euros à fin décembre 2024 par rapport à 13,2 milliards d'euros à fin décembre 2023, pour un objectif de 20 milliards à fin 2025,
- engagement n° 4 : à fin décembre 2024, 37 % de la gamme de fonds passifs est constituée de fonds ESG, contre 33 % à fin 2023, pour un objectif de 40 % à fin 2025,
- engagement n° 5 : le premier module d'Alto Sustainability est commercialisé depuis 2023 et le deuxième module climat est défini pour un lancement en 2025,
- engagement n° 9 : la mise en œuvre du plan d'actions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à l'énergie (scope 1 + 2) et aux déplacements professionnels (scope 3) a été poursuivie. A fin décembre 2024, les émissions ont diminué de - 62 % par employé par rapport à 2018, pour un objectif de - 30 % à fin 2025.

- **D'autres réalisations soutenant la stratégie d'Investissement Responsable ont également été constatées par le Conseil d'Administration :**

- à fin 2024, compte tenu de son effort systématique pour déployer les solutions *Net Zero*, Amundi a remporté plusieurs appels d'offre auprès d'institutionnels que ce soit en gestion active Actions et Taux ou en gestion passive. Du côté de son offre de fonds ouverts *Net Zero*, elle a atteint une part de marché de 28 % sur le marché européen. Amundi se positionne par ailleurs comme le premier acteur de la gestion *Net Zero* en taille de fonds ouverts gérés activement,
- la gamme des produits d'épargne Label ISR a été adaptée suite à l'évolution du label. Amundi conservera la plus large gamme ISR du marché.

Projets stratégiques d'Amundi (comptant pour 10 % du total) :

Le Conseil a fixé le **taux d'atteinte de ce critère à 115 %** en constatant que :

- **Développement d'Amundi Technology et des services :**
 - plusieurs projets portés par des clients stratégiques ont été mis en production, Amundi Technology a 82 clients à fin 2024,
 - les revenus ont progressé fortement pour atteindre 80 millions d'euros, soit une hausse de + 33,8 % par rapport à 2023,
 - Amundi Technology a fait l'acquisition d'aixigo qui va permettre de transformer l'offre Alto Wealth et accroître sa modularité.

(1) Les dix engagements du plan Ambitions ESG 2025 ont été annoncés dans le Communiqué de presse du 8 décembre 2021. Parmi ces engagements, les engagements 2, 6, 7, 9 et 10 sont des engagements climatiques.

(2) Lorsqu'une méthodologie d'évaluation est possible.

• Développement de l'Asie et de l'Europe :

- **en Asie**, le développement s'est poursuivi avec des encours en progression de +17 % sur un an pour atteindre 469 milliards d'euros, grâce à une collecte de + 28 milliards d'euros, équilibrée sur tous les segments de clientèle et les zones géographiques ; la contribution des JV au résultat net a augmenté de +21 % par rapport à 2023 ; enfin, l'année 2024 a également été marquée par le succès du partenariat avec Standard Chartered, sur 11 marchés en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique, avec 2 milliards de dollars d'encours collectés,
- **en Europe**, où les encours atteignent à fin 2024 1 636 milliards d'euros, en hausse de +7,3 % par rapport à 2023 avec une collecte de +21,2 milliards d'euros, Amundi a connu une forte progression de la distribution tiers, une forte croissance des encours et des revenus notamment en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni et a conclu 12 nouveaux partenariats avec des acteurs digitaux portant à 45 le nombre de partenariats avec ce type d'acteurs, en Europe et Asie ;

• Développement des actifs réels et du passif :

- **sur les actifs réels**, l'année 2024 a été marquée par la gestion de la crise immobilière, la poursuite du développement organique (comme la deuxième génération de fonds infrastructure liés à la transition énergétique) et l'intégration d'Alpha Associates qui va permettre de créer une plateforme de multigestion intégrée,
- **sur le passif**, les encours ont augmenté de +23 % pour atteindre 418 milliards d'euros, soit quasiment l'objectif de 420 milliards d'euros prévu à fin 2025, avec une progression de +30 % des encours ETF grâce à une collecte record sur l'année de +27,8 milliards d'euros, tirée par le succès des gammes ETF actions US (+10 milliards d'euros) et globales. L'évolution de la gamme de produits s'est par ailleurs poursuivie avec le lancement d'ETF actifs et le développement des produits ETF ESG (soit 37 % de la gamme en nombre d'ETF) ;

• Mise en œuvre des opérations de M&A :

- **Victory Capital** : signature en juillet 2024 avec un closing prévu vers la fin du 1^{er} trimestre 2025, permettant d'accéder à des expertises US de haute qualité et de bénéficier de la forte croissance de ce gestionnaire d'actifs américain,
- **Alpha Associates** : closing en avril 2024, renforçant les capacités d'investissement d'Amundi dans les actifs réels,
- **aixigo** : closing en novembre 2024, renforçant l'offre de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne.

Critères économiques – Périmètre Crédit Agricole S.A. (comptant pour 10 % du total)

S'agissant des **objectifs économiques portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A.**, le Conseil a, sur la base des comptes annuels de Crédit Agricole S.A., constaté un **taux d'atteinte global de 118,3 % en base 100 %**. Cette performance est tirée par la forte croissance du Résultat Net Part du Groupe et par le niveau élevé de rentabilité atteint. Tous les objectifs financiers du Plan Ambitions 2025 sont dépassés dès 2024. Les niveaux d'atteinte pour chacun des indicateurs sont les suivants :

- 116,7 % pour le **Résultat Net Part du Groupe (RNPG)** ;
- 119,2 % pour le **Coefficient d'exploitation** ;
- 118,9 % pour le **Return on Tangible Equity (RoTE)**.

Critères non-économiques – Périmètre Crédit Agricole S.A. (comptant pour 7,5 % du total)

Concernant l'évaluation des **critères non-économiques Crédit Agricole S.A.**, portant sur la RSE Environnementale et Sociétale du Groupe, le Conseil a retenu un **taux d'atteinte de 130 %**, en prenant en considération les éléments ci-après. La plupart des critères liés à la RSE Environnementale et Sociétale sont en avance d'un an sur le PMT 2025 :

RSE environnementale (comptant pour 3,75 % du total) :

Afin de diminuer son empreinte de fonctionnement, le Groupe poursuit ses actions en matière de sobriété et d'efficacité énergétique de ses bâtiments enclenchées dès 2022 dans le cadre du plan de Sobriété. Le Groupe continue d'accélérer sur sa trajectoire d'électrification des véhicules, avec notamment l'actualisation début 2024 du catalogue de flotte automobile pour les véhicules de direction et de fonction constitué à 50 % de véhicules électriques. Les déplacements professionnels font l'objet d'une attention forte avec une politique voyage fixant les règles à respecter par chacun, un outil de réservation déployé mi-2023 permettant de sensibiliser les collaborateurs dès la réservation sur les émissions générées par leur déplacement et enfin un suivi carbone avec la mise en place dans certaines entités de budgets carbonés alloués par Direction. L'objectif 2025 est déjà atteint, avec un an d'avance.

RSE sociétale (comptant pour 3,75 % du total) :

Les objectifs de nature sociétale (insertion des jeunes et dynamique collective via les résultats IMR) sont en nette progression.

- Concernant l'objectif consistant à favoriser l'**insertion des jeunes par l'emploi et la formation**, l'objectif prévoit l'accueil et l'accompagnement de 50 000 jeunes à horizon 2025, soit 12 500 jeunes par an pour le groupe Crédit Agricole. Cette cible annuelle est dépassée pour 2024 avec **plus de 20 000 jeunes accueillis**. L'objectif 2025 est déjà atteint, avec un an d'avance.
- S'agissant de l'objectif de dynamique collective, la participation à l'Indice de Mise en Responsabilité (IMR) est en hausse de + 2 points et atteint 85 %, soit le taux le plus élevé depuis la mise en place des enquêtes en 2016. L'IMR 2024 est en progression de +1 point.

2.4.3.3.2 Détermination de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2024

Lors de sa séance du 3 février 2025, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a déterminé le montant de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2024. En appliquant le **taux de réalisation global de 123,9 %** à la rémunération variable cible, la **rémunération variable globale théorique s'établirait à 1 635 480 euros pour Valérie Baudson et à 780 570 euros pour Nicolas Calcoen**. Toutefois, en application des plafonds

Le tableau ci-dessous synthétise ces éléments :

Montants exprimés en euros	Directrice Générale Valérie Baudson	Directeur Général Délégué Nicolas Calcoen
Rémunération variable globale cible	1 320 000	630 000
Taux de réalisation global	123,9 %	123,9 %
Rémunération variable globale théorique	1 635 480	780 570
Taux plafond prévu par la politique de rémunération	113,3 %	113,3 %
Rémunération variable globale attribuée après plafonnement	1 496 000	714 000
Impact du plafonnement sur la rémunération variable globale attribuée	(139 480)	(66 570)

En synthèse, la rémunération totale attribuée au titre de 2024 se décompose comme suit :

Montants exprimés en euros	Directrice Générale Valérie Baudson	En % du total	Directeur Général Délégué Nicolas Calcoen	En % du total
Rémunération fixe	880 000	37 %	420 000	37 %
Rémunération variable globale attribuée	1 496 000	63 %	714 000	63 %
Rémunération variable globale attribuée en % de la rémunération fixe	170 %		170 %	
RÉMUNÉRATION TOTALE	2 376 000		1 134 000	
Évolution par rapport à la rémunération totale attribuée au titre de 2023	+ 1,4 %		+ 1,4 %	

La structure de la rémunération variable globale est rappelée ci-dessous :

La rémunération variable globale est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle représente, à la cible 150 % de la rémunération fixe, soit :

- 1 320 000 euros pour la Directrice Générale ;
- 630 000 euros pour le Directeur Général Délégué.

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable globale est plafonnée et ne peut dépasser le niveau

prévus par la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale, le Conseil d'Administration a limité la rémunération variable globale, aux montants ci-dessous :

- Directrice Générale : 1 496 000 euros ;
- Directeur Général Délégué : 714 000 euros.

Le Conseil d'Administration a noté qu'en raison du plafonnement fixé à 170 % de la rémunération fixe, la rémunération variable attribuée au titre de 2024 à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué est en hausse de + 2,3 % par rapport à celle attribuée au titre de 2023, tandis que le RNPG est en hausse de + 13,0 % sur la même période.

maximal défini par la politique de rémunération. Celui-ci est fixé à 170 % de la rémunération fixe, soit :

- 1 496 000 euros pour la Directrice Générale ;
- 714 000 euros pour le Directeur Général Délégué.

Ce niveau maximum est en outre conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale au niveau maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.

2.4.3.3 Modalités de paiement de la rémunération variable globale

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 24 mai 2024, la rémunération variable globale est attribuée, jusqu'au montant cible :

- sous forme de bonus en numéraire à hauteur des deux tiers du total ;
- sous forme d'actions de performance à hauteur d'un tiers.

Au-delà du montant cible, l'attribution se fait exclusivement sous forme de bonus en numéraire.

La politique de rémunération précise par ailleurs que les modalités de différé et d'indexation applicables à la rémunération variable globale sont mises en œuvre conformément à la réglementation CRD V qui prévoit que :

- 50 % au minimum de la rémunération variable globale est versée sous forme d'instruments ;
- 60 % de la rémunération variable globale est différée sur une durée de cinq ans ;
- les tranches versées sous forme d'instruments (numéraire indexé ou actions de performance) sont soumises à une période de rétention d'un an.

Ainsi, en application des dispositions rappelées ci-dessus, **les modalités de paiement de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué, sont synthétisées dans le tableau ci-dessous.** Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

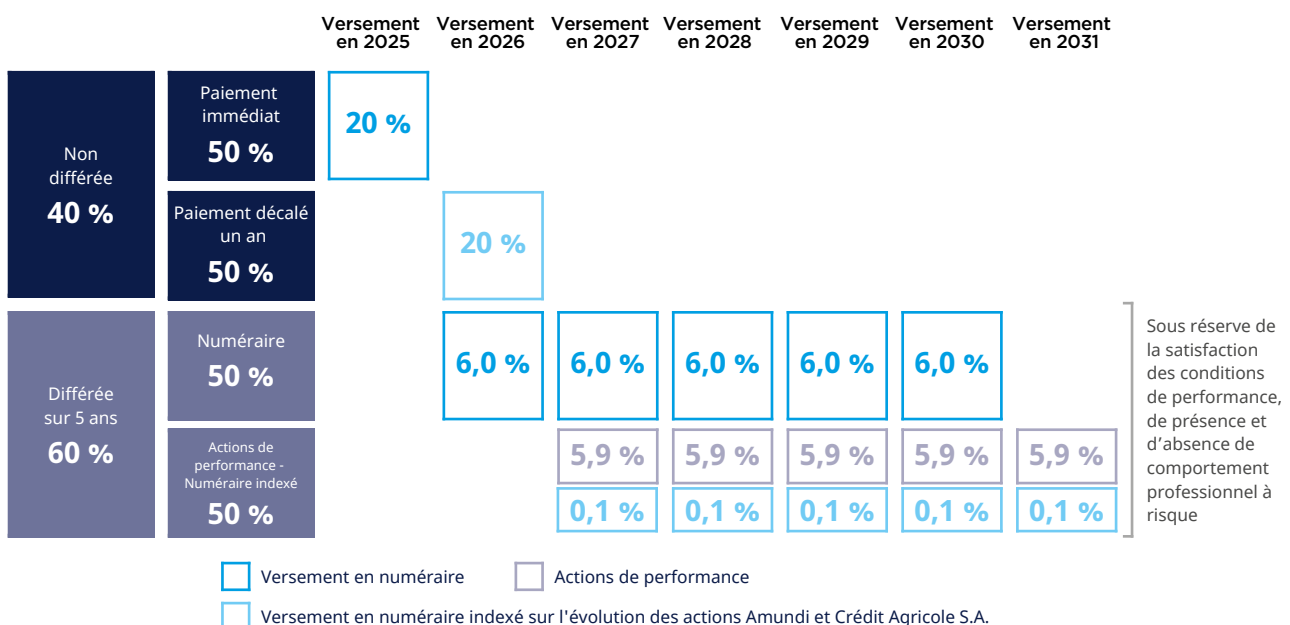
Montants exprimés en euros			Directrice Générale	Directeur Général
			Valérie Baudson	Nicolas Calcoen
Rémunération non-différée	40 %		598 400	285 600
Paiement en numéraire	50,0 %	Non indexé	299 200	142 800
Paiement en numéraire indexé, décalé d'un an après étention	50,0 %	Indexé	299 200	142 800
Rémunération différée sur 5 ans	60 %		897 600	428 400
Part sous forme de numéraire	50,0 %	Non indexé	448 800	214 200
Part sous forme de numéraire indexé	1,0 %	Indexé	8 800	4 200
Part sous forme d'actions de performance	49,0 %	Indexé	440 000	210 000
RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ATTRIBUÉE			1 496 000	714 000

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale, la partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2025 et la partie à paiement décalé d'un an après application de la période de rétention, représentant 20 % également, sera versée en mars 2026.

Cette partie est indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

À titre d'illustration, la structure des paiements de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2024 est représentée ci-dessous :

Rémunération variable annuelle au titre de 2024



S'agissant de la rémunération variable globale différée, représentant 60 % du total, les modalités s'appliquant aux parts attribuées sous forme d'actions de performance, en numéraire et en numéraire indexé, en application de la politique de rémunération approuvée sont détaillées ci-après.

Actions de performance

Lors de sa réunion du 28 avril 2025, le Conseil d'Administration déterminera le nombre d'actions correspondant aux montants attribués à Valérie Baudson et à Nicolas Calcoen, soit respectivement 440 000 euros et 210 000 euros, sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil.

Le Conseil procédera le même jour à l'attribution du plan 2025 à une population sélectionnée de cadres clés.

Toutefois, s'agissant de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen, le Conseil ne procédera à l'attribution des actions qu'à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025, sous réserve de l'approbation

par ladite Assemblée de la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2024.

Il est rappelé que l'Assemblée générale du 12 mai 2023, dans sa 25^e résolution, a décidé, que pour chaque exercice, **le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.**

Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance décrites ci-dessous, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche sera soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition. Comme prévu par la politique de rémunération 2024, le Conseil d'Administration a décidé lors de sa réunion du 3 février 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations, des modalités précises concernant les conditions de performance. Ainsi, le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance détaillées dans le tableau ci-dessous :

Indicateur	Pondération	Taux de réalisation		
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (125 %)
Résultat Net Part du Groupe ajusté	40 %	< 50 % du montant cible	100 % du montant cible	125 % du montant cible
Coefficient d'exploitation ajusté	20 %	< Taux cible + 10 pts	Taux cible	Taux cible - 5 pts
Collecte nette ajustée	20 %	< montant cible - 50 Mds €	100 % du montant cible	Montant cible + 25 Mds €
Critère ESG & RSE	20 %	< 50 % de l'objectif	100 % de l'objectif	125 % de l'objectif

Pour les **trois conditions économiques**, ce taux d'atteinte sera déterminé en comparant le résultat obtenu par rapport à la cible budgétaire annuelle validée par le Conseil d'Administration ⁽¹⁾.

S'agissant du critère ESG & RSE :

- pour la première tranche (acquisition en 2026), le Conseil d'Administration évaluera le niveau atteint par Amundi sur les dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 en comparaison aux objectifs qui avaient été fixés à l'échéance de ce plan ⁽²⁾, sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs ;
- pour les quatre autres tranches (acquisition en 2027, 2028, 2029 et 2030), le Conseil d'Administration évaluera, à fin 2026, 2027, 2028 et 2029, la progression dans la mise en œuvre de la trajectoire RSE & ESG d'Amundi.

Pour chaque critère :

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de l'objectif cible correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 125 %.

Pour chaque tranche, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, **cette moyenne étant plafonnée à 100 %**. Il est rappelé que **les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait**

l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration et son versement demeure subordonné au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2024.

Le nombre d'actions définitivement acquises pour chaque tranche sera égal au cinquième du nombre d'actions initialement attribué multiplié par le taux de réalisation de la tranche considérée.

Il est par ailleurs rappelé qu'à l'occasion de la nomination de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen, le Conseil d'Administration avait fixé une obligation de conservation, jusqu'à la fin du mandat, de 20 % des actions acquises. Ce montant est réexaminé annuellement lors de l'adoption de la politique de rémunération. Dans ce cadre, et en application de la politique de rémunération 2024, **le Conseil du 3 février 2025** qui a défini les modalités de paiement de la rémunération variable attribuée au titre de 2024, **a confirmé l'obligation faite à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué de conserver, jusqu'à la cessation de leurs mandats, pour chaque tranche, 20 % des actions acquises.** En acceptant ces attributions, ils prendront par ailleurs l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

Part versée en numéraire et en numéraire indexé

La part de la rémunération différée payée en numéraire est versée sur cinq ans en cinq tranches équivalentes. Le montant de chaque tranche versée à Valérie Baudson sera de 89 760 euros et à Nicolas Calcoen de 42 840 euros.

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

(2) Les dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 sont décrits dans le [Communiqué de presse du 8 décembre 2021](#).

La part de la rémunération différée payée en numéraire indexé, soit 8 800 euros pour Valérie Baudson et 4 200 euros pour Nicolas Calcoen est indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. Elle est versée sur cinq ans en cinq tranches équivalentes. Le montant de chaque tranche versée à Valérie Baudson sera de 1 760 euros et à Nicolas Calcoen de 840 euros. Chaque tranche est soumise à une période de rétention d'un an.

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. qui sont détaillées ci-dessous.

Il est précisé que **pour chaque critère** :

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;

- l'atteinte de l'objectif cible correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 120 %.

Par ailleurs, **pour chaque tranche**, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, **cette moyenne étant plafonnée à 100 %**. Il est rappelé que **les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration** et son versement demeure subordonné au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2024.

Condition de versement portant sur la performance d'Amundi pour 85 % :

Indicateur	Pondération	Taux de réalisation		
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (120 %)
Résultat Net Part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence				
Période de référence 1 ^{re} tranche : 2025				
Amundi 85 %	85 %	< 25 % de l'objectif ⁽¹⁾	50 % de l'objectif ⁽¹⁾	60 % de l'objectif ⁽¹⁾
Période de référence 2 ^e tranche : 2025-2026				
Période de référence 3 ^e tranche : 2025-2027				
Période de référence 4 ^e tranche : 2025-2028				
Période de référence 5 ^e tranche : 2025-2029				

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

Conditions de versement portant sur la performance de Crédit Agricole S.A. pour 15 %

La condition portant sur la performance de Crédit Agricole S.A. comptant pour 15 %, sera satisfaite si le RoTE avant impôt est supérieur à 5 %.

Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ

En cas de départ, Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne pourront pas conserver leurs droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.

Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale

Par ailleurs, conformément à la politique de rémunération, s'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve des contraintes juridiques éventuellement applicables en droit français.

2.4.3.3.4 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024 ou versées au cours du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale

Conformément à l'article L. 22-10-34, II, du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2024 ou attribués au titre du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2024 telle qu'approuvée dans sa douzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2024 à 98,97 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

Il est rappelé que Valérie Baudson était titulaire d'un contrat de travail jusqu'au 10 mai 2021. Comme détaillé en 2.1.1.4, une convention de suspension de son contrat de travail a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote de l'Assemblée générale du 18 mai 2022 dans le cadre de sa quatrième résolution et approuvée à hauteur de 99,99 %.

Éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 à Valérie Baudson, Directrice Générale, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2024	Présentation
Rémunération fixe	880 000 euros	La rémunération fixe de Valérie Baudson est de 880 000 euros. Cette rémunération fixe a été décidée par le Conseil d'Administration du 7 février 2023 et approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023 avec application rétroactive au 1 ^{er} janvier 2023. Elle n'a pas évolué depuis.
Rémunération variable globale	1 496 000 euros	Comme détaillé au 2.4.3.3.1, lors de sa réunion du 3 février 2025, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a arrêté à 123,9 % le taux de réalisation global des objectifs fixés pour l'exercice 2024, en stricte application de la politique de rémunération. Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux à la rémunération variable cible, la rémunération variable théorique s'établirait à 1 635 480 euros. Toutefois, la politique de rémunération prévoit que la rémunération variable globale est plafonnée à 170 % de la rémunération fixe (soit 113,3 % de la rémunération variable cible). Ainsi, en application de ce plafond, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2024 à 1 496 000 euros, soit 170 % de sa rémunération fixe. Cette rémunération variable est inférieure de 139 480 euros à la rémunération variable théorique avant plafonnement.
Dont rémunération variable non différée	299 200 euros	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2025 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2025.
Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an	299 200 euros	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2026, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2025.
Dont rémunération variable différée	897 600 euros	La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 448 800 euros, de numéraire indexé pour 8 800 euros et d'actions de performance pour 440 000 euros selon les modalités détaillées en 2.4.3.3.3.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée ou versée à Valérie Baudson au titre l'exercice 2024.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2024, des actions de performance seront attribuées à Valérie Baudson après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 440 000 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus en 2.4.3.3.3.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée ou versée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2024.
Avantages de toute nature	43 732 euros	Valérie Baudson n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité au titre de 2024	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 6 800 euros) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées en section 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 36 932 euros.
Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité au titre de 2024	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle). Le détail relatif à cette indemnité figure en section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel.
Prévoyance santé	3 222 euros	Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat. Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. La convention de suspension du contrat de travail autorisée par le Conseil d'Administration du 10 mai 2021 après approbation de l'Assemblée générale qui s'est tenue le même jour a porté à 12 mois la durée de l'engagement de non-concurrence à compter de la rupture de son contrat de travail. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Valérie Baudson au titre de la réactivation de son contrat de travail.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	Néant	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour l'exercice 2024 sont : • frais de santé : 1 640 euros ; • prévoyance : 1 582 euros.
		Amundi a décidé de mettre fin, à compter de l'exercice 2022, au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies précédemment en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Amundi.

Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 à Valérie Baudson

Au cours de l'exercice 2024, ont été versés à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale :

- la rémunération fixe de 880 000 euros ;
- des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs pour un total de 710 263 euros, détaillées dans le tableau ci-dessous. Ces versements résultent de la mise en œuvre des décisions des Assemblées générales 2022, 2023 et 2024 approuvant les rémunérations variables attribuées au titre des exercices 2021, 2022 et 2023.

Éléments de rémunération variable attribués au titre d'exercices antérieurs et versés en 2024 (en euros)	Montant
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 12 mai 2021 au 31 décembre 2021, différée sur 5 ans, indexée et soumise à rétention d'un an - 1 ^{ère} tranche versée en mars 2024	1 069
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 12 mai 2021 au 31 décembre 2021, différée sur 5 ans, non indexée - 2 ^{ème} tranche versée en mars 2024	52 781
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2022, non différée et soumise à rétention d'un an et indexation - versée en mars 2024	259 315
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2022, différée sur 5 ans, non indexée - 1 ^{ère} tranche versée en mars 2024	61 440
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2023, non différée - versée en mai 2024 après l'approbation de l'Assemblée générale	292 512
Total versé en numéraire	667 117
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2021 - 1 ^{ère} tranche du plan d'actions de performance CRD V 2022 -705 actions acquises en mai 2023 et devenues disponibles en mai 2024 après un an de rétention, valorisées au cours d'acquisition (20 % de ces actions font néanmoins l'objet d'une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat)	43 146
TOTAL	710 263

Les éléments versés en numéraire sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5 et les actions de performance dans le tableau 7.

Ainsi, **compte tenu des règles de différés, Valérie Baudson a perçu en 2024 au titre de son mandat de Directrice Générale une rémunération variable de 710 263 euros à comparer aux 1 496 000 euros de rémunération variable attribuée au titre de 2024.**

En tenant compte de la rémunération fixe, la rémunération totale perçue en 2024 par Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale s'élève à 1 590 263 euros à comparer aux 2 376 000 euros de rémunération totale attribuée au titre de 2024.

2.4.3.3.5 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024 ou versées au cours du même exercice à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2024 ou attribués au titre du même exercice à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2024 telle qu'approuvée dans sa treizième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2024 à 98,97 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

Il est rappelé que Nicolas Calcoen était titulaire d'un contrat de travail jusqu'au 31 mars 2022. Comme détaillé en 2.1.1.4, une convention de suspension de son contrat de travail a été conclue le 28 mars 2022 après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention de suspension a été soumise au vote de l'Assemblée générale du 12 mai 2023 dans le cadre de sa quatrième résolution et approuvée à hauteur de 99,99 %.

Éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre l'exercice 2024	Présentation
Rémunération fixe	420 000 euros	La rémunération fixe de Nicolas Calcoen a été fixée à 420 000 euros par le Conseil d'Administration du 28 mars 2022. Elle demeure inchangée depuis.
Rémunération variable globale	714 000 euros	Comme détaillé au 2.4.3.3.1, lors de sa réunion du 3 février 2025, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a arrêté à 123,9 % le taux de réalisation global des objectifs fixés pour l'exercice 2024, en stricte application de la politique de rémunération. Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux à la rémunération variable cible, la rémunération variable théorique s'établirait à 780 570 euros. Toutefois, la politique de rémunération prévoit que la rémunération variable globale est plafonnée à 170 % de la rémunération fixe (soit 113,3 % de la rémunération variable cible). Ainsi, en application de ce plafond, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2024 à 714 000 euros, soit 170 % de sa rémunération fixe. Cette rémunération variable est inférieure de 66 570 euros à la rémunération variable théorique avant plafonnement.
Dont rémunération variable non différée	142 800 euros	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2025 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2025.
Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an	142 800 euros	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2026, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2025.
Dont rémunération variable différée	428 400 euros	La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 214 200 euros, de numéraire indexé pour 4 200 euros et d'actions de performance pour 210 000 euros selon les modalités détaillées en 2.4.3.3.3.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée ou versée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2024.
	Néant	Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2024, des actions de performance seront attribuées à Nicolas Calcoen après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 210 000 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus en 2.4.3.3.3.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée ou versée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2024.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Nicolas Calcoen n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Avantages de toute nature	42 477 euros	Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 5 545 euros) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées en section 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation intégralement prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 36 932 euros.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité au titre de 2024	Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle). Le détail relatif à cette indemnité figure en section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel.
Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité au titre de 2024	Nicolas Calcoen n'est pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de son mandat. Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, il est soumis à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi durant 12 mois à compter de la cessation de son contrat de travail. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de son contrat de travail.
Prévoyance santé	3 222 euros	Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour l'exercice 2024 sont : • frais de santé : 1 640 euros ; • prévoyance : 1 582 euros.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	Néant	Amundi a décidé de mettre fin à compter de l'exercice 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies précédemment en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Amundi.

Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 à Nicolas Calcoen

Au cours de l'exercice 2024, ont été versés à Nicolas Calcoen au titre de son mandat de Directeur Général Délégué :

- la rémunération fixe de 420 000 euros ;
- des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs pour un total de 270 115 euros, détaillées dans le tableau ci-dessous. Ces versements résultent de la mise en œuvre des décisions des Assemblées générales 2023 et 2024 approuvant les rémunérations variables attribuées au titre des exercices 2022 et 2023.

Éléments de rémunération variable attribués au titre d'exercices antérieurs et versés en 2024 (en euros)	Montant
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 non différée et soumise à rétention d'un an et indexation - versée en mars 2024	105 509
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 différée sur 5 ans, non indexée - 1 ^{ère} tranche versée en mars 2024	24 998
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2023, non différée - versée en mai 2024 après l'approbation de l'Assemblée générale	139 608
TOTAL VERSÉ EN NUMÉRAIRE	270 115

Ces éléments sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

Ainsi, **compte tenu des règles de différés, Nicolas Calcoen a perçu en 2024 au titre de son mandat de Directeur Général Délégué une rémunération variable de 270 115 euros à comparer aux 714 000 euros de rémunération variable attribuée au titre de 2024.**

En tenant compte de la rémunération fixe, la rémunération totale perçue en 2024 par Valérie Nicolas Calcoen au titre de son mandat de Directeur Général Délégué s'élève à 690 115 euros à comparer aux 1 134 000 euros de rémunération totale attribuée au titre de 2024.

2.4.3.4 Approche comparée de la rémunération

2.4.3.4.1 Comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

Chaque année, dans le cadre des travaux du Comité des Rémunérations, une analyse est réalisée par un conseil externe pour situer la rémunération de la Directrice Générale par rapport à celle de ses pairs. L'étude conduite en 2024 par McLagan, sur la base des rémunérations attribuées au titre de 2023, conclut à un positionnement de la rémunération totale de la Directrice Générale d'Amundi dans la fourchette basse du marché. En effet, sur la base d'un **panel de 8 gestionnaires d'actifs européens côtés, dont les actifs sous gestion sont, pour chacun, inférieurs à 1 100 milliards d'euros**, tandis qu'Amundi gère plus de 2 200 milliards d'euros, la rémunération totale de Valérie

Baudson est de **- 62 % inférieure à la rémunération médiane** attribuée aux Directeurs Généraux du panel qui s'élève à 6 177 k€. Elle est en outre inférieure de - 51 % à la rémunération du quartile inférieur de ce même panel, qui s'établit à 4 828 k€.

Le Comité des Rémunérations a noté qu'**en considérant la rémunération attribuée au titre de 2024, soit 2 419 732 euros (avantages en nature inclus), l'écart serait encore de - 61 %.**

Cette analyse est cohérente avec celle des principales agences de conseil en vote qui positionnaient, dans leurs analyses publiées en mai 2024, la rémunération totale de la Directrice Générale à un niveau nettement inférieur à la médiane des pairs qu'ils jugeaient représentatifs.

Le positionnement de la rémunération de la Directrice Générale par rapport à ses pairs est représenté ci-dessous :

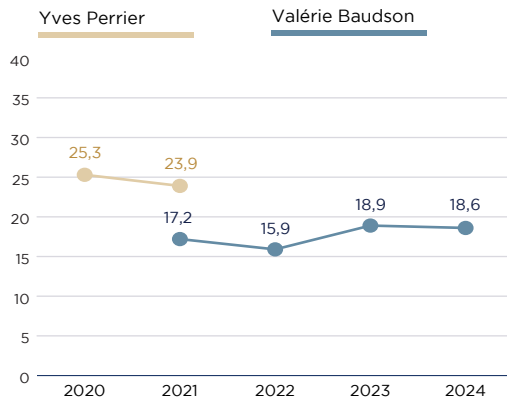


2.4.3.4.2 Ratios d'équité légaux (France)

La rémunération globale (fixe et rémunération variable globale) attribuée à Valérie Baudson, Directrice Générale, au titre de l'exercice 2024 s'élève à 2 376 000 euros (hors avantages en nature).

Le ratio de la rémunération attribuée à la Directrice Générale comparée à la rémunération moyenne des salariés en France s'établit à 18,6, nettement en dessous du ratio moyen des sociétés du SBF 120, qui s'établissait au titre de 2023 à 53 selon l'étude publiée par Willis Towers Watson le 18 juillet 2024 ⁽¹⁾. Ce ratio est en baisse de -0,3 pts du fait d'une augmentation de la rémunération de la Directrice Générale de +1,4 %, inférieure à la hausse de +3,1 % de la rémunération moyenne des salariés en France.

Évolution du Ratio d'équité sur cinq ans



53
RATIO MOYEN 2023 SUR LES
SOCIÉTÉS DU SBF 120
Source : Willis Towers Watson

• Ratio de la rémunération attribuée par rapport à la rémunération moyenne des salariés en France

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

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

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

- la rémunération des fonctions de Président du Conseil d'Administration, de Directeur Général et de Directeur Général Délégué ;
- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- les performances de la Société.

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

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

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

Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :

- les modalités de calcul ont été définies en respectant les lignes directrices de l'AFEP sur les multiples de rémunération actualisées en février 2021 ;
- à des fins de représentativité, et conformément à la recommandation 27.2 du Code AFEP-MEDEF, le périmètre retenu est celui des sociétés françaises du Groupe, en retenant les salariés en CDI présents à la fois le 31 décembre de l'exercice concerné et le 31 décembre de l'exercice précédent. À titre d'illustration, cet effectif représente au 31 décembre 2024, 2 555 collaborateurs soit plus de 89 % de l'effectif CDI en France, ce qui est significativement plus représentatif que l'effectif limité aux 8 salariés de la seule société Amundi S.A. soit 0,3 % de l'effectif CDI en France (à titre d'information et en application stricte de la loi, le ratio de la rémunération attribuée à la Directrice Générale par rapport à la rémunération moyenne des salariés sur ce périmètre serait, en 2024, égal à 21,3, et à 10,2 s'agissant de la rémunération attribuée au Directeur Général Délégué) ;
- toutes les rémunérations présentées sont les rémunérations attribuées, au titre des exercices considérés ;

(1) Étude de Willis Towers Watson de juillet 2024 : Rémunération des Dirigeants : suivi et évolution.

- les éléments suivants ont été retenus sur une base brute : rémunération fixe, rémunération variable, participation et intéressement, actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré (attributions en 2025 au titre de 2024 sous réserve de l'autorisation du Conseil), prime exceptionnelle. Les avantages en nature ont été exclus tant pour les Dirigeants mandataires sociaux que pour l'ensemble des collaborateurs en raison de la difficulté de consolidation de cette information sur l'ensemble du périmètre. Les indemnités de départ, de non-concurrence et les éventuelles cotisations à des régimes de retraite supplémentaire ont également été exclues ;
- les actions de performance, qui font partie intégrante de la rémunération variable annuelle, sont valorisées à 100 % de leur valeur d'attribution⁽¹⁾ ;
- cette méthode s'applique tant aux Dirigeants mandataires sociaux qu'aux salariés ; les données au titre de 2023, qui étaient basées sur une estimation pour la rémunération variable des salariés, ont été mises à jour des montants définitifs.

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

Périmètre France	2020	2021	2022	2023	2024
Président du Conseil d'Administration					
Rémunération de Xavier Musca, Président jusqu'au 10 mai 2021	-	-	-	-	-
Rémunération de Yves Perrier, Président du 11 mai 2021 au 12 mai 2023	-	350	350	350	-
Rémunération de Philippe Brassac, Président à partir du 12 mai 2023	-	-	-	-	-
Directeur Général					
Rémunération de Yves Perrier jusqu'au 10 mai 2021	3 000	3 000	-	-	-
Rémunération de Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021	-	2 160	1 952	2 343	2 376
Directeur Général Délégué					
Rémunération de Nicolas Calcoen à partir du 1 ^{er} avril 2022	-	-	1 045	1 118	1 134
Salariés					
Rémunération moyenne des salariés	118,7	125,3	123,1	124,0	127,8
Rémunération médiane des salariés	88,3	94,0	92,1	94,1	95,6
Performance de la Société					
Résultat Net Part du Groupe ajusté (en millions d'euros)	962	1 315	1 178	1 224	1 382

Ratios

Périmètre France	2020	2021	2022	2023	2024
Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier du 11 mai 2021 au 12 mai 2023 ⁽¹⁾					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	2,8	2,8	2,8	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	3,7	3,8	3,7	-
Directeur Général Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	25,3	23,9	-	-	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	34,0	31,9	-	-	-
Directrice Générale, Valérie Baudson, à partir du 11 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	17,2	15,9	18,9	18,6
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	23,0	21,2	24,9	24,8
Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen, à partir du 1^{er} avril 2022					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	8,5	9,0	8,9
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	11,3	11,9	11,9

(1) Les ratios ne sont pas présentés pour Xavier Musca et Philippe Brassac qui ont renoncé à percevoir toute rémunération au titre de leur mandat de Président du Conseil d'Administration.

(1) Les attributions n'étant effectuées que fin avril, il n'est pas possible d'effectuer une valorisation IFRS à date.

2.4.3.4.3 Ratio d'équité monde

Outre ces dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, Amundi calcule et communique depuis 2018, sur une base volontaire, un ratio d'équité sur la base d'un périmètre représentatif de son activité mondiale. Ce calcul reposant sur des données financières (traitements et salaire, effectif moyen) rapportées à la rémunération attribuée au Directeur Général et au Directeur Général Délégué, permet en outre une comparaison avec d'autres entreprises.

Sur la base de la rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale, **ce ratio d'équité mondial s'établit à 14,3 pour 2024**, en baisse de -0.9 pts par rapport à 2023. De la même façon que sur la France, cette baisse du ratio d'équité entre 2023 et 2024 traduit une augmentation de la rémunération de la Directrice Générale inférieure à celle des salariés dans le monde.

Périmètre Monde	2020	2021	2022	2023	2024
Rémunérations attribuées (en milliers d'euros)					
Rémunération du Directeur Général, Yves Perrier	3 000	3 000	-	-	-
Rémunération de la Directrice Générale, Valérie Baudson	-	2 160	1 952	2 343	2 376
Rémunération du Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen	-	-	1 045	1 118	1 134
Rémunération moyenne des salariés	143,1	160,0	151,3	154,3	165,7
Directeur Général					
Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,0	18,7	-	-	-
Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	13,5	12,9	15,2	14,3
Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen à partir du 1^{er} avril 2022					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	6,9	7,2	6,8

Par ailleurs, le ratio de rémunération totale introduit par la réglementation européenne dite CSRD, dans le cadre de la norme S1-16 (Directive UE n° 2022/2464 du Parlement Européen et du Conseil du 14 décembre 2022 transposée en France par l'ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023) figure en section 3.3.3.

2.4.3.5 Tableaux de synthèse normalisés conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et de l'AMF

Rémunération et avantages versés à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration

Il est rappelé que Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration depuis le 12 mai 2023, a renoncé à percevoir toute rémunération ou avantage auxquels il pourrait prétendre en qualité de membre et Président du Conseil d'Administration. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui a été versée ou attribuée par la Société au cours de l'exercice 2024 ou au titre du même exercice.

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Philippe Brassac à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A. figurent dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. établi au titre de l'exercice 2024, y compris les tableaux de synthèse normalisés. Aucune information relative à Philippe Brassac ne figure donc dans les tableaux ci-après.

Rémunération et avantages versés aux autres Dirigeants mandataires sociaux

Tableau 1 – Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social

	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 (en euros)
Valérie Baudson Directrice Générale		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	2 384 399	2 419 732
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽¹⁾	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
TOTAL	2 384 399	2 419 732

(1) Il est rappelé que les actions de performance qui sont attribuées en mai N+1 au titre de l'exercice N font partie intégrante de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice N et sont donc incluses dans le montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice N figurant dans la 1^{ère} ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2024 au titre de l'exercice 2023 pour 440 000 euros sont incluses dans le montant de 2 384 399 euros de 2023. De la même façon, le montant de 2 419 732 euros inclut les 440 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en mai 2025.

Nicolas Calcoen Directeur Général Délégué	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 (en euros)
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	1 149 557	1 176 477
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽¹⁾	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
TOTAL	1 149 557	1 176 477

(1) Il est rappelé que les actions de performance qui sont attribuées en mai N+1 au titre de l'exercice N font partie intégrante de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice N et sont donc incluses dans le montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice N figurant dans la 1re ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2024 au titre de l'exercice 2023 pour 210 000 euros sont incluses dans le montant de 1 149 557 euros de 2023. De la même façon, le montant de 1 176 477 euros inclut les 210 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en mai 2025.

Tableau 2 – Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

Le tableau ci-après présente la ventilation de la rémunération fixe, variable et des autres avantages octroyés aux Dirigeants mandataires sociaux au cours des exercices 2023 et 2024.

	Exercice 2023		Exercice 2024	
	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾
Valérie Baudson Directrice Générale				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	880 000	880 000	880 000	880 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾⁽⁴⁾	1 462 560	465 452 ⁽⁵⁾	1 496 000	667 117 ⁽⁵⁾
<i>Rémunération variable non différée</i>	292 512	230 400	299 200	292 512
<i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée</i>	292 512	182 271	299 200	259 315
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant</i>	877 536	52 781	897 600	115 290
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature (<i>véhicule de fonction et assurance chômage</i>)	41 839	41 839	43 732	43 732
TOTAL	2 384 399	1 387 291	2 419 732	1 590 849

(1) Sur une base brute avant impôt.

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

(3) Rémunérations versées au titre des fonctions au cours de l'exercice, sous forme de numéraire.

(4) Les critères en application desquels cette rémunération a été déterminée sont décrits en 2.4.3.3.1.

(5) La rémunération variable versée en 2024 correspond pour :

- 292 512 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2023,
- 259 315 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 et soumise à rétention d'un an et à indexation,
- 115 290 euros à des tranches de rémunération variable différée attribuée au titre de 2021 et 2022 (détail dans le Tableau 2 bis).

S'agissant des rémunérations versées à Valérie Baudson au titre de ses précédentes fonctions de salariée :

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2023 correspondent à des rémunérations variables différées, attribuées au titre d'exercices précédents (2019, 2020 et 2021) pour un total de 245 213 euros ;
- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2024 correspondent à des rémunérations variables différées, attribuées au titre d'exercices précédents (2020 et 2021) pour un total de 150 725 euros.

Nicolas Calcoen Directeur Général Délégué	Exercice 2023		Exercice 2024	
	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾
Rémunération fixe ⁽¹⁾	420 000	420 000	420 000	420 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾⁽⁴⁾	698 040	0	714 000	270 115 ⁽⁵⁾
<i>Rémunération variable non différée</i>	139 608	93 744	142 800	139 608
<i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée</i>	139 608	0	142 800	105 509
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant</i>	418 824	0	428 400	24 998
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature (<i>véhicule de fonction et assurance chômage</i>)	31 517	31 517	42 477	42 477
TOTAL	1 149 557	545 261	1 176 477	732 592

(1) Sur une base brute avant impôt.

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

(3) Rémunérations versées au titre des fonctions au cours de l'exercice, sous forme de numéraire.

(4) Les critères en application desquels cette rémunération a été déterminée sont décrits en 2.4.3.3.1.

(5) La rémunération variable versée en 2024 correspond pour :

- 139 608 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2023,
- 105 509 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 et soumise à rétention d'un an et à indexation,
- 24 998 euros à la première tranche de rémunération variable différée attribuée au titre de 2022 (détail dans le Tableau 2 bis).

S'agissant des rémunérations attribuées ou versées à Nicolas Calcoen au titre de ses précédentes fonctions de salarié :

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2023 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2019, 2020, 2021 et 2022) pour un total de 198 889 euros et à de la rémunération variable collective au titre de la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2022 pour 3 331 euros ;
- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2024 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2020, 2021 et 2022) pour un total de 101 105 euros.

Tableau 2 bis – Récapitulatif des rémunérations variables différées versées à chaque dirigeant mandataire social

Le Tableau 2 bis est présenté pour Valérie Baudson, qui a perçu en 2024 des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices 2021 et 2022, et pour Nicolas Calcoen qui a perçu, pour la première fois en 2024, une rémunération variable différée attribuée au titre de son mandat de Directeur Général Délégué pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022.

Le Conseil d'Administration du 6 février 2024 a constaté le niveau d'atteinte pour l'exercice 2023 de chaque objectif de performance préalable au versement en 2024 des tranches différées attribuées en 2022 et 2023, tel que détaillé dans le tableau ci-dessous.

Niveau d'atteinte des conditions de performance <i>Exercice 2023</i>	Pondération	Rémunération variable différée attribuée en 2022	Rémunération variable différée attribuée en 2023
Performance économique Amundi	85 %	120 %	120 %
Performance économique intrinsèque Crédit Agricole S.A.	5 %	117 %	117 %
Performance relative de l'action Crédit Agricole S.A.	5 %	90 %	120 %
Performance sociétale Crédit Agricole S.A.	5 %	93 %	93 %
TAUX D'ATTEINTE GLOBAL PLAFONNÉ À 100 %	100 %	100 %	100 %

La condition globale de versement est donc remplie à 100 % et les versements suivants ont été faits en 2024 :

Valérie Baudson, Directrice générale	Exercice 2022	Exercice 2023	Exercice 2024
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2022	-	52 781	53 850 ⁽¹⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2023	-	-	61 440 ⁽²⁾
TOTAL	-	-	115 290

(1) Le paiement de 53 850 euros inclut deux parties : (i) paiement de 1 069 euros correspondant à la partie indexée de la première tranche de rémunération variable différée conditionnelle attribuée au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 pour 1 035 euros, acquise depuis mars 2023 et qui était soumise à une période de rétention d'un an (ii) paiement de 52 781 euros correspondant à la partie non indexée de la deuxième tranche de rémunération variable différée conditionnelle attribuée au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021. La partie indexée de cette deuxième tranche attribuée pour 1 035 euros, également acquise en mars 2024, est soumise à un an de rétention et sera versée en mars 2025 après indexation sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Paiement de la première tranche de rémunération variable différée conditionnelle et non indexée attribuée au titre de l'exercice 2022 pour 61 440 euros.

Nicolas Calcoen, Directeur général délégué	Exercice 2022	Exercice 2023	Exercice 2024
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2023	-	-	24 998 ⁽¹⁾
TOTAL	-	-	24 998

(1) Paiement de la première tranche de rémunération variable différée conditionnelle et non indexée attribuée au titre de la période du 1^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 pour 24 998 euros.

Tableau 3 – Rémunérations allouées et perçues à raison du mandat d'administrateur

Ce tableau est présenté en section 2.4.3.1.2.

Tableau 4 – Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par Amundi et par toute société du Groupe

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont bénéficié d'aucune attribution d'options en 2024.

Tableau 5 – Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont levé aucune option au cours de l'exercice 2024.

Tableau 6 – Actions de performance attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social (Plan 2024 CRD V)

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date d'attribution	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés		Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
			Valorisation par action	Valorisation totale			
VALÉRIE BAUDSON	24 MAI 2024	7 030		366 080 €	AU PLUS TÔT LE 26 MAI 2025	AU PLUS TÔT LE 26 MAI 2026	OUI
	en 5 tranches équivalentes :						Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2024 à 2028 du RNPG ajusté, du Coex ajusté, et de la Collecte nette ajustée ainsi qu'à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera.
	Tranche 1 : 1 406 actions		60,75 €	85 415 €			
	Tranche 2 : 1 406 actions		56,61 €	79 594 €			
	Tranche 3 : 1 406 actions		52,23 €	73 435 €			
	Tranche 4 : 1 406 actions		47,67 €	67 024 €			
	Tranche 5 : 1 406 actions		43,11 €	60 613 €			

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date d'attribution	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés		Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
			Valorisation par action	Valorisation totale			
NICOLAS CALCOEN	24 MAI 2024	3 360		174 969 €	AU PLUS TÔT LE 26 MAI 2025	AU PLUS TÔT LE 26 MAI 2026	OUI
	en 5 tranches équivalentes :						Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2024 à 2028 du RNPG ajusté, du Coex ajusté, et de la Collecte nette ajustée ainsi qu'à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera.
	Tranche 1 : 672 actions		60,75 €	40 824 €			
	Tranche 2 : 672 actions		56,61 €	38 042 €			
	Tranche 3 : 672 actions		52,23 €	35 099 €			
	Tranche 4 : 672 actions		47,67 €	32 034 €			
	Tranche 5 : 672 actions		43,11 €	28 970 €			

Il est rappelé que ces attributions d'actions correspondent au paiement d'une partie de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2023, soit 440 000 euros pour Valérie Baudson et 210 000 euros pour Nicolas Calcoen. Conformément à la politique de rémunération 2023, le nombre d'actions a été déterminé par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 25 avril 2024 sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil, soit 62,64 euros. Ces attributions ont été approuvées par l'Assemblée générale annuelle du 24 mai 2024 dans sa huitième résolution pour Valérie Baudson et sa neuvième résolution pour Nicolas Calcoen (votes *ex-post* sur la rémunération attribuée au titre de 2023). **Les attributions à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen représentent respectivement 0,0034 % et 0,0016 % du capital social.**

Conformément à la politique de rémunération 2024, le Conseil d'Administration du 3 février 2025 a décidé d'attribuer sous forme d'actions de performance une part de la rémunération variable globale de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen au titre de leurs mandats pour l'exercice 2024. Ces attributions ne seront effectuées qu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2025 si celle-ci a approuvé les éléments de rémunération variable attribués à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2024.

Tableau 7 – Actions de performance attribuées gratuitement et devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Valérie Baudson		564 actions	Conditions de performance (rappelées en 2.4.2.2.4), de présence et d'absence de comportement professionnel à risque. Le taux d'acquisition avait été établi à 82 % par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 7 février 2023. Ainsi, sur les 860 actions attribuées le 18 mai 2022, 705 actions ont été acquises.
	Plan CRD V du 18 mai 2022 – 1 ^{ère} tranche	Pour mémoire, sur les 705 actions acquises sur cette tranche, 141 (soit 20 %) sont soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat	

Il est précisé que la 2^e tranche du plan CRD V 2022 attribuée le 18 mai 2022 à Valérie Baudson pour 860 actions est acquise depuis le 29 avril 2024 mais soumise à une période de rétention d'un an à l'issue de laquelle les actions deviendront disponibles à l'exception des 20 % soumises à obligation de conservation.

La 1^{ère} tranche du plan CRD V 2023 attribuée le 12 mai 2023 à Valérie Baudson pour 1 310 actions et à Nicolas Calcoen pour 534 actions est acquise depuis le 13 mai 2024 et soumise à une période de rétention d'un an à l'issue de laquelle les actions deviendront disponibles à l'exception des 20 % soumises à obligation de conservation.

Tableau 8 – Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions

Amundi n'a pas émis de plan d'options de souscription ou d'achat d'actions.

Tableau 9 – Historique des attributions Gratuite d'actions de performance

Ce tableau est présenté à la note 6.5 des Notes annexes aux états financiers consolidés. Il est rappelé que les plans détaillés dans ce tableau qui ont bénéficié à un dirigeant mandataire social sont :

- le Plan 2022 CRD V, dont 4 300 actions ont été attribuées à Valérie Baudson ;

- le Plan 2023 CRD V, dont 6 550 actions ont été attribuées à Valérie Baudson et 2 670 actions à Nicolas Calcoen ;
- le Plan 2024 CRD V, dont 7 030 actions ont été attribuées à Valérie Baudson et 3 360 actions à Nicolas Calcoen. Les informations relatives à ces attributions sont précisées au tableau 6 ci-dessus.

Tableau 10 – Récapitulatif des rémunérations variables pluriannuelles de chaque dirigeant mandataire social

Les Dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'une rémunération variable pluriannuelle.

Tableau 11 – Contrats de travail, indemnités de retraite et indemnités en cas de cessation des fonctions de chaque dirigeant mandataire social

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Philippe Brassac Président du Conseil d'Administration Début du mandat : 12 mai 2023 Fin de mandat : ⁽¹⁾		X		X		X		X
Valérie Baudson Directrice Générale Début du mandat en cours : 11 mai 2021 Fin de mandat : indéterminée	X ⁽²⁾			X	X		X	
Nicolas Calcoen Directeur Général Délégué Début du mandat en cours : 1 ^{er} avril 2022 Fin de mandat : indéterminée	X ⁽³⁾			X	X		X	

(1) Philippe Brassac été nommé Président à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023 qui a par ailleurs ratifié sa cooptation en qualité d'administrateur. Son mandat arrive à échéance au moment de l'Assemblée générale 2025. Les informations relatives à son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A. figurent dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A.

(2) Pour rappel, le contrat de travail de Valérie Baudson fait l'objet d'une suspension durant la durée de son mandat social, comme cela est précisé en section 2.1.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

(3) Pour rappel, le contrat de travail de Nicolas Calcoen fait l'objet d'une suspension durant la durée de son mandat social, comme cela est précisé en section 2.1.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

Les avantages postérieurs à l'emploi dont bénéficient Valérie Baudson et Nicolas Calcoen sont détaillés au paragraphe 2.4.4.4.

2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2025

En application de l'article L. 22-10-8, II, du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025.

2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes, ce dernier choix permettant aux actionnaires de voter spécifiquement sur chacune d'entre elles, et à la Société de tenir plus finement compte du résultat de ces votes. La politique de rémunération est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie, à la fois d'un point de vue commercial et comme investisseur responsable, telle que décrite au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel. Dans cet objectif, elle s'inscrit et se conforme au cadre général décrit à la section 2.4.1, notamment pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour lesquels divers mécanismes tels que l'indexation des rémunérations différées sur l'évolution de la valeur de l'action Amundi, favorisent l'alignement des intérêts avec ceux des actionnaires.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées et analysées par le Comité des Rémunérations, composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant. Les propositions sont ensuite débattues au sein du Conseil d'Administration, qui est chargé d'élaborer la politique de rémunération. Celui-ci est tenu de respecter les principes édictés dans le Code AFEP-MEDEF ainsi que dans la Charte de l'administrateur de la Société, notamment concernant la gestion des potentiels conflits d'intérêts. Les décisions du Conseil portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur la politique de rémunération pour l'exercice à venir. Elles prennent en compte les votes, les éventuels avis exprimés par les actionnaires durant la dernière Assemblée générale et les échanges réguliers avec les parties prenantes.

Le travail du Conseil d'Administration s'appuie sur des analyses permettant notamment une comparaison avec les rémunérations d'autres dirigeants. Pour le Président du Conseil d'Administration, le Conseil se réfère aux dirigeants de sociétés cotées du SBF 120. Pour la Directrice Générale, comme détaillé en 2.3.4.1, il s'appuie sur une analyse menée par le cabinet McLagan sur la base d'un panel de dirigeants de huit gestionnaires d'actifs européens cotés. S'agissant du Directeur Général Délégué, dont le périmètre de responsabilité est spécifique à Amundi, le Conseil utilise comme référence les Directeurs Financiers ayant, pour certains également la responsabilité d'autres fonctions comme les fonctions de contrôle, du même panel de gestionnaires d'actifs européens cotés. Le Conseil d'Administration tient par ailleurs compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de ses prises de décision concernant les mandataires sociaux. Il analyse en particulier l'évolution sur les cinq dernières années de la performance de la Société ainsi que des rémunérations moyennes et médianes des salariés.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre ont été soumis à compter de l'exercice 2018 au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Dans ce cadre, la Société se conforme aux dispositions des textes suivants :

- le cadre réglementaire applicable à la rémunération du personnel identifié (dont font partie la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué) tel que défini par le Code monétaire et financier ;
- les dispositions du Code de commerce ;
- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en décembre 2022 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés (tels qu'éclairés, le cas échéant, par le HCGE notamment dans son guide d'application de mars 2024 et/ou l'AMF).

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024, ont vocation à s'appliquer aux **Dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés** ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du Dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités qui lui seront confiées. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

En cas de circonstances exceptionnelles (telles qu'une modification exceptionnelle des conditions de marché ou une évolution imprévue affectant substantiellement l'activité de la Société), le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération. Conformément à l'article L. 22-10-8 III du Code de commerce, cette dérogation devra être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Le Conseil d'Administration se prononcera après avis du Comité des Rémunérations et, le cas échéant, après avoir recueilli tout avis nécessaire ou utile afin de décider du principe et des modalités de cette dérogation en accord avec les règles applicables. Les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé sont exclusivement les éléments variables attribués à la Directrice Générale et / ou au Directeur Général Délégué, avec pour unique objectif de tenir compte, aussi justement que possible, de l'impact de la circonstance exceptionnelle en question sur le calcul des objectifs quantitatifs prévus dans la présente politique de rémunération, dans le respect du plafond fixé pour la rémunération variable globale. Le cas échéant, l'usage de cette faculté fera l'objet d'une communication par la Société et, en tout état de cause sera décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise relatif à l'exercice concerné, ainsi que l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments auxquels il aura été dérogé, conformément au 10° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

La seule modification envisagée de la politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2025, par comparaison à celle qui était applicable au titre de l'exercice 2024 porte sur la rémunération fixe de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, comme détaillé en 2.4.4.4.

Dans le cadre de ce projet de modification, le Conseil d'Administration a tenu compte des votes exprimés par l'Assemblée générale des actionnaires du 24 mai 2024 comme suit :

- politiques de rémunération applicables au titre de 2024 au Président du Conseil d'Administration (11^e résolution, approuvée à hauteur de 99,94 %), aux membres du Conseil d'Administration (10^e résolution, approuvée à hauteur de 99,98 %), à la Directrice Générale (12^e résolution approuvée à hauteur de 98,97 %), au Directeur Général Délégué (13^e résolution approuvée à hauteur de 98,97 %) ;

2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux administrateurs et au censeur

La politique de rémunération des administrateurs ⁽¹⁾ comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Les administrateurs sont exclusivement rémunérés à partir d'une enveloppe fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale et répartie par le Conseil d'Administration.

Le montant global de cette somme a été fixé à 700 000 euros lors de l'Assemblée générale du 30 septembre 2015.

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2025 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, donnera lieu au versement d'une rémunération en 2026 au titre de l'exercice 2025.

Il a été proposé par le Conseil d'Administration du 3 février 2025, après avis de son Comité des Rémunérations, de maintenir la même politique de rémunération des administrateurs que celle approuvée et appliquée au titre de l'exercice 2024 :

- 3 650 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 300 euros par administrateur par présence aux réunions de Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;
- un forfait annuel de 15 500 euros alloué au Président du Comité d'Audit ;
- un forfait annuel de 15 500 euros alloué au Président du Comité des Risques ;
- un forfait annuel de 10 500 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations.

Cette politique de rémunération est cohérente avec la rémunération des administrateurs des sociétés du SBF 120 ⁽²⁾ et conforme à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, puisqu'elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la

- les informations mentionnées au I. de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, figurant au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise, ont été approuvées à hauteur de 99,32 % (5^e résolution) ;
- les échanges avec les parties prenantes (agences de conseil en vote, actionnaires, investisseurs) ont également été pris en compte notamment en apportant le plus de précisions possible quant à l'analyse comparée de la rémunération de la Directrice Générale présentée en 2.4.3.4.1. et en justifiant de façon détaillée les modifications proposées à la politique de rémunération en 2.4.4.4.

participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.4.3).

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

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'Administration n'est pas composé conformément à l'article L. 225-18-1 du même Code, et (ii) dans les conditions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

« Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.2 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société. »

(1) Les informations relatives aux administrateurs, notamment la durée de leurs mandats, figurent en section 2.1.1.

(2) Voir notamment le Spencer Stuart Board Index 2024 France.

2.4.4.3 Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration comprend les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, les éléments applicables aux membres du Conseil d'Administration présentés en section 2.4.4.2 et des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration du 3 février 2025 a décidé de maintenir inchangée la rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration, laquelle s'élève donc à un montant forfaitaire fixe de 350 000 euros. Cette rémunération avait été déterminée à l'occasion de la nomination d'Yves Perrier en mai 2021, en tenant compte des rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées. Cette rémunération, qui est restée inchangée depuis, s'avère toujours cohérente avec la rémunération des Présidents non exécutifs des sociétés du SBF 120, dont la moyenne s'établit à 426 135 euros selon le Spencer Stuart Board Index 2024. Afin

de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'Administration ne sera éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

En tant qu'administrateur, le Président du Conseil d'Administration peut également bénéficier des rémunérations présentées en section 2.4.4.2.

Il est précisé que **Philippe Brassac, tout comme Olivier Gavalda, appelé à lui succéder à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025** sous réserve de sa nomination en qualité d'administrateur⁽¹⁾ par ladite Assemblée, **ont renoncé à percevoir toute rémunération ou avantages auxquels ils pourraient prétendre en qualité de Président du Conseil ainsi qu'à toute rémunération due au titre de leurs fonctions d'administrateur.**

Tableau récapitulatif de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs.
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.
Frais de santé	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

« Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.3 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société. »

(1) Le mandat d'administrateur de Philippe Brassac arrive à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025. Comme décrit en section 2.1.1.1.3, le Conseil d'administration a décidé de porter Olivier Gavalda à la présidence du Conseil d'administration à l'issue de l'Assemblée de mai 2025, sous réserve de sa nomination par cette dernière en qualité d'administrateur.

2.4.4.4 Politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, *i.e.* la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1 et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 3 février 2025 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de proposer à l'Assemblée générale de faire évoluer la politique de rémunération qui était applicable en 2024 sur les points suivants :

• La rémunération fixe de la Directrice Générale

La rémunération fixe de la Directrice Générale avait été fixée depuis le 1^{er} janvier 2023 à 880 000 euros. Le Conseil d'Administration a proposé de **porter sa rémunération fixe à 1 000 000 euros, tout en maintenant sa rémunération variable cible à 150 % de la rémunération fixe et la rémunération variable maximale à 170 % de la rémunération fixe.** Cette proposition est faite en considérant les éléments suivants :

- **un niveau de performance solide** conduisant à une croissance significative des résultats sur les deux dernières années ;
- **une rémunération très inférieure à celle de ses pairs.** En effet, comme présenté en 2.4.3.4, l'étude conduite en 2024 par McLagan, conclut que la rémunération totale de Valérie Baudson est de - **62 % inférieure à la rémunération médiane** attribuée aux Directeurs Généraux d'un panel de 8 gestionnaires d'actifs européens côtés, dont les actifs sous gestion sont, pour chacun, inférieurs à 1 100 milliards d'euros, soit moitié moins que les actifs gérés par Amundi. Cette analyse est cohérente avec celle des principales agences de conseil en vote qui positionnaient, dans leurs analyses publiées en mai 2024, la rémunération totale de la Directrice Générale à un niveau nettement inférieur à la médiane des pairs qu'ils jugeaient représentatifs ;
- en tenant compte de l'augmentation de la rémunération fixe, la rémunération totale cible s'établirait à 2 500 000 euros, soit - 60 % en-dessous de la rémunération médiane du panel. Quant à **la rémunération totale maximale de 2 700 000 euros, elle serait toujours inférieure de -56 % par rapport à cette médiane ;**
- sur la base de la rémunération totale cible 2025, **le ratio d'équité vs la rémunération moyenne des salariés en France 2024 s'établirait à 19.6** versus 18.6 sur la base de la rémunération attribuée au titre de 2024. Le Conseil d'Administration a jugé que ce ratio restait nettement inférieur au ratio moyen de 53 constaté sur les sociétés du SBF 120 ;
- **la rémunération totale de Valérie Baudson resterait inférieure à celle de son prédécesseur** qui était de 3 millions d'euros il y a 4 ans.

Contrat de travail

À l'occasion des nominations de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, le Conseil d'Administration avait considéré, conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise, que l'ancienneté et la situation personnelle de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen justifiaient le maintien de leurs contrats de travail tout en organisant leurs suspensions comme précisé en 2.1.1.4.

À ce titre, une convention de suspension du contrat de travail de Valérie Baudson a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-

• La rémunération fixe du Directeur Général Délégué

La rémunération fixe du Directeur Général Délégué Générale avait été fixée au moment de sa nomination le 1^{er} avril 2022, à 420 000 euros. Le Conseil d'Administration a proposé de **porter sa rémunération fixe à 500 000 euros, tout en maintenant sa rémunération variable cible à 150 % de la rémunération fixe et la rémunération variable maximale à 170 % de la rémunération fixe.** Cette proposition est faite en considérant les éléments suivants :

- **une absence de révision depuis le 1^{er} avril 2022 ;**
- **un niveau de performance solide** conduisant à une croissance significative des résultats sur les deux dernières années ;
- **une rémunération très inférieure à celle de ses pairs.** En effet, sur la base du même panel que celui utilisé pour la Directrice Générale, l'étude conduite en 2024 par McLagan, conclut que la rémunération totale de Nicolas Calcoen est de - **53 % inférieure à la rémunération médiane de ce panel** qui s'établit à 2 405 000 euros. Il est de plus précisé qu'à défaut de postes strictement comparables au poste de Directeur Général Délégué d'Amundi, au sein de ce panel, les données établies par McLagan portent majoritairement sur des Directeurs financiers ;
- en tenant compte de l'augmentation de la rémunération fixe, la rémunération totale cible s'établirait à 1 250 000 euros, soit - 48 % en-dessous de la rémunération médiane du panel. Quant à **la rémunération totale maximale de 1 350 000 euros, elle serait toujours inférieure de - 44 % par rapport à cette médiane.**

40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

De la même façon, une convention de suspension du contrat de travail de Nicolas Calcoen a été conclue le 28 mars 2022 après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

Chaque Dirigeant mandataire social exécutif n'est ainsi rémunéré qu'au titre de son mandat social, selon les modalités décrites ci-dessous.

Tableau récapitulatif de la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.

Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. En effet, conformément à l'article 26.3.1 du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.

Rémunération fixe

Le Conseil d'Administration du 3 février 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé pour les raisons présentées ci-dessus d'augmenter la rémunération fixe de Valérie Baudson à 1 000 000 euros et celle de Nicolas Calcoen à 500 000 euros. Ainsi, au titre de 2025, les rémunérations fixes seront les suivantes :

- Valérie Baudson : 1 000 000 euros, à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- Nicolas Calcoen : 500 000 euros, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale. **Il est précisé que la mise en œuvre de l'augmentation de la rémunération fixe en 2025 ne sera faite qu'en cas d'approbation de la politique de rémunération 2025 par l'Assemblée générale du 27 mai 2025.** Le cas échéant, cette mise en œuvre se fera avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Nature de la rémunération variable globale

La rémunération variable globale sera attribuée :

- en partie sous forme de bonus en numéraire ;
- en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentées en détails ci-après.

Niveau cible de la rémunération variable globale

La rémunération variable globale cible représente 150 % de la rémunération fixe.

Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :

- à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire ;
- à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance.

	Valérie Baudson	Nicolas Calcoen
Rémunération variable globale cible	1 500 000 euros	750 000 euros
dont bonus en numéraire	1 000 000 euros	500 000 euros
dont actions de performance	500 000 euros	250 000 euros

Plafond de la rémunération variable globale

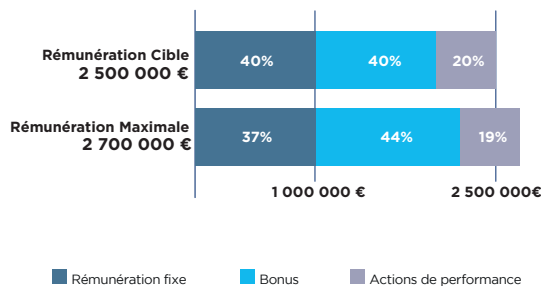
Au-delà de la cible, toute attribution se fera exclusivement sous forme de bonus en numéraire. Au maximum, la rémunération variable globale peut atteindre 170 % de la rémunération fixe en cas de surperformance, soit :

- Valérie Baudson : 1 700 000 euros ;
- Nicolas Calcoen : 850 000 euros.

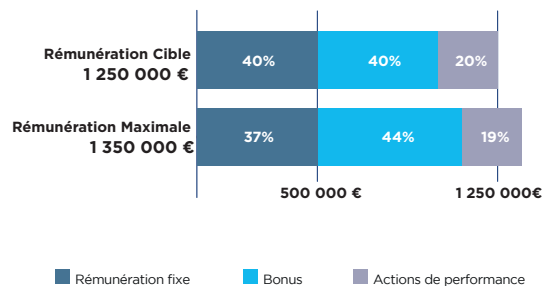
Ceci est par ailleurs conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale à un maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. En vertu de la 9^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016, ce plafond a été porté à 200 %.

La structure des rémunérations proposées peut être synthétisée comme suit :

Valérie Baudson, Directrice Générale



Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué



**Éléments de la politique
de rémunération****Présentation****Modalités de détermination de la rémunération variable globale**

Le montant de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2025, sera déterminé postérieurement à la clôture 2025, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, en comparant le résultat obtenu et les objectifs pré-établis en début d'exercice pour chaque critère, économique et non économique.

Au titre de 2025, le poids des critères économiques est de 70 % et celui des critères non économiques de 30 %, pour la Directrice Générale comme pour le Directeur Général Délégué, ce qui est inchangé par rapport à 2024.

Le poids des critères relatifs au périmètre Amundi est de 82,5 % tandis que les critères portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pèsent pour 17,5 % comme c'était le cas en 2024.

Critères économiques

Les critères économiques retenus reflètent la performance financière et opérationnelle d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour chaque critère, l'objectif cible à atteindre a été fixé sur la base du budget validé par le Conseil d'Administration (dont les valeurs ne sont pas rendues publiques en raison de leur confidentialité). Il est précisé que les valeurs prévues au budget correspondent aux valeurs cibles.

Critères non économiques

Les **critères non économiques Amundi** choisis par le Conseil d'Administration sont similaires à ceux applicables en 2024 et sont alignés avec les ambitions stratégiques de la Société pour 2025 telles qu'elles ont été présentées dans le communiqué de presse du 22 juin 2022⁽¹⁾, à l'occasion de la journée investisseurs. Ces ambitions stratégiques prévoient notamment de renforcer le leadership dans la gestion d'actifs, de continuer à montrer la voie en matière d'investissement responsable et de s'affirmer comme un fournisseur de premier plan de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne.

À l'issue de l'exercice 2025, le Conseil évaluera, sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs, l'atteinte :

- du critère relatif à la **finalisation de la mise en œuvre du Plan Ambitions ESG 2025** : en comparant le niveau atteint par Amundi, à fin 2025, sur les dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 aux objectifs qui avaient été fixés à l'échéance de ce plan (tels que présentés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021⁽²⁾) ;
- du critère relatif à la **mise en œuvre du plan de développement d'Amundi** en fonction des résultats obtenus en matière de développement :
 - d'Amundi Technology et des services,
 - des activités en Asie et en Europe,
 - de l'offre de gestion en actifs réels et de la gestion passive,
 - de la proposition de valeur pour les banques partenaires (solutions d'épargne et digitalisation),
 - et la finalisation des opérations de M&A.

Les **critères non économiques Crédit Agricole S.A.** concernent également les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A. Toutefois, le critère RSE environnementale est adapté pour les Dirigeants mandataires sociaux d'Amundi afin de tenir compte de leur périmètre d'action. Ainsi, ces critères, identiques à ceux applicables en 2024, sont les suivants :

- **RSE Environnementale** : améliorer l'empreinte carbone du groupe Crédit Agricole ;
- **RSE Sociétale** : favoriser l'insertion des jeunes par l'emploi et la formation (nombre de jeunes accueillis au sein du groupe Crédit Agricole par an) et développer la dynamique collective mesurée par le nouvel indice IMR.

Le Conseil évaluera l'atteinte de ces critères en fonction des réalisations de l'année 2025.

Ainsi, compte tenu des critères relatifs à finalisation de la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi, à la RSE sociétale et environnementale du groupe Crédit Agricole, **20 % de la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est liée à des sujets RSE et ESG.**

Il est précisé que conformément à la recommandation 26.1.1 du Code AFEP-MEDEF, dans sa version révisée en décembre 2022, au sein de ces critères liés à la responsabilité sociale et environnementale, plusieurs critères sont en lien avec les **objectifs climatiques d'Amundi et du groupe Crédit Agricole, pour un total de 10 % de la rémunération variable**. Il s'agit en effet des engagements numéros 2, 6, 7, 9 et 10 du plan Ambitions ESG 2025 (soit la moitié des dix engagements) et l'amélioration de l'empreinte carbone du groupe Crédit Agricole.

**Rémunération
variable globale :**Modalités
de détermination

(1) Communiqué de presse du 22 juin 2022.

(2) Communiqué de presse du 8 décembre 2021.

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Les critères définis pour la rémunération variable 2025, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2025, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
PÉRIMÈTRE AMUNDI	82,5 %			
Critères économiques (comptes consolidés annuels)	60,0 %			
Revenus nets ajustés (en millions d'euros) ^{(1) (4)}	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coefficient d'exploitation ajusté (en %) ⁽¹⁾	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (en millions d'euros) ⁽¹⁾	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette ajustée (en milliards d'euros) ⁽¹⁾	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Critères non économiques	22,5 %			
Finaliser la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 ^{(2) (3)}	12,5 %			150 %
Mettre en œuvre le plan de développement d'Amundi ⁽²⁾	10,0 %			150 %
PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.	17,5 %			
Critères économiques (comptes consolidés annuels)	10,0 %			
Coefficient d'exploitation (en %) ⁽¹⁾	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros) ⁽¹⁾	3,33 %	60 %	100 %	150 %
Return on Tangible Equity (RoTE) (en %) ⁽¹⁾	3,33 %	60 %	100 %	150 %
Critères non économiques	7,5 %			
RSE Sociétale ⁽²⁾	3,75 %			150 %
RSE Environnementale ^{(1) (3)}	3,75 %			150 %
TOTAL	100 %			

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

(4) Par alignement avec les termes utilisés pour la présentation des résultats financiers, le terme Revenus Nets ajustés est utilisé à la place de PNB précédemment utilisé, mais il est précisé qu'il s'agit du même indicateur.

Pour **chaque critère économique**,

- un seuil déclencheur est appliqué, en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de ce seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 50 % pour les critères Amundi et à un taux de 60 % pour les critères Crédit Agricole S.A. ;
- l'atteinte des objectifs cibles correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 150 %.

Chaque **critère non économique** ne peut excéder un taux de réalisation de 150 %.

Le taux de réalisation global sera calculé comme étant la moyenne pondérée des taux de réalisation de tous les critères, économiques et non économiques. Il s'appliquera à l'ensemble de la rémunération variable globale cible, dans la limite du plafond prévu de 113,3 %.

La rémunération variable globale maximale sera pour Valérie Baudson de 1 700 000 euros et pour Nicolas Calcoen de 850 000 euros, soit 113,3 % de la rémunération cible ou 170 % de la rémunération fixe.

**Éléments de la politique
de rémunération****Présentation****Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable globale**

Les modalités de différé et d'indexation applicables à la rémunération variable globale sont définies dans le respect de la Directive CRD V qui prévoit que :

- 50 % de la rémunération variable globale attribuée soit versée sous forme d'instruments ;
- 60 % de la rémunération variable globale attribuée soit différée sur une durée de cinq ans ;
- les tranches versées sous forme d'instruments (numéraire indexé ou actions de performance) soient soumises à une période de rétention d'un an.

Le calcul de la rémunération à différer au titre de l'exercice se fait sur la totalité de la rémunération variable globale incluant les actions de performance attribuées au titre de cet exercice.

Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total, payée intégralement sous forme de numéraire

La rémunération variable globale est, à concurrence de 40 %, acquise immédiatement au moment de son attribution par le Conseil d'Administration, sous réserve de l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale. Cette part non différée sera payée en deux fois :

1. une moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai 2026 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2025 ;
2. l'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2027 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2025.

Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

Part différée de la rémunération variable globale, comptant pour 60 % du total

La rémunération variable globale différée, comptant pour 60 % du total de la rémunération globale, correspond à la somme :

- des actions de performance attribuées et qui représentent au maximum un tiers de la rémunération variable globale cible ;
- du bonus payé en numéraire pour le solde.

Actions de performance

Afin d'inciter les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la création de valeur à long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de leur rémunération variable globale sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance. Il est précisé que conformément à la 25^e résolution soumise au vote de l'Assemblée générale 2025, **le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.**

Nombre d'actions initialement attribué

Le nombre d'actions Amundi, correspondant à la part de la rémunération variable attribuée au titre de 2025 sous forme d'actions de performance, sera déterminé par le Conseil d'Administration sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours ouvrés précédant le Conseil qui procédera à l'attribution du plan 2026 d'actions de performance à une population sélectionnée de cadres clés. Ces actions de performance constituant une modalité de paiement de la rémunération variable, leur attribution effective n'interviendra qu'après le vote *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025.

Modalités d'acquisition des actions de performance

Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche est soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition.

Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation ajusté, la collecte nette ajustée ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la politique ESG & RSE d'Amundi. Les modalités précises, telles que la pondération et l'échelle d'acquisition seront arrêtées par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et décrites dans les rapports sur la rémunération attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué au titre de 2025 qui seront soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025.

**Rémunération variable
globale :**

Modalités de différé
et d'indexation

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme

Le Conseil d'Administration a fixé, au moment de la nomination des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs **une obligation de conservation, jusqu'à la cessation du mandat, de 20 % des actions acquises**. Ce montant est réexaminé annuellement lors de l'adoption de la politique de rémunération les concernant ; il n'est pas modifié pour la politique de rémunération 2025. La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué prendront également l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

Bonus payé en numéraire

Le bonus payé en numéraire est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes.

Conditions de versements des tranches de bonus

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte de deux conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations. **Le taux de réalisation global sur ces deux conditions ne pourra pas dépasser 100 %**. Ces conditions portent pour :

- 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi, avec des modalités identiques à celles applicables au titre de l'année 2024 telles que décrites au chapitre 2.4.3.3.3 ;
- 15 % sur le RoTE avant impôt de Crédit Agricole S.A. La condition sera satisfaite si le RoTE avant impôt est supérieur à 5 %.

Dans l'hypothèse où les actions de performance attribuées ne représenteraient pas au moins 50 % de la rémunération à différer, alors chaque tranche serait versée pour partie sous forme numéraire et pour partie sous forme de rémunération indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. Le versement de ces tranches serait également soumis à une période de rétention d'un an et aux mêmes conditions de performance que les tranches en numéraire non indexé.

<p>Rémunération variable globale : Modalités de versement</p>	<p>Modalités de versement de la rémunération variable globale</p> <p>Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2025.</p>
<p>Rémunération variable globale : Conditions en cas de départ et clause de restitution</p>	<p>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</p> <p>En cas de départ, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne pourront pas conserver leurs droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.</p> <p>Clause de restitution applicable à la rémunération variable globale</p> <p>S'il est découvert, sur une période de cinq ans après le paiement d'une tranche de rémunération variable, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français.</p>
<p>Rémunération exceptionnelle</p>	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.</p> <p>Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2025.</p>
<p>Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration</p>	<p>La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué ne sont pas membres du Conseil d'Administration. Aussi, ils ne perçoivent pas de rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administrateur.</p>
<p>Indemnité de départ à la retraite</p>	<p>Valérie Baudson et Nicolas Calcoen bénéficient, au titre de leur contrat de travail suspendu, du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.</p>

**Éléments de la politique
de rémunération****Présentation****Éligibilité au versement d'une indemnité de départ**

S'agissant de Valérie Baudson : en cas de cessation de son mandat de Directrice Générale, son contrat de travail est réactivé aux conditions de rémunération prévues par la convention de suspension. Ces conditions de rémunération sont équivalentes à la moyenne des rémunérations attribuées aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, cette rémunération ne pouvant être inférieure à celle attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2020.

S'agissant de Nicolas Calcoen : en cas de cessation de son mandat de Directeur Général Délégué, son contrat de travail est réactivé aux conditions de rémunération prévues par la convention de suspension. La rémunération fixe sera égale à la moyenne de la rémunération fixe attribuée aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, et la rémunération variable globale sera égale aux deux tiers de la rémunération variable globale attribuée sur ce même périmètre. En tout état de cause, cette rémunération ne pourra être inférieure à celle attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2021.

Dans le cas où Amundi ne serait pas en mesure, à la cessation de leur mandat de Directrice Générale ou de Directeur Général Délégué, de leur proposer dans un délai de trois mois une fonction équivalente ou comparable à celle actuellement exercée par les membres du Comité de Direction Générale d'Amundi sous forme d'une offre d'au moins deux postes, ils seront éligibles, si la cessation du mandat est intervenue en cas de départ contraint (à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de contrôle ou de stratégie), à une indemnité de départ dans les conditions décrites ci-après et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Cette indemnité de départ sera cependant exclue si Valérie Baudson ou Nicolas Calcoen :

- quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe ;
- est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ;
- a eu un comportement à risque particulièrement grave ;
- a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.

Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ serait déterminée sur la base d'une assiette correspondant à deux fois la somme de la rémunération attribuée (fixe et variable) au titre de l'année civile précédant l'année de la cessation du mandat social.

Il est précisé que cette indemnité inclut toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence.

Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ

Le versement de cette indemnité de départ est subordonné à la réalisation des objectifs budgétaires des métiers du Groupe Amundi sur les deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social, sur la base d'indicateurs, prenant en compte l'évolution de l'activité ainsi que ses résultats, à savoir : les revenus nets ajustés, la collecte nette ajustée, le coefficient d'exploitation ajusté et le RNPG ajusté.

Il est précisé que ces conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne sont pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de leur mandat.

Au titre de leur contrat de travail, ils sont soumis à une clause de non-concurrence leur interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail. En contrepartie, ils percevront pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation du contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.

Conformément à la recommandation 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale ou du Directeur Général Délégué.

Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.

**Indemnités de cessation
de fonction :**

Indemnité de départ

**Indemnité
de non-concurrence**

Éléments de la politique de rémunération

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Assurance chômage	<p>La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué d'indemnités en cas de perte de leur activité professionnelle.</p> <p>Depuis la fin de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourront bénéficier Valérie Baudson et Nicolas Calcoen sera de 24 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature.</p> <p>Cette cotisation est estimée à 37 515 euros pour l'exercice 2025 pour Valérie Baudson et pour Nicolas Calcoen.</p>
Avantages de toute nature	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.</p> <p>Cet avantage est estimé, en 2025, à 7 000 euros pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>
Prévoyance Santé	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux bénéficient des mêmes dispositifs de prévoyance santé que les collaborateurs.</p> <p>À titre indicatif, dans l'attente de la fixation des nouveaux barèmes 2025, les cotisations qui resteraient à la charge d'Amundi sont identiques pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen et sont estimées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • frais de santé : 1 800 euros ; • prévoyance : 1 700 euros.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	<p>Amundi a décidé de mettre fin depuis 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable au sein d'Amundi. Ainsi, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne bénéficient plus d'aucune cotisation obligatoire versée par Amundi, à l'instar de l'ensemble des salariés d'Amundi.</p>

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les deux résolutions suivantes seront soumises à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société.

« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général Délégué établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2024, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société. »