

## 2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2026

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 2025 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026.

### 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. 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 décembre 2025 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 2025, 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.

Pour mémoire, les politiques de rémunération 2025 soumises au vote de l'Assemblée générale du 27 mai 2025 prévoyaient une augmentation de la rémunération fixe de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué. La politique applicable à la Directrice Générale a été approuvée à hauteur de 98,67 % (11<sup>e</sup> résolution) et celle applicable au Directeur Général Délégué à hauteur de 98,70 % (12<sup>e</sup> résolution). Par ailleurs, la politique de rémunération 2025 des membres du Conseil d'Administration a été approuvée à hauteur de 99,99 % (9<sup>e</sup> résolution), celle du Président du Conseil d'Administration à hauteur de 99,99 % (10<sup>e</sup> résolution) et 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 99,33 % (5<sup>e</sup> résolution).

## 2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux administrateurs

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

Les administrateurs sont exclusivement rémunérés 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 2026 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, donnera lieu au versement d'une rémunération en 2027 au titre de l'exercice 2026.

Le Conseil d'Administration du 2 février 2026, après avis de son Comité des rémunérations, a décidé de maintenir la même politique de rémunération des administrateurs que celle approuvée et appliquée au titre de l'exercice 2025 :

- 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 <sup>(2)</sup> et conforme à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, puisqu'elle

**Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a décidé lors de sa réunion du 2 février 2026 de reconduire en 2026 les politiques de rémunération applicables aux mandataires sociaux d'Amundi en 2025. Les critères non-économiques de la rémunération variable de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué ont été adaptés pour refléter les priorités stratégiques d'Amundi en 2026 (détail en 2.4.4.4).**

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 2.4.4.3).

En cas de désignation d'un censeur, celui-ci percevra 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 2025 :

### « Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2026, 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 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.2 du document d'enregistrement universel 2025 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 2025 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 2 février 2026 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 437 093 euros selon le Spencer Stuart Board Index 2025. 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 qu'**Olivier Gavalda a renoncé à percevoir toute rémunération ou avantages auxquels il pourrait prétendre en qualité de Président du Conseil ainsi qu'à toute rémunération due au titre de sa fonction d'administrateur**, étant entendu qu'il perçoit une rémunération de Crédit Agricole S.A. à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A.

#### 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.  Il est toutefois précisé qu' <b>Olivier Gavalda a renoncé à percevoir cette rémunération</b> au titre de la fonction de Président du Conseil d'Administration.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs.  Il est toutefois précisé qu' <b>Olivier Gavalda a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur</b> .
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.  Il est précisé qu' <b>Olivier Gavalda ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi</b> .
Frais de santé	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi.  Il est précisé qu' <b>Olivier Gavalda ne bénéficie pas du régime</b> frais de santé 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 2025 :

#### « Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, 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 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.3 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société. »*

## 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 2 février 2026 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, de proposer à l'Assemblée générale de reconduire la politique de rémunération qui était applicable en 2025, en adaptant uniquement les critères non-économiques de la rémunération variable aux priorités stratégiques d'Amundi en 2026.

### 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. 225-40 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
Rémunération fixe	<p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.</p> <p>Le 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 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.</p> <p>Le Conseil d'Administration du 2 février 2026, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen. Ainsi, au titre de 2026, les rémunérations fixes seront les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valérie Baudson : 1 000 000 euros, sans changement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;</li> <li>• Nicolas Calcoen : 500 000 euros, sans changement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.</li> </ul> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation <i>ex post</i> de l'Assemblée générale.</p>

**Éléments de la politique de rémunération**

**Présentation**

**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.

	<b>Valérie Baudson</b>	<b>Nicolas Calcoen</b>
<b>Rémunération variable globale</b>		
<b>Rémunération variable globale cible</b>	<b>1 500 000 euros</b>	<b>750 000 euros</b>
dont bonus en numéraire	1 000 000 euros	500 000 euros
dont actions de performance	500 000 euros	250 000 euros

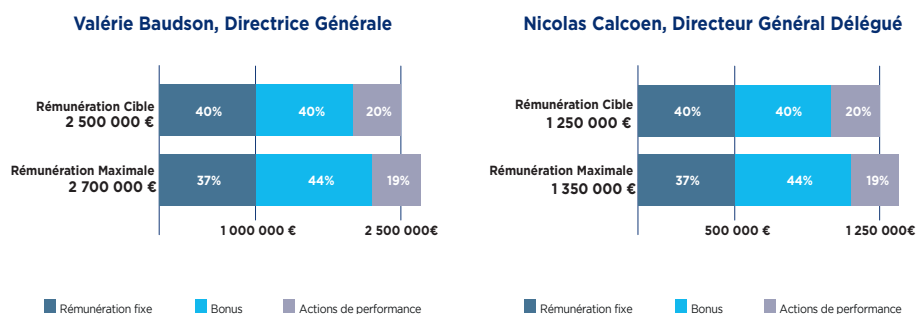
**Plafond de la rémunération variable globale**

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<sup>e</sup> 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 :



**Modalités de détermination de la rémunération variable globale**

Le montant de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2026, sera déterminé postérieurement à la clôture 2026, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, en comparant le résultat obtenu et les objectifs préétablis en début d'exercice pour chaque critère, économique et non économique.

**Rémunération variable globale :**

Modalités de détermination

Au titre de 2026, 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 2025.

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 2025.

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

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 dans l'esprit à ceux applicables en 2025 et ont simplement été adaptés à des fins d'alignement avec les ambitions du plan stratégique 2025-2028 présenté dans le communiqué de presse du 18 novembre 2025<sup>(1)</sup>, à l'occasion de la journée investisseurs. Ces ambitions stratégiques prévoient notamment de poursuivre la dynamique de création de valeur et de renforcer le leadership d'Amundi à long terme en s'appuyant sur six priorités stratégiques.

À l'issue de l'exercice 2026, le Conseil évaluera, sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs, l'atteinte :

- du critère relatif à la **mise en œuvre du plan stratégique 2025-2028 d'Amundi** (comptant pour 10 %) en fonction des résultats obtenus sur les 6 priorités stratégiques :
  - l'accélération de la diversification de la clientèle,
  - l'extension de la couverture géographique,
  - l'innovation en matière de solutions d'investissement,
  - l'accélération de la feuille de route d'Amundi Technology,
  - l'optimisation du modèle opérationnel,
  - la création de valeur *via* le développement organique et les opérations de fusion-acquisition ;
- du critère relatif à la **poursuite des actions d'Amundi en matière d'Investissement Responsable et de RSE** (comptant pour 12,5 %), en fonction des résultats obtenus sur les éléments ci-dessous :
  - présentation d'une Stratégie Climat à l'Assemblée générale 2026,
  - effort d'engagement climat au niveau des sociétés cotées mondiales,
  - effort de réduction des émissions de GES liées à l'énergie et aux déplacements sur les opérations propres d'Amundi, afin d'atteindre l'objectif fixé à l'horizon 2030,
  - effort pour améliorer la mixité et l'internationalisation du management d'Amundi (considéré au niveau du Senior Leadership Team).

Les **critères non économiques Crédit Agricole S.A.**, (comptant pour 7,5 %), concernent également les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A. tout en étant adaptés pour les Dirigeants mandataires sociaux d'Amundi afin de tenir compte de leur périmètre d'action. Ils portent sur les **objectifs suivants de Crédit Agricole S.A en matière de RSE** :

- répondre aux défis intergénérationnels de la transition démographique ;
- embarquer le collectif et amplifier la mise en responsabilité au service de la performance.

Le Conseil évaluera l'atteinte de ces critères en fonction des réalisations de l'année 2026.

Ainsi, **20 % de la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est liée à des sujets Investissement Reponsable et RSE**, que cela soit au niveau d'Amundi (pour 12,5 %) ou de Crédit Agricole SA (pour 7,5 %).

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 l'Investissement Responsable et à la RSE, plusieurs critères sont en lien avec les **objectifs climatiques d'Amundi** la réduction des émissions de GES, la présentation d'une stratégie Climat ou l'effort d'engagement climat.

Rémunération variable globale :  
Modalités de détermination  
(suite)

(1) Communiqué de presse du 18 novembre 2025.

**Éléments de la politique de rémunération**

**Présentation**

Les critères définis pour la rémunération variable 2026, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2026, sont les suivants :

	<b>Pondération</b>	<b>Seuil</b>	<b>Cible</b>	<b>Plafond</b>
<b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>	<b>82,5 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>60,0 %</b>			
Revenus nets ajustés (M€) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coex ajusté (%) <sup>(1)</sup>	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (M€) <sup>(1)</sup>	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette ajustée (Md€) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
<b>Critères non-économiques</b>	<b>22,5 %</b>			
Mettre en œuvre le plan stratégique 2025-2028 d'Amundi <sup>(2)</sup>	12,5 %			150 %
Poursuivre les actions d'Amundi en matière d'IR et de RSE <sup>(2)(3)</sup>	10,0 %			150 %
<b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>	<b>17,5 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>10,0 %</b>			
Coex (%) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (M€) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (%) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>Critères non-économiques</b>	<b>7,5 %</b>			
RSE Sociétale et Environnementale <sup>(1)(2)</sup>	7,5 %			150 %
<b>TOTAL</b>	<b>100,0 %</b>			

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

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.**

Rémunération variable globale :  
Modalités de détermination  
(suite)

## 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 <sup>(1)</sup> 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 ou juin 2027 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2026 ;
2. l'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2028 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2026. 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 28<sup>e</sup> résolution approuvée par 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 2026 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 2027 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 2026 s'agissant des dirigeants mandataires sociaux.

#### 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 trajectoire 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 2026 qui seront soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2026.

Rémunération variable globale :  
Modalités de différé et d'indexation

(1) Il est précisé que, à la date de rédaction de ce document d'enregistrement universel, la transposition de la directive CRD 6 en droit français n'a pas encore eu lieu. Il n'est pas anticipé que celle-ci modifie les règles applicables en matière de différé et d'indexation, mais dans le cas contraire, des ajustements pourraient être apportés aux modalités décrites ci-dessus aux strictes fins de mise en conformité avec les nouvelles règles. Dans cette hypothèse le détail de tout changement apporté serait décrit dans le prochain rapport sur le gouvernement d'entreprise dont les éléments seront soumis à l'Assemblée générale 2027.

**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 2026. 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.

**Rémunération variable globale :**

Modalités de différé et d'indexation  
(Suite)

*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 2025 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.

**Rémunération variable globale :**

Modalités de versement

**Modalités de versement de la rémunération variable globale**

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 2026.

**Rémunération variable globale :**

Conditions en cas de départ et clause de restitution

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

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.

**Clause de restitution applicable à la rémunération variable globale**

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.

**Rémunération exceptionnelle**

Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.

Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026.

**Éléments de la politique de rémunération**

**Présentation**

**Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration**

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.

**Indemnité de départ à la retraite**

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.

**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.

**Indemnités de cessation de fonction :**

Indemnité de départ

**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.

**Éléments de la politique de rémunération**

**Présentation**

<b>Indemnité de non-concurrence</b>	<p>Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne sont pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de leur mandat.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
<b>Assurance chômage</b>	<p>La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice Générale 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. Cette cotisation est estimée à 43 384 euros pour l'exercice 2026 pour Valérie Baudson et pour Nicolas Calcoen.</p>
<b>Avantages de toute nature</b>	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est estimé, en 2026, à 6 000 euros pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen.</p>
<b>Prévoyance Santé</b>	<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 2026, 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"> <li>• frais de santé : 1 800 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 700 euros.</li> </ul>
<b>Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b>	<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 2025 :

**« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2026, 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 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société.*

**« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2026, 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 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société. »*