

2.6 RAPPORT ANNUEL RELATIF À LA POLITIQUE ET AUX PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL IDENTIFIÉ CRD IV

Rapport annuel 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) no 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014

Le présent rapport est établi au titre de l'exercice 2016 conformément à l'article 450 du règlement UE No. 575/2013 du 26 juin 2013.

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 (« AIFM »), ainsi qu'à la directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 concernant les OPCVM (« 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, telle que transposée en France notamment par 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 IV »).

En conformité avec la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A., le périmètre bancaire d'Amundi est soumis aux mêmes politiques de rémunération que son périmètre de gestion d'actifs (application de la réglementation la plus efficiente pour une saine gestion des risques et l'alignement d'intérêt) qui impliquent notamment :

- des règles et des seuils de différé de rémunérations plus strictes que sous CRD IV ;
- une indexation des rémunérations variables différées sur la performance d'un panier de fonds représentatif de l'activité ;
- de lier le versement du bonus différé à l'absence de comportement professionnel à risques.

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

Seule la rémunération du Directeur Général d'Amundi est sujette à la politique de rémunération Crédit Agricole S.A. applicable aux établissements de crédit et entreprises d'investissement au titre de ses fonctions au sein du groupe Crédit Agricole S.A. (Membre du Comité Exécutif et Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne, Assurances et Immobilier du groupe Crédit Agricole S.A.). Ces modalités sont détaillées dans la section 2.5.4. du document de référence.

GOVERNANCE DU GROUPE AMUNDI EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Gouvernance des rémunérations

La gouvernance applicable en matière de rémunérations est détaillée en section 2.5.2 du document de référence.

Par ailleurs, en conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des Ressources Humaines Groupe associe les fonctions de contrôle (Risques et contrôles permanents, Conformité et Inspection générale) à l'élaboration des politiques de rémunération et 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 2.1.1.2.4 du document de référence.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU « PERSONNEL IDENTIFIÉ »

Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération sont détaillés dans la section 2.5.1. du document de référence.

La politique applicable au « personnel identifié » CRD IV est identique à celle appliquée au « personnel identifié » AIFM/OPCVM V dont les principales caractéristiques sont détaillées ci-dessous.

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

Pour rappel, la rémunération des collaborateurs se compose des éléments suivants :

- la rémunération fixe rétribue les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé par les collaborateurs ;

- la rémunération variable individuelle (attribuée sous forme de bonus ou de LTI en actions de performance) valorise la contribution individuelle de chacun à la performance collective ;
- 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.

Les attributions de rémunération variable individuelle sont discrétionnaires et fondées sur l'appréciation de la performance par le management :

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

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

Fonctions de sélection et de gestion de portefeuille

Critères financiers usuels :

- performances brute et nette des fonds gérés sur 1 et 3 ans ;
- ratio d'information et ratio de Sharpe sur 1 et 3 ans ;
- performance *fees* générées pendant l'exercice si pertinent ;
- contribution à la collecte nette réalisée sur l'exercice.

Critères non-financiers usuels :

- respect des règles internes en matière de prévention et de gestion des risques (Risques/Conformité) ;
- innovation produit ;
- transversalité, partage des *best practices* et collaboration ;
- contribution à l'engagement commercial ;
- qualité du management.

Fonctions commerciales

Critères financiers usuels :

- collecte nette ;
- rentabilité ;
- parts de marché.

Critères non-financiers usuels :

- respect des règles internes en matière de prévention et de gestion des risques (Risques/Conformité) ;
- bonne prise en compte des intérêts du client ;
- satisfaction client et qualité de la relation commerciale ;
- qualité du management.

Fonctions de support et de contrôle

En ce qui concerne les fonctions de contrôle, l'évaluation de la performance et les attributions de rémunération variable sont indépendantes de la performance des secteurs d'activités qu'elles contrôlent.

Les critères habituellement pris en compte sont les suivants :

- principalement des critères liés à l'atteinte d'objectifs qui leur sont propres (maîtrise des risques, qualité des contrôles, réalisation de projets, amélioration des outils et systèmes etc.) ;
- lorsque des critères financiers sont utilisés, ils tournent essentiellement autour de la gestion et l'optimisation des charges.

Les critères de performance ci-dessus énoncés, et notamment ceux appliqués au « Personnel Identifié » en charge de la gestion, s'inscrivent plus largement dans le respect de la réglementation applicable aux fonds gérés ainsi que de la politique d'investissement du comité d'investissement du gestionnaire.

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

Enfin, la politique de rémunération Amundi s'inscrit en cohérence avec une gestion saine et maîtrisée des risques. Ainsi, le dispositif de rémunération variable Amundi préserve une situation financière saine :

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

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

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

La politique de rémunération spécifiquement applicable au Directeur Général d'Amundi est détaillée dans la section 2.5.4. du document de référence.

Périmètre du personnel identifié

Le « personnel identifié » au sens de CRD IV d'Amundi 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 Contrôle Permanents et Conformité.

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

- le Directeur Général d'Amundi ;
- le Directeur des Fonctions de Pilotage et Contrôle ;
- le Directeur Général d'Amundi Intermédiation ;
- le Directeur Général Délégué d'Amundi Intermédiation ;
- le Directeur Général d'Amundi Finance ;
- le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

Caractéristiques des règles de différé applicables au « personnel identifié »

Règles de différé applicables au bonus

Les bonus attribués au « personnel identifié » sont différés pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur 3 ans, dès lors qu'ils atteignent un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

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. 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.

Les règles de différé spécifiquement applicables au Directeur Général d'Amundi sont détaillées dans la section 2.5.4.3.2 du document de référence.

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

À compter de l'exercice 2016, des actions de performance sont attribuées à certains cadres clés du Groupe et soumises à des conditions d'acquisition de droits de natures similaires aux bonus différés (condition de présence sur 3 ans, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition) dans le respect des autorisations données par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi.

Limitation des bonus garantis

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

INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDÉES SUR LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXÉCUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIÉ

Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2016

Montants des rémunérations attribuées au cours de l'exercice 2016, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - en millions d'euros

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Total des rémunérations				4,1			4,1
Montant de la part fixe				1,7			1,7
Montant de la part variable				2,4			2,4

La part de la rémunération variable représente 59% de la rémunération totale attribuée.

Montants et forme des rémunérations variables versées, répartis entre montants acquis ou non différés, et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée – en millions d'euros

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Montant acquis				0,9			0,9
Montant non différé, en numéraire indexé				0,2			0,2
Montant différé conditionnel (y compris actions de performance)				0,9			0,9

Montants et forme des rémunérations variables versées, répartis entre paiement en espèces, en actions ou instruments des collaborateurs dont la rémunération est différée – en millions d'euros

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Paiements en espèces				1			1
Paiements en actions ou instruments				1			1

Encours des rémunérations variables – en millions d'euros

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2016				1,3			1,3
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs				2,1			2,1

Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2016 – en millions d'euros

	Au titre de 2013	Au titre de 2014	Au titre de 2015
Montant des rémunérations différées versées	0,3	0,3	0,2
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2016

	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires	0	0
Montant des sommes payées pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	0	0

Garanties d'indemnités de rupture

	Sommes versées
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 million d'euros

	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		
Supérieure à 2,5 m €			