



GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

2.1	PRÉSENTATION DES MANDATAIRES SOCIAUX	37
2.2	LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS	54
2.2.1	Présentation du Conseil d'administration, rôle et fonctionnement	54
2.2.2	Activités du Conseil d'administration au cours de l'année 2019	59
2.2.3	Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2019	61
2.2.4	Référence à un Code de gouvernement d'entreprise	66
2.2.5	Règlement Intérieur du Conseil d'administration	66
2.3	LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE	67
2.3.1	Le Président du Conseil et ses missions	67
2.3.2	Le Directeur Général et ses pouvoirs	67
2.3.3	Présentation des Instances de Direction du Groupe	67
2.4	RÉMUNÉRATIONS	69
2.4.1	Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi	69
2.4.2	Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM/OPCVM V et CRD IV)	70
2.4.3	Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2019	75
2.4.4	Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2020	88

Synthèse

15

Membres au Conseil d'Administration

7 proposés par

Crédit Agricole S.A. :

Xavier Musca, Yves Perrier, Henri Buecher, Michel Mathieu, Christian Rouchon, Andrée Samat, Renée Talamona

1 proposé par

Société Générale :

William Kadouch-Chassaing

4 indépendants :

Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc, Hélène Molinari

1 élu par les salariés :

Éric Taze-Bernard

2 censeurs :

Jean-Michel Forest, Gianni Franco Papa

5

Comités spécialisés

Stratégique et RSE

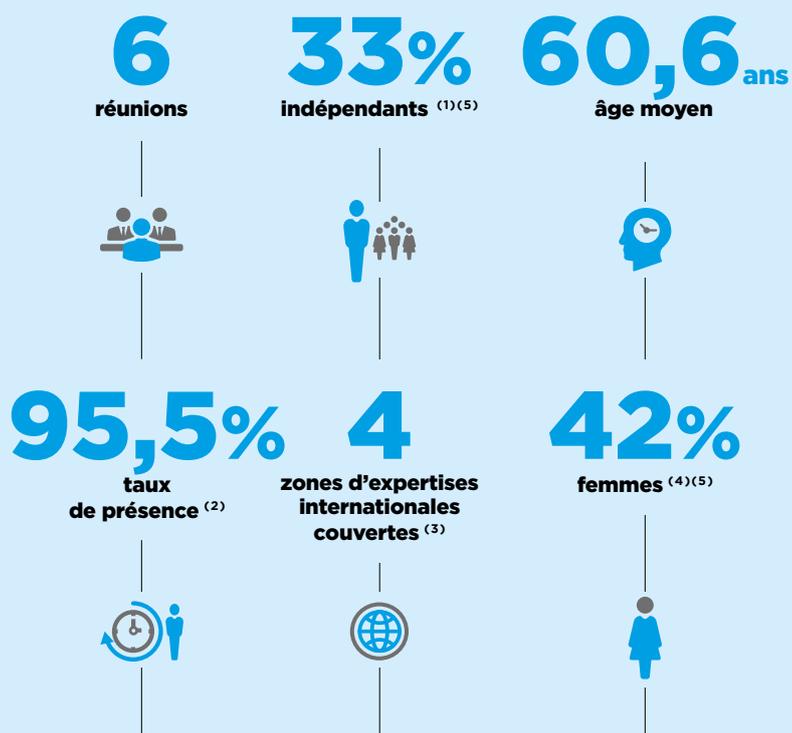
Audit

Risques

Rémunérations

Nominations

Présentation du Conseil d'administration



Présentation des Instances de Direction du Groupe

COMITÉ DE DIRECTION

13

membres

3

nationalités

3

femmes



COMITÉ EXÉCUTIF

27

membres

7

nationalités

5

femmes

(1) Conformément à la recommandation 9.3 du Code AFEP-MEDEF, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

(2) Taux de présence global aux réunions des Comités et Conseil d'administration en 2019.

(3) Les zones géographiques couvertes sont l'UE (10 membres), l'Asie (2 membres), les USA (2 membres) et l'Afrique/Moyen-Orient (1 membre).

(4) Conformément à l'article L. 225-27 al. 2 du Code de commerce, l'Administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

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

Rémunération du Directeur Général

Proposition de rémunération au titre de 2019

FIXE

1 000 K€

VARIABLE

1 000 K€⁽¹⁾

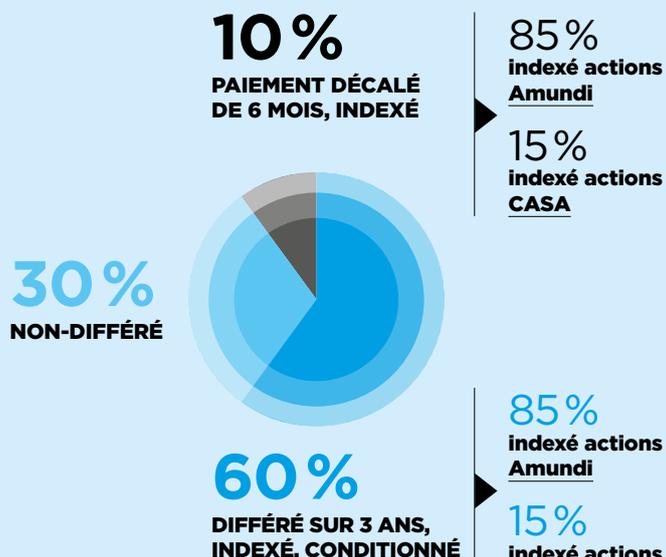
RATIO D'ÉQUITÉ

Légal

25,2⁽²⁾

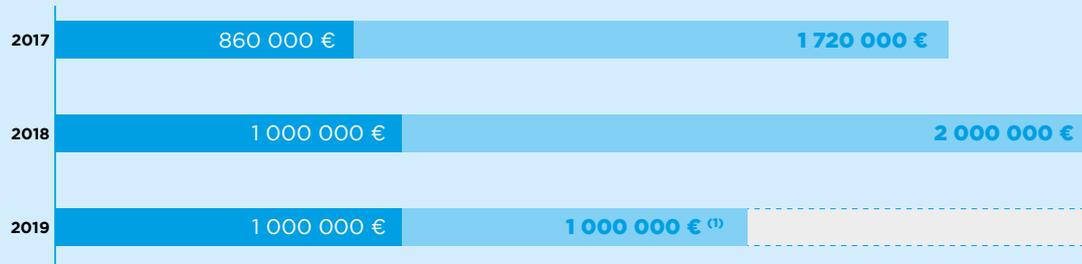
Managérial

20,8⁽²⁾

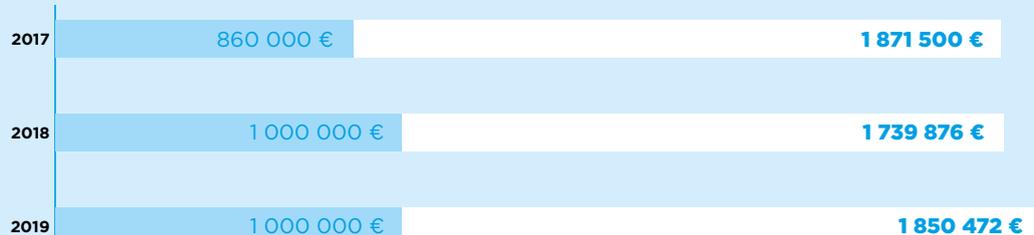


Rémunération au cours des 3 dernières années

Montants attribués au titre de l'exercice⁽³⁾ ■ Fixe ■ Variable



Montants versés⁽⁴⁾ ■ Fixe ■ Variable



(1) Le Conseil d'Administration a proposé lors de sa séance du 11 février 2020 de fixer la rémunération variable à 2 M€. Toutefois, compte tenu de la crise du Coronavirus, Yves Perrier, Directeur général d'Amundi, a décidé de renoncer à la moitié de sa rémunération variable due au titre de 2019, pour contribuer à l'action de solidarité engagée par le Crédit Agricole en faveur des personnes âgées. Le Conseil d'Administration d'Amundi a pris acte de cette décision le 7 avril 2020 et invite en conséquence l'Assemblée Générale prévue le 12 mai 2020 à se prononcer sur ce nouveau montant. Voir section 2.4.3.3.

(2) Détails pages 82 et 83. Ratios calculés avant renonciation du Directeur Général à 50% de la rémunération variable attribuée au titre de 2019.

(3) Hors rémunération en nature.

(4) Compte tenu des règles d'indexation ; non compris 5 K€ de rémunération en nature.

Préambule

Exercice 2019

Mesdames et Messieurs les actionnaires,

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37 du Code de commerce, et en complément du rapport de gestion, nous vous soumettons le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise établi 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 2019 ;
- 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 les recommandations AMF et AFEP-MEDEF ;
- analyse de la conformité des recommandations issues du Code AFEP-MEDEF et des 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 rémunérations des Dirigeants Mandataires sociaux et des membres du Conseil ;

Ce rapport a été arrêté par le Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020 et a fait l'objet d'une actualisation par décision du Conseil d'administration du 7 avril 2020.

La Gouvernance de l'entreprise s'articule autour du Conseil d'administration de la société et de ses comités spécialisés (2.2), et des Dirigeants Mandataires sociaux et d'un Comité Exécutif (2.3).

Conformément aux articles L. 225-37-2 et L. 225-37-3 du Code de commerce, le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise comprend également une présentation claire et compréhensible de la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que les éléments de rémunérations relatifs à l'exercice 2019 (2.4).

Des éléments complémentaires relatifs à la présentation individuelle des membres du Conseil, et comprenant notamment la liste de l'ensemble de leurs mandats et fonctions exercés dans toute société durant l'exercice, sont communiqués en 2.1.

Enfin, sont présentées dans le document d'enregistrement universel au sein des Chapitres 1 et 8, les informations prévues aux articles L. 225-37-4 et L. 225-37-5 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, par application des articles L. 225-129-1 et L. 225-129-2, et 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 PRÉSENTATION DES MANDATAIRES SOCIAUX



Xavier MUSCA

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Membre du Comité Stratégique et RSE,
du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations

Âge : 59 ans Nationalité : Française

Date de première nomination : 24/07/2012

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 300

Biographie résumée

Xavier Musca a commencé sa carrière à l'Inspection générale des finances en 1985. En 1989, il entre à la Direction du Trésor, où il devient chef du bureau des affaires européennes. En 1993, il est appelé au cabinet du Premier Ministre, Édouard Balladur, comme conseiller technique, puis retrouve la Direction du Trésor en 1995, successivement en tant que chef du bureau des marchés financiers puis sous-Directeur Europe – affaires monétaires et internationales, et chef du service du financement de l'État et de l'économie. Entre 2002 et 2004, il est Directeur de cabinet de Francis Mer, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. En 2004, il devient Directeur du Trésor. Il quitte la Direction du Trésor en février 2009, pour devenir Secrétaire général adjoint de la Présidence de la République Française, en charge des affaires économiques. En février 2011, il devient Secrétaire général de la Présidence de la République Française.

Xavier Musca exerce actuellement les fonctions de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. depuis 2012, et de Second Dirigeant Effectif depuis 2015. Il est depuis 2016 Président du Conseil d'administration d'Amundi.

3 principales expertises



Comptabilité et information financière



Gestion d'un groupe international



Règlementation bancaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 2012 :

- Directeur Général Délégué, membre du Comité de Direction, membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole ;
- Vice-Président du Conseil d'administration de Predica ;
- Administrateur de CA Assurances et CA Italia ** (ex Cariparma) ;
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., Administrateur de Pacifica.

Depuis 2015 :

- Président du Conseil d'administration de CA Consumer Finance ;
- Vice-Président du Conseil d'administration de CA Italia ** (ex Cariparma).

De 2012 à 2015 :

- Président du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations d'Amundi * ;
- Vice-Président du Conseil de surveillance de Crédit du Maroc ** ;
- Vice-Président du Conseil d'administration de CA Egypt ** et de UBAF.

De 2012 à 2015 :

- Administrateur d'Amundi *.

De 2012 à 2017 :

- Administrateur de Crédit Agricole Creditor Insurance ;
- Membre du Comité des Rémunérations de Cariparma.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Depuis 2014 :

- Administrateur de CAP Gemini.

Depuis 2016 :

- Président du Comité d'Audit de CAP Gemini.

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

* Société du Groupe Amundi.

** Société de droit étranger.

**Yves PERRIER**

ADMINISTRATEUR ET DIRECTEUR GÉNÉRAL
Membre du Comité Stratégique et RSE

Âge : 65 ans **Nationalité :** Française

Date de première nomination : 23/12/2009

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 2 700 ⁽¹⁾

Biographie résumée

Yves Perrier a commencé sa carrière en audit et conseil pendant 10 ans. Il a rejoint la Société Générale en 1987 dont il a été le Directeur Financier. De 1999 à 2003, il était membre du Comité Exécutif du Crédit Lyonnais, en charge des Finances, des Risques et de l'Inspection générale. À l'issue de l'achat du Crédit Lyonnais par le Crédit Agricole, il devient Directeur Général Délégué de Calyon (devenue CA-CIB). Il prend en septembre 2007 la responsabilité du pôle Gestion d'Actifs et Services aux Institutionnels de Crédit Agricole S.A., en tant que Président-Directeur Général de Crédit Agricole Asset Management et Président du Conseil d'administration de CACEIS. En 2009 il est l'architecte de la création d'Amundi dont il est nommé Directeur Général le 1^{er} janvier 2010.

Yves Perrier, exerce, depuis 2015, la fonction de Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A. et est en charge, au 1^{er} janvier 2020 du pôle Épargne et Immobilier.

Depuis le 1^{er} janvier 2020 Yves Perrier est également responsable du pilotage du Projet Sociétal du groupe Crédit Agricole.

3 principales expertises

Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Comptabilité et information financière

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019
Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus
DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE
Depuis 2015 :

- Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne et Immobilier de Crédit Agricole S.A. ;
- Administrateur de Pacifica et Crédit Agricole Assurances ;
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., Administrateur de Predica et Crédit Agricole Immobilier.

Depuis 2018 :

- Président d'Amundi Asset Management * SAS.

De 2007 à 2015 :

- Directeur de pôle Gestion d'Actifs et Services aux Institutionnels de Crédit Agricole S.A. ;
- Président du Conseil d'administration de CACEIS ;
- Membre du Conseil de surveillance de CA Titres.

De 2007 à 2018 :

- Président-Directeur Général d'Amundi Asset Management *.

De 2009 à 2015 :

- Président du Conseil d'administration de la Société Générale Gestion*.

De 2013 à 2015 :

- Administrateur de Euro Securities Partners.

De 2014 à 2016 :

- Administrateur de LCH Clearnet SA et LCH Clearnet Group.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

De 2013 à 2016 :

- Membre du Conseil de surveillance de Maïke Automobile SAS.

DANS D'AUTRES STRUCTURES
Depuis 2017 :

- Président d'Honneur de l'AFG.

Depuis 2018 :

- Vice-Président du Conseil d'administration de Paris Europlace.

De 2015 à 2017 :

- Président de l'AFG.

(1) 2 700 actions sont également détenues par une personne étroitement liée.

* Société du Groupe Amundi.



Henri BUECHER

ADMINISTRATEUR COOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 16 MAI 2019

Âge : 66 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 16/05/2019

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Fin 2019, Henri Buecher a pris sa retraite de viticulteur à Wettolsheim dans le Haut-Rhin. Il était associé à son fils dans l'entreprise familiale dont l'histoire remonte à la fin du dix-septième siècle. Henri Buecher a été élu en 1991 administrateur de la Caisse Locale Vignoble et Coteaux dont le siège est à Colmar. Il en est le Président depuis 1996. Administrateur de la Caisse Régionale Alsace de 1997 à 2001, il a été élu administrateur de la Caisse Régionale Alsace Vosges en 2001 après la fusion des Caisses Régionales Alsace et Vosges. En 2006, il en devient Vice-Président puis Président en 2016. Par ailleurs, Henri Buecher a été membre de la Chambre d'Agriculture de 2001 à 2016. Il représente le Crédit Agricole au sein de la Société d'aménagement foncier et d'établissement rural Alsace (SAFER) dont il a été administrateur de 2006 à 2016. De 2001 à 2018, il a été membre de la Commission Départementale d'Orientation Agricole du Haut-Rhin. Enfin, Henri Buecher est engagé dans la vie publique et détient depuis 1989 un mandat de Conseiller Municipal à Wettolsheim.

3 principales expertises



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Commercial / marketing

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 1996 :

- Président de la Caisse Locale Vignoble et Coteaux.

Depuis 2002 :

- Administrateur de la Caisse Locale Alsace.

Depuis 2016 :

- Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Alsace Vosges ;
- Membre de la Commission Marchés Clients Innovation de la FNCA.

Depuis 2018 :

- Administrateur de Foncaris.

De 2006 à 2016 :

- Vice-Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges ;
- Administrateur de la SAFER d'Alsace.

De 2006 à 2019 :

- Membre du Comité des Prêts de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges.

De 2011 à 2016 :

- Administrateur du SICA des Caves Historiques des Hôpitaux de Strasbourg.

De 2015 à 2016 :

- Membre du Comité des Risques et du Comité des Nominations de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

De 1983 à 2019 :

- Gérant du GAEC Buecher Paul et Fils.

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 1989 :

- Conseiller Municipal à la Mairie de Wettolsheim.

Depuis 2017 :

- Membre du Comité de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire et du Comité Relais de Croissance ;
- Président de l'Amicale du Nord et de l'Est.

De 2001 à 2016 :

- Membre de la Chambre d'Agriculture d'Alsace.

De 2001 à 2018 :

- Membre de la Commission Départementale d'Orientation Agricole du Haut Rhin.

De 2016 à 2019 :

- Membre de la Chambre d'Agriculture Alsace Lorraine Champagne Ardennes.



Virginie CAYATTE

ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)

Membre du Comité d'Audit et du Comité des Risques

Âge : 49 ans **Nationalité :** Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 250

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 de 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 Chemchina et coté au SSE (Shanghai *Stock Exchange*), où elle occupe les fonctions de Directrice Financière.

3 principales expertises



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

De 2015 à 2017 :

- Directrice Financière et membre du Comité Exécutif de Solocal Group.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Depuis 2018 :

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

Depuis 2019 :

- Administratrice d'Adisseo España S.A.* ;
- Membre du Comité de Surveillance d'Adisseo Eurasie SARL * ;
- Administratrice d'Adisseo Venture *.

De 2015 à 2017 :

- Administratrice de Pages Jaunes SA.

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 2019 :

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

Néant

* Société de droit étranger.



Laurence DANON-ARNAUD

ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)

Présidente du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Rémunérations

Âge : 63 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2019

Nombre d'actions détenues : 480

Biographie résumée

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*.

3 principales expertises



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gouvernance et rémunération

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Depuis 2010 :

- Administratrice et Présidente du Comité d'Audit de TF1.

Depuis 2017 :

- Administratrice de Gecina ;
- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert*.

De 2006 à 2015 :

- Administratrice du Diageo Plc.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Depuis 2015 :

- Présidente de Primerose SAS.

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 2015 :

- Membre de l'Académie des Technologies.

Néant

* Société de droit étranger.



William KADOUCH-CHASSAING

ADMINISTRATEUR

Âge : 50 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 01/08/2018

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

William Kadouch-Chassaing a commencé sa carrière en 1992 au cabinet du Ministre des Transports, et exerça en parallèle dans l'enseignement universitaire en tant que professeur agrégé de sciences économiques et sociales. En 1996, il rejoint JP Morgan comme économiste et stratéliste, avant d'intégrer, en 1998, le département des fusions-acquisitions, où il sera notamment en charge de la couverture des groupes de médias en Europe. En 2007, il devient banquier conseil de la banque de financement et d'investissement de Société Générale, puis, six ans plus tard, est nommé Directeur Financier délégué et Directeur de la Stratégie du Groupe et en rejoint le Comité de Direction.

Depuis mai 2018, William Kadouch-Chassaing exerce les fonctions de Directeur Financier du groupe Société Générale.

3 principales expertises

-  Comptabilité et information financière
-  Planification stratégique
-  Règlementation bancaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

De 2013 à 2015 :

- Administrateur d'Amundi *.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Depuis 2013 :

- Membre du Comité de Direction du groupe Société Générale.

Depuis 2018 :

- Directeur Financier du groupe Société Générale.

De 2013 à 2018 :

- Directeur de la Stratégie du groupe Société Générale ;
- Directeur Financier délégué du groupe Société Générale.

De 2016 à 2018 :

- Membre du Conseil de surveillance de la Société Générale Algérie **.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

De 2015 à 2018 :

- Administrateur à l'Université Sorbonne Nouvelle.

* Société du Groupe Amundi.

** Société de droit étranger.



Robert LEBLANC

ADMINISTRATEUR (INDÉPENDANT)

Président du Comité des Rémunérations

Membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations

Âge : 62 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Robert Leblanc a débuté sa carrière en 1979 en tant que consultant au sein d'Andersen Consulting, Paris. En 1987, il est nommé chargé de mission auprès du Directeur Général de la Société des Bourses Françaises, poste qu'il quitte en 1990 pour rejoindre le groupe Axa en tant que Directeur Général Adjoint de Meeschaert Rousselle. De 1992 à 1998, il exerce les fonctions de Directeur Général Adjoint puis Directeur Général d'Axa Courtage (ex-Uni Europe). En 1998, Robert Leblanc rejoint le groupe Siaci dont il est Directeur Général jusqu'en 2001, puis Président du Directoire, de 2001 à 2007. En avril 2007, il est nommé *Senior Advisor* d'Apax France et ce jusqu'en 2009. Robert Leblanc a été également Président du Comité d'Éthique du Medef entre 2008 et 2013 et Président du Mouvement des Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens entre 2010 et 2014. Robert Leblanc exerce actuellement les fonctions de Président-Directeur Général d'Aon France depuis 2009 et membre du Comité Exécutif mondial d'Aon Risk Solutions. Il a écrit « Le libéralisme est un humanisme » (Albin Michel, 2017).

3 principales expertises



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération



Gestion d'un groupe international

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Depuis 2007 :

- Gérant de RL Conseil.

Depuis 2009 :

- Gérant d'Aon Holdings France SNC ;
- Président-Directeur Général d'Aon France SAS.

Depuis 2019 :

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

De 2010 à 2018 :

- Administrateur d'Aon Tunisie *.

De 2009 à 2019 :

- Administrateur de International Space Brokers France - ISB France.

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 2008 :

- Président d'Honneur de la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurance.

Depuis 2017 :

- Administrateur de Aspen France.

Depuis 2019 :

- Vice-Président de la Fondation Notre-Dame.

De 2016 à 2018 :

- Président du Comité d'Éthique du Medef.

De 2014 à 2019 :

- Président de la Fondation Avenir Patrimoine à Paris.

* Société de droit étranger.



Michel MATHIEU
ADMINISTRATEUR

Âge : 61 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 28/04/2016

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Michel Mathieu a commencé sa carrière au Crédit Agricole du Gard en 1983. Il devient Directeur en 1990 avant de rejoindre en 1995, la Caisse Régionale du Midi en qualité de Directeur Général Adjoint. En 1999, il est nommé Directeur Général de la Caisse Régionale du Gard et également, à partir de 2005, de la Caisse Régionale du Midi. Michel Mathieu devient en 2007, Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc, issue de la fusion des Caisses du Gard et du Midi. À partir de 2010, Michel Mathieu rejoint Crédit Agricole S.A. en devenant Directeur Général Délégué, en charge des fonctions centrales Groupe et, à partir de mai 2015, de la gestion d'actifs et des assurances. En août 2015, il devient Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Filiales Banques de proximité, LCL et International, et du pôle fonctionnement et transformation. Depuis avril 2016, il exerce la fonction de Directeur Général de LCL, et demeure en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A. (LCL et International), membre du Comité Exécutif.

3 principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Réglementation bancaire



Planification stratégique

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 2010 :

- Administrateur de CA Italia * (ex Cariparma).

Depuis 2012 :

- Administrateur de Crédit Agricole Egypt *.

Depuis 2015 :

- Directeur Général Adjoint, en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A. ;
- Vice-Président du Conseil de surveillance du Crédit du Maroc*.

Depuis 2016 :

- Directeur Général de LCL ;
- Représentant permanent de LCL, Administrateur de Prédica ;
- Président du Conseil d'administration de Crédit Agricole Creditor Insurance.

De 2011 à 2016 :

- Administrateur de Prédica.

De 2012 à 2016 :

- Administrateur de Crédit Agricole-CIB.

De 2013 à 2016 :

- Administrateur de LESICA.

De 2015 à 2016 :

- Administrateur CA Payment Services.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

De 2012 à 2017 :

- Membre du Conseil de surveillance d'Eurazeo.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

* Société de droit étranger.



Hélène MOLINARI
ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)
Présidente du Comité des Nominations

Âge : 56 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2019

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Hélène Molinari a commencé sa carrière en 1985 chez Cap Gemini 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.

Depuis 2013, elle a rejoint le Comité Stratégique de Be-Bound, start-up numérique. En parallèle, elle devient dirigeante d'Ahm Conseil, spécialisée dans l'organisation d'événements culturels.

3 principales expertises



Commercial / marketing



Gouvernance et rémunération



Gestion d'actifs et marchés financiers

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Depuis 2012 :

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

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Depuis 2013 :

- Membre du Comité Stratégique de Be Bound.

Depuis 2014 :

- Gérante d'Ahm Conseil.

Depuis 2019 :

- Administratrice de Albingia.

De 2014 à 2018 :

- *Senior Advisor* de Capival.

DANS D'AUTRES STRUCTURES

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.

De 2013 à 2018 :

- Administratrice de la Fondation Boyden.

**Christian ROUCHON****ADMINISTRATEUR****Président du Comité d'Audit et du Comité des Risques****Âge** : 59 ans **Nationalité** : Française**Date de première nomination** : 23/12/2009**Échéance du mandat** : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2019**Nombre d'actions détenues** : 200**Biographie résumée**

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.

Six mois plus tard, soit depuis avril 2007, il en devient le Directeur Général.

3 principales expertises

Comptabilité et information financière



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Réglementation bancaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019**Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus****DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE****Depuis 2007 :**

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

Depuis 2008 :

- Gérant non associé de Sep Sud Rhône Alpes.

Depuis 2010 :

- Administrateur de BforBank.

Depuis 2018 :

- Administrateur du Credit Agricole Home Loan SFH ;
- Membre du Comité Organisation Financière de la FNCA ;
- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA.

Depuis 2019 :

- Censeur de Crédit Agricole-CIB.

De 2009 à 2015 :

- Président de SAS Capida.

De 2010 à 2017 :

- Président du Conseil d'administration de BforBank.

De 2013 à 2017 :

- Président de COPIL OFI ;
- Président de Credit Agricole Home Loan SFH.

De 2013 à 2018 :

- Président du Comité Organisation Financière, rapporteur de la Commission Finance et Risques, membre du Comité Projet Entreprise et Patrimonial et du Comité de Taux de la FNCA.

De 2015 à 2018 :

- Administrateur de CA-Chèques.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

De 2011 à 2018 :

- Vice-Président d'ANCD.



Andrée SAMAT

ADMINISTRATRICE

Âge : 69 ans Nationalité : Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2019

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Andrée Samat a débuté sa carrière au sein du groupe Crédit Agricole en tant qu'administratrice de la Caisse Locale du Beausset en 1996, dont elle devient Présidente en 2000.

De 2003 à 2014, elle exerce les fonctions d'administratrice de la Caisse Locale à Vocation Départementale du Var, dont elle devient Vice-Présidente à partir de 2008. En parallèle, dès 2006, elle exerce le mandat d'administratrice de la Caisse Régionale de Provence Côte d'Azur dont elle devient Présidente du Conseil d'administration en mars 2009.

En outre, Andrée Samat est conseillère municipale, 1^{re} Adjointe au Maire de Saint-Cyr sur Mer et Vice-Présidente du Conseil départemental du Var (83).

3 principales expertises



Commercial / marketing



Gouvernance et rémunération



Réglementation bancaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 2000 :

- Présidente de la Caisse Locale de Beausset.

Depuis 2009 :

- Présidente du Conseil d'administration de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur ;
- Présidente de la Fondation d'Entreprise du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur ;
- Représentante de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur, administratrice de Sofipaca S.A.

Depuis 2010 :

- Administratrice de Crédit Foncier de Monaco Indosuez Wealth.

Depuis 2011 :

- Administratrice de la FNCA, Handicap et Emploi au Crédit Agricole.

Depuis 2012 :

- Représentante de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur, Présidente de la SASU CREAZUR.

Depuis 2013 :

- Vice-Présidente de la FNCA, Handicap et Emploi au Crédit Agricole ;
- Membre du Comité Santé Vieillesse de la FNCA.

Depuis 2015 :

- Membre de la Commission Relations Clients de la FNCA.

Depuis 2018 :

- Membre du Comité des Nominations et des Rémunérations du Crédit Foncier de Monaco Indosuez Wealth.

De 2011 à 2015 :

- Membre de la Commission Finance et Risques de la FNCA.

De 2013 à 2015 :

- Présidente de la Fédération Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur.

De 2011 à 2019 :

- Administratrice de Crédit Agricole Carispezia.

De 2017 à 2019 :

- Membre du Comité Parties Liées de Crédit Agricole Carispezia.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 2008 :

- Première Adjointe au Maire à la Mairie de Saint-Cyr sur Mer.

Depuis 2015 :

- Vice-Présidente du Conseil départemental du Var.

Néant



Renée TALAMONA
ADMINISTRATRICE
Membre du Comité des Risques

Âge : 62 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Renée Talamona a débuté sa carrière à la Caisse Nationale de Crédit Agricole, dont elle est nommée en 1980 chargée d'Études des Études Économiques, puis en 1983, chargée d'Études à la Direction des Finances, et en 1986, Inspectrice puis chef de mission au sein de l'Inspection Générale. À partir de 1992, elle est nommée Directrice Finances et Risques au sein de la CRCAM Sud Méditerranée, puis, en 1996, Directrice Commerciale au sein de la CRCAM Pyrénées Gascogne. De 2000 à 2002, elle exerce les fonctions de Directrice Générale Adjoint de la CRCAM Champagne Bourgogne. En août 2002, elle est nommée Directrice Générale Adjoint de la CRCAM Pyrénées Gascogne et Présidente de Bankoia, filiale de la Caisse Régionale au Pays Basque espagnol. En avril 2009, elle devient Adjoint au Directeur des Risques Groupe de Crédit Agricole S.A. Enfin, de novembre 2011 à septembre 2013, Renée Talamona a exercé les fonctions de Directrice de la Direction des Régions de France au sein de Crédit Agricole-CIB.

Renée Talamona exerce actuellement les fonctions de Directrice Générale de la CRCAM de Lorraine.

3 principales expertises



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Règlementation bancaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 2013 :

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Lorraine.

Depuis 2014 :

- Administratrice de BFT Investment Managers * ;
- Membre de la Commission Vie Mutualiste et Identité du Crédit Agricole de la FNCA.

Depuis 2016 :

- Administratrice et membre du Comité Stratégique et RSE de Crédit Agricole S.A.

Depuis 2018 :

- Rapporteur de la Commission Transformation et Performance de la FNCA.

De 2014 à 2016 :

- Administratrice de GIE Coopernic.

De 2015 à 2016 :

- Représentante permanente de SACAM Développement, administrateur de LCL.

De 2013 à 2019 :

- Administratrice de CALF.

De 2015 à 2019 :

- Membre du Comité d'Audit et du Comité des Risques de Crédit Agricole Leasing & Factoring.

De 2016 à 2019 :

- Membre du Comité des Nominations de Crédit Agricole Leasing & Factoring.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

* Société du Groupe Amundi.



Éric TAZÉ-BERNARD

ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS

Membre du Comité des Risques

Âge : 63 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 12/10/2016

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

Nombre d'actions détenues ⁽¹⁾ : 579,9114 au travers du FCPE Amundi Actionnariat

Biographie résumée

Éric Tazé-Bernard a commencé sa carrière en 1983 comme consultant en développement économique à la Sedes, dans le groupe Caisse des Dépôts, avant de rejoindre en 1987 la Direction des Études Économiques et Financières de la banque Indosuez dont il est devenu le Directeur Adjoint. Il a évolué en 1993 vers la gestion d'actifs chez Indosuez Asset Management, puis Crédit Agricole Asset Management, en tant que Directeur de la Stratégie et de l'Allocation d'Actifs, avant de prendre la responsabilité de la multigestion de BNP Paribas Asset Management, puis la Direction Générale de la Gestion Financière d'Invesco France. Il a ensuite intégré Amundi en juin 2008 en tant que responsable de la multigestion, avant de devenir responsable du Conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels.

3 principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 2013 :

- Responsable du Conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels d'Amundi Asset Management *.

Depuis 2015 :

- Administrateur d'Amundi ACBA Asset Management * et **.

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 2009 :

- Membre du Comité Financier de la Fondation de France.

Néant

* Société du Groupe Amundi.

** Société de droit étranger.

(1) L'administrateur élu par les salariés n'a pas l'obligation de détenir des actions de la Société.



Jean-Michel FOREST

CENSEUR

Invité permanent au Comité d'Audit et au Comité des Risques

Âge : 62 ans **Nationalité** : Française

Date de première nomination : 27/10/2015

Échéance du mandat : Conseil d'administration appelé à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

Biographie résumée

Entré au Crédit Agricole en 1990 en tant qu'administrateur de la Caisse Locale de Saint Germain Laval, il a successivement occupé les fonctions d'administrateur puis de Vice-Président de la Caisse Départementale de la Loire, avant de devenir administrateur de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire en 2004, puis Président depuis le 14 mars 2011.

3 principales expertises



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération



Règlementation bancaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Depuis 1995 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Germain Laval.

Depuis 2005 :

- Membre du Conseil d'administration de l'Espace Solidarité Passerelle (Association) ;
- Administrateur de la Caisse Locale de Développement Loire Haute-Loire.

Depuis 2011 :

- Président et administrateur Fondateur de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Loire Haute-Loire (CRCAM LHL) ;
- Administrateur de SA COFAM, de SAS LOCAM, de SAS SIRCAM (filiales CRCAM LHL) et de SAS Square Habitat Crédit Agricole Loire Haute-Loire ;
- Membre de la FNCA.

Depuis 2013 :

- Administrateur de BFORBANK SA ;
- Membre du Comité Exécutif de SAS SACAM Avenir.

Depuis 2014 :

- Administrateur de LCL - Le Crédit Lyonnais SA.

Depuis 2016 :

- Président et administrateur Fondateur de la Fondation d'Entreprise Crédit Agricole Loire Haute-Loire pour l'Innovation et de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole (ex FRACA) ;
- Membre du Comité des Nominations de LCL - Le Crédit Lyonnais SA.

Depuis 2017 :

- Membre de la Commission Cadres Dirigeants et de la Commission Nationale de Rémunération du groupe Crédit Agricole.

Depuis 2018 :

- Président de l'Association des Présidents de Caisse Régionale ;
- Invité permanent du Bureau Fédéral de la FNCA ;
- Membre de la Commission des programmes de formation des Présidents et des administrateurs de Caisse Régionale de l'IFCAM ;
- Membre du Comité de Gestion Paritaire du FOMUGEI de l'ADICAM SARL.

Depuis 2019 :

- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA.

D'avril à novembre 2015 :

- Administrateur d'Amundi *.

De 2012 à 2017 :

- Administrateur de SAS Pleinchamp ;
- Membre du Comité Exécutif de SAS Sacam Pleinchamp.

De 2014 à 2019 :

- Président de la Commission Marchés, clients et Innovation (ex CRC) de la FNCA.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

DANS D'AUTRES STRUCTURES**Depuis 2013 :**

- Président de la Confédération Régionale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CRMCCA) Rhône-Alpes.

Depuis 2016 :

- Membre du Conseil représentant désigné en sa qualité de Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole de la CRMCCA Rhône-Alpes.

De 2010 à 2015 :

- Délégué cantonal titulaire au 3e Collège (canton Saint-Etienne) de la MSA Ardèche Drôme Loire ;
- Membre titulaire du Comité Départemental Loire 3^e Collège de la MSA Ardèche Drôme Loire.

De 2013 à 2016 :

- Membre – Représentant désigné par la CRMCCA Rhône Alpes de CAR Rhône Alpes (Conseil de l'Agriculture Régionale).

De 2013 à 2017 :

- Membre représentant de la CRMCCA Rhône Alpes de CESER Rhône Alpes.

* Société du Groupe Amundi.



Gianni Franco PAPA
CENSEUR

Âge : 63 ans **Nationalité :** Italienne

Date de première nomination : 08/02/2018

Échéance du mandat : Conseil d'administration appelé à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

Biographie résumée

Gianni Franco PAPA a occupé différents postes au sein du groupe UniCredit dans la division internationale en qualité de Directeur pour l'Asie (2000-2002) puis de Directeur pour les Amériques (2003-2005).

Après avoir couvert le poste de Directeur Général d'UniCredit Bank Slovakia et de Directeur Général d'Ukrosas Bank Ukraine, il a été nommé en 2010 Chef de la division CEE et Directeur Général Adjoint de Bank Austria.

De 2015 à 2016, Il devient Responsable de la Division Corporate & Investment Banking (CIB).

De 2016 à 2019 Gianni Franco Papa a été *Direttore Generale* d'UniCredit. Il était responsable de toutes les activités commerciales du Groupe. Son objectif principal était de développer l'offre client d'UniCredit en maximisant la vente croisée et la création de valeur dans les différentes divisions et domaines d'activité d'UniCredit, ainsi que la stratégie digitale et le changement du modèle de service de la banque. Il était également membre du Comité Exécutif de direction d'UniCredit, membre du Conseil consultatif international (CCI) ainsi que membre du Comité Exécutif de l'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

En 2013, il a été nommé *Commendatore Ordine al Merito della Repubblica Italiana* suite à la proposition de la présidence italienne du Conseil des ministres (*Presidenza del Consiglio dei Ministri*).

3 principales expertises



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gestion d'un groupe international

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2019

Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2015 à 2019) et échus

DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

De 2016 à 2019 :

- *Direttore Generale* d'UniCredit *.

DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Depuis 2016 :

- Président d'Anthemis EVO LLP *.

Depuis 2019 :

- Président du Conseil d'administration de Casa di Cura La Madonnina S.p.a. * ;
- Administrateur de l'Istituti Clinici Zucchi S.p.a. *.

De 2010 à 2015 :

- Directeur Général Adjoint et Chef de la division CEE de Bank Austria *.

De 2011 à 2015 :

- Membre du Conseil de surveillance d'AO UniCredit Bank * et UniCredit Tiriak Bank S.A. * ;
- Vice-Président du Conseil d'administration de KOC Finansal ;
- Membre du Comité consultatif d'Unicredit Turn-Around Management CEE GMBH *.

De 2013 à 2015 :

- Membre du Conseil de surveillance de Public Joint Stock Company Ukrsotbank *.

De 2015 à 2016 :

- Membre du Conseil de surveillance Hizmetler AS * ;
- Membre du Conseil d'administration et Président du Comité d'Audit de Yapi Ve Kredi Bankasi AS *.

De 2015 à 2019 :

- Membre du Comité des Risques d'UniCredit Bank AG *.

De 2016 à 2019 :

- Président du Conseil de surveillance et membre du Comité des Nominations d'UniCredit Bank AG * ;
- Membre du Comité des Nominations d'UniCredit Bank Austria AG *.

De 2018 à 2019 :

- Membre du Conseil de surveillance d'UniCredit Bank Austria AG *.

DANS D'AUTRES STRUCTURES

Depuis 2016 : <ul style="list-style-type: none">■ Président d'Italy Advisory Board (IAB) * ;■ Membre du Comité Exécutif et du Conseil d'administration d'Associazione Bacaria Italiana (ABI) *. Depuis 2018 : <ul style="list-style-type: none">■ Membre du Comité Exécutif de FeBaf *.	Néant
--	-------

* Société de droit étranger.

2.2 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

2.2.1 Présentation du Conseil d'administration, rôle et fonctionnement

2.2.1.1 Présentation

2.2.1.1.1 Tableau de synthèse au 31 décembre 2019

Administrateurs	Âge	Sexe	Participation aux Comités spécialisés du Conseil d'administration					Durée du mandat			
			Comité d'Audit	Comité des Risques	Comité Stratégique	Comité des Rémunérations	Comité des Nominations	Début 1 ^{er} mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au Conseil	Taux de présence aux réunions du Conseil
DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL NON EXÉCUTIF											
Xavier Musca Président du Conseil d'administration	59	M			✓	✓	✓	2012	AG 2022	7	100 %
DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF											
Yves Perrier Directeur Général et administrateur	65	M			✓			2007	AG 2022	12	100 %
ADMINISTRATEURS											
Henri Buecher	66	M						CA 2019	AG 2021	7,5 mois	100 %
William Kadouch-Chassaing	50	M						2018	AG 2021	1	67 %
Michel Mathieu	61	M						2016	AG 2021	3	67 %
Christian Rouchon	59	M	Pdt	Pdt				2009	AG 2020	10	100 %
Andrée Samat	69	F						2015	AG 2020	4	100 %
Renée Talamona	62	F		✓				2015	AG 2021	4	67 %
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS											
Virginie Cayatte	49	F	✓	✓				2015	AG 2022	4	100 %
Laurence Danon-Arnaud	63	F			Pdt	✓		2015	AG 2020	4	100 %
Robert Leblanc	62	M	✓			Pdt	✓	2015	AG 2022	4	84 %
Hélène Molinari	56	F					Pdt	2015	AG 2020	4	100 %
ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS											
Eric Tazé-Bernard	63	M		✓				Élection octobre 2016	Élection avant AG 2022	3	100 %
CENSEURS											
Jean-Michel Forest	62	M	✓	✓				CA 2015	CA 2021	4	100 %
Gianni Franco Papa	63	M						CA 2018	CA 2021	2	67 %

2.2.1.1.2 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
Éric Tazé-Bernard	Administrateur élu par les salariés et membre du Comité des Risques	Réélu le 17/04/2019		
Xavier Musca	Président du Conseil d'Administration, membre du Comité des Rémunérations, du Comité des Nominations et du Comité Stratégique	AGO 16/05/2019		
Yves Perrier	Administrateur, DG et membre du Comité Stratégique	AGO 16/05/2019		
Virginie Cayatte	Administratrice indépendante, membre du Comité d'Audit et du Comité des Risques	AGO 16/05/2019		
Robert Leblanc	Administrateur indépendant, Président du Comité des Rémunérations et membre du Comité des Nominations	AGO 16/05/2019		
Rémi Garuz	Administrateur		CA 16/05/2019	
Henri Buecher	Administrateur			CA 16/05/2019

2.2.1.1.3 Évolutions prévues en 2020

Le Conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 11 février 2020 et sur recommandation du Comité des Nominations, de proposer à l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 le renouvellement, pour une durée de trois années du mandat de :

- Laurence Danon-Arnaud, administratrice indépendante ;
- Hélène Molinari, administratrice indépendante ;
- Christian Rouchon, administrateur ;
- Andrée Samat, administratrice.

Il est également rappelé que le Conseil d'administration soumettra à l'Assemblée la ratification de la cooptation de Henri Buecher en remplacement de Rémi Garuz.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, une notice biographique décrivant les grandes lignes de leur curriculum vitae vous sont communiqués dans les fiches individuelles figurant dans le Chapitre 2.1 « Présentation des mandataires sociaux ».

Par ailleurs, Renée Talamona a fait part de ses intentions de démissionner de son mandat au plus tard à l'issue de l'Assemblée générale. Le Conseil sera donc amené, après consultation de son Comité des Nominations à se prononcer sur son remplacement.

2.2.1.2 Rôle et fonctionnement du Conseil d'administration

Les missions et le fonctionnement du Conseil d'administration sont précisés dans le règlement intérieur du Conseil et dans les Statuts. Pour toute information relative à ces éléments, vous pouvez vous reporter aux articles 12 et 14 des Statuts ainsi qu'aux articles 2 et 3 du Règlement Intérieur figurant en intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Durée et échelonnement des mandats : conformément à la recommandation 13.2 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 trois à quatre administrateurs arrive à échéance, permettant ainsi un bon renouvellement de l'ensemble du Conseil.

Politique de diversité du Conseil : la politique de diversité du Conseil d'administration cherche, de par le profil de chaque administrateur (présenté dans la partie « Informations sur les mandataires sociaux » de la section 2.1), à assurer un bon équilibre et une juste répartition des expériences, compétences, cultures, âges et ancienneté des membres du Conseil, en adéquation avec les besoins de la Société. Elle vise également à disposer d'une composition reflétant la diversité des parties prenantes de la Société : réseaux partenaires, actionnaires, salariés.

S'agissant de la diversité des cultures, en lien notamment avec les compétences internationales, il est à souligner qu'en dehors du censeur Gianni Franco Papa, de nationalité italienne, les autres membres du Conseil de nationalité française bénéficient pour certains d'une vraie culture ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les zones asiatiques, US et européennes, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi.

Cette politique inclut également une exigence de mixité dans la composition du Conseil et de ses comités. Avec un taux supérieur aux exigences légales applicables (42 %), le Conseil comprend cinq femmes sur douze administrateurs ⁽¹⁾. Chaque Comité comprend également une femme parmi ses membres et deux d'entre elles en président. (cf. 2.2.4 - Présentation des comités).

Le souci de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne de la Société (cf. section 2.3.3 - Présentation des Instances de Direction du Groupe). La question est débattue 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. En 2019, le Conseil a validé quatre axes majeurs développés au travers d'actions déjà mises en œuvre et de perspectives pour 2020. Parmi ces quatre axes devant orienter les actions des RH de la Société, figurent notamment l'égalité salariale femmes-hommes à poste égal, et l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilités. Ces lignes directrices permettront également d'améliorer l'index de l'égalité des femmes et des hommes d'Amundi, publié pour la première fois en mars 2019 (81/100) ⁽²⁾.

(1) 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 hommes/femmes.

(2) Conformément à la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

Formation/Séminaire : au cours de l'année 2019, deux réunions ont été organisées aux fins d'améliorer à la fois les connaissances et les compétences des administrateurs, leur permettant ainsi d'approfondir leur compréhension des métiers et des enjeux stratégiques de la Société. Cette année, les administrateurs ont pu renforcer leur connaissance du métier grâce à la présentation des techniques de gestion et la construction de portefeuilles d'une part, et des subtilités du bilan et de la structure financière d'Amundi d'autre part. À la suite de leurs demandes formulées en 2018, les administrateurs ont été également formés sur la sécurité IT de la Société et ont reçu une information sur les actualités réglementaires en terme de gouvernance liées à la loi Pacte et CRD 5.

Réunion hors la présence des dirigeants mandataires sociaux : en marge d'une session de formation, et conformément à la recommandation 10.3 du Code AFEP-MEDEF, une réunion entre les administrateurs présents a été organisée hors la présence du Président du Conseil et du Directeur Général.

Évaluations : le Conseil a procédé pour l'exercice 2019 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 collectif du Conseil (Auto-évaluation collective) et la seconde sur une Auto-évaluation individuelle des compétences, complétée, cette année, d'une déclaration individuelle de chaque administrateur. L'ensemble est conçu sous la forme d'un panel de questions thématiques en ligne. Les membres répondent de façon anonyme au questionnaire collectif afin de préserver leur liberté d'expression.

L'évaluation portant sur le fonctionnement collectif du Conseil permet de mesurer l'efficacité de son fonctionnement, de sa composition, et de son organisation. Au titre de l'année 2019, chaque administrateur a donné son appréciation sur la préparation et le déroulement des travaux du Conseil, par le biais, notamment, d'une évaluation de la fréquence et de la qualité des réunions. Il s'est également prononcé sur la qualité des Comités et des formations, mais aussi, pour la première fois, sur la mise en place de l'outil digitalisé utilisé pour la transmission des dossiers des réunions, conformément aux souhaits que le Conseil avait émis. La synthèse, élaborée par le Comité des Nominations et présentée au Conseil, permet de constater un taux global de satisfaction de 98,70 % stable par rapport à l'année précédente.

Conformément à leurs souhaits, les administrateurs ont bénéficié de la mise en place progressive d'un outil digital permettant l'organisation des réunions et la diffusion des documents de façon dématérialisée. Au titre de l'année 2019, ils ont particulièrement apprécié la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, ainsi que la complétude des procès-verbaux et des informations qui leur sont communiquées. Les administrateurs ont également souligné les efforts réalisés en terme de formation. Quelques axes d'amélioration ont été choisis relatifs notamment à l'organisation de séance portant spécifiquement sur les développements stratégiques de la Société ou sur l'amélioration des systèmes de visio/ d'audio conférence.

L'auto-évaluation et la déclaration individuelle portent sur leurs compétences et éventuels besoins de formation, disponibilité, indépendance, conflits d'intérêts potentiels, 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 mandataires sociaux » et « Compétences » ci-dessous). Les retours de chaque membre permettent également d'affiner les programmes de formation en fonction des besoins remontés.

Plan de succession : le Comité des Nominations a présenté au Conseil en 2018 une procédure de plan de succession relative aux mandataires sociaux et dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Cette procédure a fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2019 relative aux fonctions clés du groupe. Elle prévoit notamment des actions du Comité différentes selon la qualité d'indépendant ou non du mandataire social à recruter.

Par ailleurs, et s'agissant du Directeur Général, la procédure prévoit une analyse par le Comité des Nominations de la ou des candidatures proposées par l'actionnaire majoritaire.

2.2.1.2.1 Les administrateurs

Compétences : conformément à la réglementation bancaire, il est rappelé que 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 particulièrement analysées à cette occasion également par le Comité des Nominations, tant à titre individuel qu'au niveau collégial.

Chaque administrateur a par ailleurs déclaré trois expertises d'excellence lui permettant une contribution individuelle à la compétence collégiale du Conseil (cf. 2.1 « Présentation des mandataires sociaux » du présent document). Ces expertises sont renforcées par des compétences qui évoluent chaque année, notamment grâce aux formations délivrées et aux réunions du Conseil.

Au cours de l'année 2019, les administrateurs ont ainsi constaté un renforcement de leur compétence notamment dans les domaines suivants : métier de la gestion d'actifs, réglementation bancaire, gestion des risques et de la conformité, et technologies et sécurité des systèmes. Sur ce dernier thème, les administrateurs ont pu au cours de l'année améliorer leur compréhension des enjeux de la sécurité des systèmes propres à Amundi, mais sont encore demandeurs de formation dans ce domaine.

La compétence internationale a été par ailleurs plus finement analysée cette année. Les résultats permettent de confirmer que les expertises géographiques de certains administrateurs sont en parfaite adéquation avec les développements de la Société actuellement en cours à l'international, 2 membres ayant notamment déclaré des compétences spécifiques sur l'Asie et 10 membres sur l'Europe.

Ainsi, la compétence collégiale du Conseil apparaît équilibrée et adaptée aux besoins de la Société.

Administrateurs indépendants : le Conseil se réfère aux huit critères énoncés par l'article 9 du Code AFEP-MEDEF reproduits ci-dessous :

EXTRAIT DE L'ARTICLE 9.5 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 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 exécutif social 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 ⁽¹⁾, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil 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.

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 anniversaire 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⁾ 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	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5	Critère 6	Critère 7	Critère 8
Xavier Musca	✘	✓	✘	✓	✓	✓	✓	✘
Yves Perrier	✘	✘	✘	✓	✓	✘	NA	✘
Henri Buecher	✘	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✘
Virginie Cayatte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Laurence Danon-Arnaud	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
William Kadouch-Chassaing	✓	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✓
Robert Leblanc	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Michel Mathieu	✘	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✘
Hélène Molinari	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Christian Rouchon	✘	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✘
Andrée Samat	✘	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✘
Renée Talamona	✘	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✘
Éric Tazé-Bernard	✘	✓	✘	✓	✓	✓	NA	✓

⁽¹⁾ Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance respecté et ✘ représente un critère d'indépendance non satisfait.

Le processus d'appréciation de la qualité « d'indépendant » des administrateurs est mis en œuvre sous l'égide du Comité des Nominations. Ainsi, dans sa séance du 11 février 2020, le Conseil d'administration, après avoir entendu les recommandations de son Comité des Nominations, a considéré que Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc et Hélène Molinari remplissaient toujours les qualités leur permettant d'être qualifiés de membres indépendants au regard du Code AFEP-MEDEF.

Aucune analyse spécifique n'a dû être réalisée cette année en l'absence d'identification de flux financiers ou autres relations entre Amundi et ses mandataires sociaux ou les sociétés dans lesquelles ils exercent d'autres mandats. En effet, la relation d'affaires qu'entretenait Aon France dont Robert Leblanc est le Président, avec le groupe Crédit Agricole, et qui faisait l'objet chaque année d'une analyse spécifique du Conseil, a pris fin début 2019.

Le Conseil a également rappelé que les investissements réalisés par les fonds gérés par le Groupe Amundi, dans le cadre de son activité de gestion d'actifs pour compte de tiers, dans des sociétés au sein desquelles un administrateur exercerait un éventuel mandat, sont exclus du champ de son analyse.

2.2.1.2.2 Administrateur élu par les salariés

Il est rappelé que, conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, le Conseil d'administration n'a pas l'obligation d'avoir, en son sein, un administrateur représentant les salariés, sa société mère 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 et a proposé à l'Assemblée générale de modifier les statuts de la Société afin de le prévoir. Cette proposition a été approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016.

Éric Tazé-Bernard, élu administrateur le 12 octobre 2016, a été réélu le 17 avril 2019 pour un nouveau mandat de trois ans avec Estelle Ménard comme suppléante. Il a été également reconduit en sa qualité de membre du Comité des Risques, où le caractère technique de certains sujets qui y sont traités est en ligne avec son expérience personnelle et ses compétences en gestion d'actifs.

2.2.1.2.3 Les censeurs

Le Conseil est composé de deux censeurs :

- Jean-Michel Forest, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Loire Haute-Loire ;
- Gianni Franco Papa, ancien numéro deux d'UniCredit, partenaire italien d'Amundi.

Conformément aux statuts, les censeurs, nommés par le Conseil, sont convoqués et participent avec voix consultative aux réunions du Conseil d'administration et, le cas échéant, de différents Comités ; ils exercent ainsi un rôle de conseiller auprès du Conseil d'administration et peuvent émettre des avis ou recommandations.

Il est précisé que les censeurs sont considérés comme des membres à part entière du Conseil et, à ce titre, ils respectent l'ensemble des chartes applicables aux administrateurs (Charte de déontologie boursière et Charte de l'administrateur).

2.2.1.3 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.

2.2.1.3.1 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.

2.2.1.3.2 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.

2.2.1.3.3 Conflits d'intérêts

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), 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.

Il est toutefois précisé que, conformément à la convention de partenariat entre la Société, Société Générale et Crédit Agricole en date du 17 juin 2015, Crédit Agricole s'engage envers Société Générale à ce que, tant que l'ensemble des accords de distribution avec Société Générale, Crédit du Nord et Komerční Banka et le mandat de gestion avec Sogecap seront en vigueur, un administrateur de la Société soit nommé sur proposition de Société Générale. À ce titre, William Kadouch-Chassaing a été nommé membre du Conseil d'administration de la Société en remplacement de Laurent Goutard en 2018.

Un certain nombre d'administrateurs ont été nommés en leur nom propre sur proposition de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire : Xavier Musca, Yves Perrier, Henri Buecher, Michel Mathieu, Christian Rouchon, Andrée Samat et Renée Talamona.

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.

Enfin, 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.

Les éléments relatifs à la gestion des conflits d'intérêts figurent essentiellement dans la Charte de l'administrateur de la Société, comme ci-après :

ANNEXE 1 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR - ARTICLE 9 CONFLITS D'INTÉRÊTS ET INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

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.

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 des dites 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.

2.2.1.3.4 Opérations réalisées sur les titres de la Société

À la connaissance de la Société, aucune opération n'a été réalisée au cours de l'exercice 2019 sur les titres de la Société par les mandataires sociaux.

Par ailleurs, les personnes exerçant des responsabilités dirigeantes au sein de la Société et/ou les personnes liées telles que mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier ont réalisé les opérations suivantes au cours de l'exercice :

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes liées
Bernard De Wit, Dirigeant effectif	Acquisition définitive de 4 948 actions gratuites reçues dans le cadre du plan d'action 2016 le 12 février 2019 Acquisition de 942,660 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 42,43 euros le 14 novembre 2019. Acquisition définitive de 4 918 actions gratuites reçues dans le cadre du plan d'action 2017 le 13 décembre 2019

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.

2.2.2 Activités du Conseil d'administration au cours de l'année 2019

En 2019, l'activité du Conseil d'administration a été rythmée par six réunions marquées par une forte implication des administrateurs présents à hauteur de plus de 90 %.

Le Conseil a notamment débattu et statué en 2019 sur les sujets suivants, après examen préalable, le cas échéant, par les Comités spécialisés :

Activités, enjeux extra-financiers et stratégie

Le Conseil d'administration a examiné chaque trimestre, l'évolution de la performance des différents produits gérés par l'ensemble des sociétés de gestion du Groupe Amundi ainsi que les évolutions de la collecte des différents segments de clientèle. Il a suivi également avec attention les contributions aux résultats des JV, et analysé de façon régulière les évolutions du cours de l'action de la Société et sa couverture par les analystes. Il a également fait le choix d'analyser plus en détail cette année les évolutions de l'activité de PARA, plateforme d'Amundi dédiée aux actifs réels et alternatifs regroupant la gestion immobilière, la dette privée, la *private equity*, l'infrastructure et la multigestion.

En 2019, le Conseil d'administration a également pris connaissance du Plan Moyen Terme du groupe Crédit Agricole et en a approuvé sa déclinaison au sein d'Amundi en réaffirmant les ambitions stratégiques à trois ans qu'il avait défini en 2018 et en les inscrivant dans une trajectoire financière allant jusqu'à 2022. Le groupe Crédit Agricole a défini trois axes de transformation autour d'une raison d'être simple, applicable à l'ensemble des métiers qui le compose et dans laquelle la signature d'Amundi « la confiance, ça se mérite » s'inscrit parfaitement. Pour accompagner ces transformations, le Conseil a notamment réinscrit l'engagement de la Société d'agir en tant qu'acteur financier responsable et a fixé des objectifs concrets en la matière. Les sujets extra-financiers ont fait l'objet de débats développés lors des conseils de juillet et décembre.

En terme stratégique, le Conseil s'est également prononcé au cours de l'exercice 2019 sur des dossiers spécifiques. Il a ainsi validé la proposition de s'associer à Bank of China pour créer une société de gestion en *joint-venture* dédiée au Wealth Management en Chine, ainsi que l'acquisition de la société de gestion d'actifs auprès de la banque espagnole Sabadell.

Examen des comptes et de l'information financière, relations avec les CAC

Outre l'arrêté des comptes annuels sociaux et consolidés, le Conseil a également examiné les comptes semestriels et les résultats trimestriels de l'année 2019. À ces différentes occasions, il a entendu les commissaires aux comptes qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Il a approuvé l'ensemble de la communication financière élaborée à l'occasion.

Le Conseil d'administration s'est également prononcé fin 2019 sur la présentation du budget 2020 et la trajectoire financière 2021-2022 de la Société.

Par ailleurs, s'agissant de la relation avec les commissaires aux comptes, le Conseil s'est inscrit dans une démarche au niveau du Groupe Crédit Agricole afin d'anticiper les changements de commissaires aux comptes à venir du fait des nouvelles contraintes réglementaires.

Risques et contrôle interne

Le Conseil d'administration étudie chaque trimestre les évolutions et actualités détaillées de l'activité du Contrôle interne au travers d'une présentation faite par le Directeur du pôle Support et Contrôle et du compte-rendu du Comité des Risques.

Il approuve également les termes du rapport annuel de Contrôle Interne établi dans le cadre de la réglementation bancaire et communiqué à l'ACPR, ainsi que le rapport semestriel sur le Contrôle Interne destiné à l'actionnaire majoritaire.

Gouvernement d'entreprise et rémunération

Au-delà des sujets de préparation des assemblées générales qui nécessitent chaque année des travaux relatifs à l'adaptation du Conseil et de ses règles de fonctionnement aux évolutions réglementaires, les travaux du Conseil d'administration en matière de gouvernance et de rémunération, ont porté plus principalement sur les sujets suivants en 2019 :

- la cooptation d'Henri Buecher en qualité d'administrateur en remplacement de Rémi Garuz, démissionnaire ;
- l'arrêté des principes et de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2019 applicable aux mandataires sociaux, ainsi que l'enveloppe globale des rémunérations versées, durant l'exercice écoulé, aux dirigeants effectifs au sens de l'article L. 511-13 du Code monétaire et financier et aux catégories de personnels identifiés au sens de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier ;
- la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ;
- la répartition de la rémunération entre les membres du Conseil au titre de l'exercice ;
- la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés intégrant une décote de 30 %, conformément aux nouvelles possibilités offertes par les dispositions de loi Pacte ;

- la mise en place d'un Code de conduite de la Société, dans le cadre de la loi Sapin II en matière de lutte contre la corruption ;
- l'adoption d'une politique mixité volontariste et l'étude du rapport annuel sur l'égalité professionnelle et salariale ;
- l'évolution du règlement intérieur pour prendre en compte les évolutions du Code AFPE-MEDEF.

Enfin, le Conseil qui s'est tenu le 11 février 2020 a préparé l'Assemblée générale de 2020 et élaboré les éléments constitutifs du présent document d'enregistrement universel, en tenant compte des récentes évolutions législatives et réglementaires relatives aux sujets de rémunérations des mandataires sociaux et plus généralement aux évolutions en matière de droit des sociétés.

Conventions réglementées et procédure d'évaluation des conventions courantes

Au cours de l'exercice 2019, aucune convention à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, n'a été conclue. Le Conseil d'administration a simplement constaté la poursuite de deux conventions, conclues et autorisées au cours d'exercices antérieurs, et entrant toujours dans le champ d'application du régime des conventions réglementées, à savoir le contrat de refacturation de 80 % de la rémunération globale des charges associées de Yves Perrier et la convention de partenariat avec Crédit Agricole SA sur les accords industriels conclus avec les groupes Société Générale et Crédit Agricole SA.

Lors de sa réunion du 11 février 2020, le Conseil d'administration a adopté, conformément aux nouvelles dispositions de l'article L. 225-39 du Code de commerce tel que modifié par la loi Pacte, une procédure permettant de évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions.

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.

2.2.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2019

Conformément aux statuts de la Société et à la réglementation bancaire applicable, le Conseil d'administration a mis en place des comités spécialisés chargés de procéder à un examen approfondi de 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 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.

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. 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 procès-verbal fait état de l'opinion de tout membre. Ces comptes rendus 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, susceptibles d'éclairer ses débats.

Il est précisé que la composition des comités n'a pas évolué au cours de l'exercice 2019 et qu'elle demeure conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Pour mémoire, il existe cinq comités spécialisés dont le détail vous est présenté ci-après.

2.2.3.1 Comité d'Audit

Composition et évolution

La composition du Comité d'Audit n'a pas évolué en 2019. Il est doté de deux tiers d'indépendants et d'experts en matière financière :

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
3 Membres	CHRISTIAN ROUCHON Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> Comptabilité et information financière Gestion des risques, conformité et audit Réglementation bancaire
4 Réunions	VIRGINIE CAYATTE 100 %	Administratrice indépendante	Directrice Financière	<ul style="list-style-type: none"> Comptabilité et information financière Gestion des risques, conformité et audit interne Gestion d'actifs et marchés financiers
91,6% Taux de présence globale	ROBERT LEBLANC 75 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	<ul style="list-style-type: none"> Planification stratégique Gouvernance et rémunération International

* Cf. paragraphe compétences en page 56.

Afin d'accompagner ces trois membres, Jean-Michel Forest, censeur, assiste également aux réunions du Comité et apporte sa vision de Président d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole, à la fois client et actionnaire de la Société.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques, le Directeur des Risques ainsi que les commissaires aux comptes assistent systématiquement à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

Missions et activités 2019

Les missions confiées par le Conseil au Comité d'audit sont détaillées au sein de l'article 4.2 du Règlement Intérieur figurant au Chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2018 ; ainsi que des comptes trimestriels et semestriels sur 2019 ;
- analyse et observations sur les projets de communiqués de presse relatifs aux publications de résultats ;
- analyse des conventions réglementées ;
- audition des commissaires aux comptes sur leurs approches et travaux d'audit, ainsi que leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les Cabinets de commissaires aux comptes ;
- validation du plan d'audit sur l'exercice 2019.

Analyses spécifiques approfondies :

- avis sur le renouvellement du mandat du commissaire aux comptes co-titulaire PricewaterhouseCoopers Audit et du non-renouvellement du mandat de son suppléant ;
- évolution de la politique de prix de transfert suite à l'acquisition du groupe Pioneer ;
- point sur les mandats des commissaires aux comptes conformément à la réforme européenne de l'audit et adoption de la stratégie d'un appel d'offres au niveau du groupe Crédit Agricole ;
- choix des futurs commissaires aux comptes appelés à succéder au Cabinet Ernst & Young dont le mandat prendra fin lors de l'Assemblée annuelle de 2021 ;
- point approfondi sur l'activité et les évolutions des JV ;
- point sur les parts de marché d'Amundi ;
- rotation du mandat du Cabinet Ernst & Young et Autres dont l'échéance est fixée à fin 2020 et analyse des recommandations.

2.2.3.2 Comité des Risques

Composition et évolution

La composition du Comité des Risques n'a pas évolué en 2019. Il est rappelé que son existence et sa composition relèvent de la réglementation bancaire.

4
Membres

6
Réunions

91,75%
Taux de présence globale

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
CHRISTIAN ROUCHON Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	 Comptabilité et information financière  Gestion des risques, conformité et audit  Réglementation bancaire
VIRGINIE CAYATTE 100 %	Administratrice indépendante	Directrice Financière	 Comptabilité et information financière  Gestion des risques, conformité et audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers
RENÉE TALAMONA 67 %	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	 Gestion des risques, conformité et audit interne  Gestion d'actifs et marchés financiers  Réglementation bancaire
ÉRIC TAZÉ-BERNARD 100 %	Administrateur élu par les salariés	Responsable du conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Gouvernance et rémunération

* Cf. paragraphe compétences en page 56.

Afin d'accompagner ces quatre membres, Jean-Michel Forest, censeur, assiste également aux réunions du Comité et peut apporter sa vision de Président d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole, à la fois client et actionnaire de la Société.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), les Directeurs des Risques, de la Conformité, de l'Audit interne, de la Sécurité ainsi que le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques et les commissaires aux comptes participent également à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

Missions et activités 2019

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Risques sont détaillées au sein de l'article 4.3 du Règlement Intérieur figurant au Chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité du Contrôle interne, à l'appui de la présentation de chaque branche de celui-ci ;
- étude et recommandation de l'évolution du dispositif de Contrôle interne ;
- analyse et recommandation des déclarations ICAAP et ILAAP ⁽¹⁾.

- étude de l'efficacité du programme de conformité Volcker ;
- étude des rapports annuel et semestriel de contrôle interne destinés à l'ACPR et à l'actionnaire majoritaire ainsi que le nouveau rapport spécifique au LCB / FT ;
- 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 approuvé par le Conseil ;
- recommandations dans le cadre de la stratégie risques décidée par le Conseil ;
- vérification de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi ;
- analyse des missions des différents régulateurs et suivi de leurs recommandations ;
- suivi de la mise en œuvre du plan de remédiation OFAC.

Analyses spécifiques approfondies :

- impacts du BREXIT sur la Société ;
- étude des actions mises en œuvre par la Direction de la Sécurité des Systèmes d'Information et de sa stratégie risque ;
- stratégie d'investissement 2019 d'Amundi Immobilier ;
- mise en place du Code de conduite et Étude des impacts relatifs à la loi Sapin II ;
- impact de la réforme des taux d'intérêt de référence.

2.2.3.3 Comité Stratégique et RSE

Composition et évolution

La composition du Comité Stratégique et RSE n'a pas évolué en 2019. Présidé par une administratrice indépendante, dotée des qualités nécessaires à la fonction, le Comité est également composé du Directeur Général et du Président du Conseil afin d'assurer un alignement global de la vision stratégique de la Société.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
3 Membres	LAURENCE DANON-ARNAUD Président 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	 Planification stratégique  Comptabilité et informations financières  Gouvernance et Rémunération
2 Réunions	XAVIER MUSCA 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 International  Comptabilité et information financière  Réglementation bancaire
100% Taux de présence globale	YVES PERRIER 100 %	Directeur Général et Administrateur	Directeur Général Amundi	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Comptabilité et information financière

* Cf. paragraphe compétences en page 56.

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

À la demande du Comité, le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques, le Directeur Support et Contrôle, la Responsable du rapport RSE ou d'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à participer à certaines réunions.

Missions et activités 2019

Les missions confiées par le Conseil au Comité Stratégique et RSE sont détaillées au sein de l'article 4.6 du Règlement Intérieur figurant au Chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse du rapport annuel relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales ;
- étude des ambitions stratégiques 2018-2022.

Analyses spécifiques approfondies :

- projet de création d'une coentreprise en Chine avec Bank of China portant sur l'activité de Wealth Management ;
- projet d'acquisition de la filiale de gestion d'actifs de la banque espagnole Sabadell.

2.2.3.4 Comité des Rémunérations

Composition et évolution

La composition du Comité des Rémunérations n'a pas évolué en 2019. 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.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
<p>3 Membres</p> <p>2 Réunions</p> <p>100% Taux de présence globale</p>	ROBERT LEBLANC Président 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gouvernance et rémunération  International  Gestion des risques, conformité et audit
	LAURENCE DANON-ARNAUD 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération  Planification stratégique  Comptabilité et information financière
	XAVIER MUSCA 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Réglementation bancaire  Comptabilité et information financière  International

* Cf. paragraphe compétences en page 56.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), la Responsable des Ressources Humaines, ou le Directeur Général peuvent être amenés à assister au Comité.

Missions et activités 2019

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Rémunérations sont détaillées au sein de l'article 4.4 du Règlement Intérieur figurant au Chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- étude de la politique de rémunération et de sa mise en œuvre ;
- analyse de l'enveloppe de rémunération variable au regard des résultats financiers de la Société ;
- étude de la rémunération des membres du Comité Exécutif et des Responsables du Contrôle Interne ;

- définition de la « population identifiée » CRD IV / OPCVM 5 / AIFM et Étude de leur rémunération ;
- analyse et constatation de la réalisation des conditions de performance du plan d'attribution d'actions gratuites ;
- étude des éléments de rémunération différée ;
- proposition de rémunération des dirigeants mandataires sociaux, de la fixation des objectifs et des niveaux d'atteinte ;
- proposition de répartition de la rémunération propre aux mandataires sociaux ;
- opération d'augmentation de capital réservée aux salariés ;
- étude du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la politique de Mixité d'Amundi.

Analyses spécifiques approfondies :

- analyse des impacts en matière de rémunération des dernières réglementations issues de la loi Pacte et de la transposition de

la Directive européenne en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires ⁽¹⁾ ;

- publication de ratios d'équité.

2.2.3.5 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 2019. 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.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
3 Membres 2 Réunions 100% Taux de présence globale	HÉLÈNE MOLINARI Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne DGD du MEDEF	 Gouvernance et rémunération  Gestion d'actifs et marchés financiers  Commercial et marketing
	ROBERT LEBLANC 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gouvernance et rémunération  International  Gestion des risques, conformité et audit interne
	XAVIER MUSCA 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Réglementation bancaire  International  Comptabilité et information financière

* Cf. paragraphe compétences en page 56.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC) et le Secrétariat du Conseil peuvent être amenés à assister au Comité.

Missions et activités 2019

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Nominations sont détaillées au sein de l'article 4.5 du Règlement Intérieur figurant au Chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

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, au regard de son équilibre souhaitable, de sa diversité en termes de parité, nationalité, âge, expertise, expériences et de son adéquation avec ses besoins et l'évolution de son activité ;

- étude des compétences et contributions individuelles des membres du Conseil permettant la compétence collégiale nécessaire ;
- 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 ;
- participation à la rédaction du projet du rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Analyses spécifiques :

- information relative à l'arrivée à échéance de l'administrateur élu par les salariés ;
- avis favorable à la candidature d'Henri Buecher, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges, en remplacement de Rémi Garuz ;
- actualisation de la procédure du plan de succession des administrateurs, des dirigeants mandataires sociaux exécutifs et des titulaires de postes clés de la Société.

(1) Directive (UE) 2017/828 du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2017 modifiant la directive 2007/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires.

2.2.4 Référence 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 janvier 2020). 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.

Il convient toutefois d'apporter les précisions suivantes :

ARTICLE 22	CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MANDAT SOCIAL
« 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. »	Yves Perrier est membre du Comité Exécutif et Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne, Assurances et Immobilier de Crédit Agricole SA. À ce titre, il supervise d'autres activités du groupe Crédit Agricole, telles que l'assurance et l'immobilier exercées dans le cadre de filiales telles que Prédica, Pacifica ou Crédit Agricole Immobilier et bénéficie donc d'un contrat de travail conclu avec Crédit Agricole S.A. Yves Perrier continuera donc de bénéficier de ce contrat de travail. Il est rappelé que la recommandation 22-3 du Code AFEP-MEDEF relative à la cessation du contrat de travail en cas de mandat social ne vise pas « les collaborateurs d'un groupe de sociétés qui, au sein de ce dernier, exercent des fonctions de dirigeant mandataire social dans une filiale du Groupe, qu'elle soit cotée ou non ». La situation contractuelle d'Yves Perrier est donc bien en conformité avec ledit Code.
ARTICLE 23	L'OBLIGATION DE DÉTENTION D' ACTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
« Le Conseil d'administration fixe une quantité minimum d'actions que les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions. Cette décision est réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat. »	Les statuts de la Société fixent à 200 actions la détention minimale d'actions de la Société par un administrateur. La décision d'acquérir des actions supplémentaires relève des administrateurs à titre individuel. À ce titre, le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général qui est également administrateur remplissent ces exigences statutaires. Dans la mesure où l'exigence de détention minimale d'actions est d'origine statutaire, il n'y a pas de réexamen du nombre minimum d'actions à détenir à chaque renouvellement de mandat. Aucune disposition supplémentaire particulière n'a été prévue pour les dirigeants mandataires sociaux. Une telle disposition est en effet inutile dans la mesure où aucune option de souscription ou d'achat d'actions ou action de performance n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux et, pour le dirigeant mandataire social exécutif, une part significative de sa rémunération dépend et/ou est indexée à la performance d'Amundi.
ARTICLE 25.	LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
25.5	DÉPART DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX
Indemnités de prise de fonctions, de départ et de non-concurrence	Le contrat de mandat de Directeur Général d'Amundi de Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi. Si Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. et cette indemnité ne serait pas soumise à des conditions de performance. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi. Cette indemnité correspondrait à deux années de rémunération (fixe plus variable).

2.2.5 Règlement Intérieur du Conseil d'administration

Le Règlement Intérieur du Conseil d'administration est disponible dans son intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel et sur le site Internet de la Société : <http://legroupe.amundi.com/> rubrique Actionnaires/ Notre Groupe/La Gouvernance.

Il est composé de quatre articles principaux liés aux pouvoirs du Président du Conseil, aux pouvoirs du Conseil et du Directeur Général, au fonctionnement du Conseil et aux Comités spécialisés du Conseil.

Il est annexé 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.

Au cours de l'exercice 2019, le Conseil d'administration a fait évoluer son Règlement Intérieur afin de le mettre en conformité avec la dernière version du code AFEP-MEDEF de juin 2018. Ces mises à jour portent principalement sur les missions du Conseil d'administration (article 2).

Le Conseil a également prévu d'amender son règlement intérieur dans le cas où l'Assemblée générale mixte de mai 2020 approuverait la modification statutaire permettant au Conseil, conformément aux nouvelles dispositions issues de la loi dite « Soihili »⁽¹⁾, de prendre dans certains cas précis des décisions par voie de consultation écrite. Il en a également profité pour actualiser la Charte de l'administrateur des dernières réglementations.

(1) Loi n° 2019-744 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés.

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

La Société est dirigée par un Directeur Général dont les fonctions sont dissociées de la présidence du Conseil. Ce Directeur Général est assisté dans l'exercice de ses missions générales par un Comité de Direction et un Comité Exécutif.

Conformément aux termes de l'article 15 des Statuts de la Société et de 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.

2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions

Depuis le 28 avril 2016, Xavier Musca préside le Conseil d'administration de la Société où il exerçait déjà en qualité d'administrateur depuis 2012.

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

- 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.

Xavier Musca est également membre du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Nominations et membre du Comité

des Rémunérations, ce qui lui donne une vision transversale et complète du bon fonctionnement du Conseil d'administration.

Outre ses réunions au moins bimensuelles avec le Directeur Général de la Société, le Président a largement participé en 2019 aux projets de développement et de croissance externe de la Société. Il a également largement contribué aux réflexions stratégiques de l'entreprise relatives à la déclinaison au sein d'Amundi de la raison d'être adoptée à l'échelle du groupe Crédit Agricole.

Les renseignements personnels concernant Xavier Musca, qui est également administrateur, figurent à la section 2.1. relative aux informations sur les mandataires sociaux.

2.3.2 Le Directeur Général et ses pouvoirs

Yves Perrier a été nommé en qualité de Directeur Général de la Société le 18 septembre 2007, et a été reconduit dans ses fonctions à la naissance d'Amundi ⁽¹⁾ le 23 décembre 2009. Le Conseil d'administration du 15 septembre 2015 a décidé de le reconduire dans cette fonction pour une durée indéterminée.

Conformément aux Statuts (article 15) et au Règlement Intérieur du Conseil d'administration (article 2.1) concernant les pouvoirs du Directeur Général, « 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.

Il doit toutefois 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.

Si l'urgence ne permet pas de réunir le Conseil pour délibérer sur une opération répondant aux conditions susmentionnées, le Directeur Général met tout en œuvre pour recueillir l'avis de tous les administrateurs et, à tout le moins, les membres du Comité Stratégique, avant de prendre une décision. Lorsque cela n'est pas possible, le Directeur Général peut, en accord avec le Président, prendre dans les domaines énumérés ci-dessus, toute décision conforme à l'intérêt de la Société. Il en rend compte au prochain Conseil.

Toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise fait l'objet d'une approbation préalable par le Conseil d'administration. »

Les renseignements personnels concernant Yves Perrier, qui est également administrateur, figurent à la section 2.1. relative aux informations sur les Mandataires sociaux.

2.3.3 Présentation des Instances de Direction du Groupe

Le Directeur Général de la Société s'appuie au sein du Groupe Amundi sur un Comité Exécutif qui a pour objectif de permettre un déploiement cohérent et efficace de sa stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent. La stratégie est

définie au niveau global, puis mise en œuvre au plan local par une responsabilisation des équipes en fonction des spécificités de chaque pays, au service de la satisfaction de la clientèle de particuliers, d'institutionnels et d'entreprises.

(1) Anciennement dénommée Crédit Agricole Asset Management Group, la Société a été renommée Amundi à l'occasion du rapprochement des gestions d'actifs de Société Générale et Crédit Agricole en décembre 2009.

Les missions du Comité Exécutif sont donc de définir la stratégie de l'ensemble du Groupe et assurer son déploiement. Il fixe également les principes qui président la sélection des activités et établit les politiques commerciales, contrôle les résultats, les risques et la conformité.

Par ailleurs, à l'issue de l'intégration du groupe Pioneer, un Comité de Direction Générale a été instauré, représentant

les principales lignes métiers du Groupe et permettant de renforcer de manière efficiente la coordination et la cohérence de l'ensemble des décisions prises.

Au 31 décembre 2019, ces deux Comités sont composés comme suit :

	Nom	Principale fonction au sein du Groupe	Date d'entrée au Comité Exécutif	
COMITÉ EXÉCUTIF	COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE	Yves Perrier	Directeur Général d'Amundi Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne et Immobilier de Crédit Agricole S.A.	2010
		Bernard De Wit	Directeur du pôle Support et Contrôle, Second Dirigeant Effectif	2010
		Fathi Jerfel	Directeur du pôle Clients Retail	2010
		Pascal Blanqué	Directeur des Gestions	2010
		Dominique Carrel-Billiard	Directeur du pôle Clients Institutionnels et Corporates	2017
		Valérie Baudson	Directrice Générale de CPR AM et Directrice du Métier ETF, Indiciel et <i>Smart Beta</i>	2013
		Guillaume Lesage	Directeur du pôle des Opérations, Services et Technologie	2016
		Vincent Mortier	Directeur Adjoint des Gestions	2015
		Nicolas Calcoen	Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques	2011
		Jean-Jacques Barberis	Directeur du <i>Coverage</i> de la Clientèle Institutionnelle et Corporate	2016
		Isabelle Seneterre	Directrice des Ressources Humaines	2011
		Cinzia Tagliabue	Directrice Adjointe de la Division Clients Retail, Responsable Italie.	2017
		Matteo Germano	Directeur du Métier Gestions Diversifiées et CIO Italie	2017
		Domenico Aiello	Directeur Financier	2017
		Pedro Antonio Arias	Directeur du métier Actifs Réels et Alternatifs (PARA)	2013
		Alain Berry	Directeur de la Communication	2010
		Laurent Bertiau	Responsable Japon	2010
		Éric Brard	Directeur des Métiers Taux et Crédit	2011
		Pascal Duval	Responsable des Solutions Retail	2018
		Julien Fontaine	Responsable des Partenariats	2018
		David Harte	Responsable Irlande et Directeur Adjoint du pôle Opérations, Services et Technologie	2017
		Lisa Jones	Responsable Amériques	2017
		Werner Kretschmer	Responsable Autriche et Europe de l'Est	2017
		Christian Pellis	Directeur de la Distribution Tiers	2016
		Stanislas Pottier	Directeur de l'Investissement Responsable	2018
		Éric Vandamme	Directeur des Risques	2013
Fannie Wurtz	Directrice du Métier ETF, Indiciel et Smart Beta	2019		

Il est également à noter en 2019 la création du Senior Leadership Team, cercle qui regroupe environ 150 dirigeants répartis dans les différentes implantations géographiques du Groupe Amundi.

Politique de diversité et de mixité appliquée au sein du Groupe : les instances de direction détaillées ci-dessus sont diversifiées en genre et en nationalités, permettant ainsi une bonne représentation de l'ensemble du Groupe Amundi.

Par ailleurs, sur proposition de la Direction générale, le Conseil d'administration a validé en 2019 quatre axes majeurs développés au travers d'actions déjà mises en œuvre et de perspectives pour 2020.

Parmi ces quatre axes devant orienter les actions des RH de la Société, figurent notamment l'égalité salariale Femmes-Hommes à poste égal, et l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité. Ces guidelines permettront également d'améliorer l'index d'Amundi publié pour la première fois en mars 2019 (81/100) ⁽¹⁾.

Les 2 autres axes concernent la prise en compte de la parentalité et la poursuite d'actions de communication et de sensibilisation auprès des collaborateurs et des managers.

L'ensemble des actions menées devrait permettre d'atteindre 30 % de femmes dirigeantes à horizon moyen-terme.

(1) Conformément à la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

2.4 RÉMUNÉRATIONS

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 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. La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi y compris aux cadres dirigeants.

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 individuelle valorise la contribution individuelle à la performance collective et est divisée en deux parties :
 - 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 du Plan à Moyen Terme (PMT) d'Amundi communiqué au marché ;
- 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 en tenant compte :

- de critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs intégrant selon la fonction tenue une échelle temporelle appropriée (court à long terme) ;
- de la prise en compte du respect des règles et limites de risque et de l'intérêt client.

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 au minimum égale à trois ans et ne sont versées qu'en cas d'atteinte des conditions de performance

et d'absence de comportement professionnel à risque sur la période.

Par ailleurs, 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, 3 et 5 ans) ;
- en intégrant l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté *ex post*.

2.4.1.2 Gouvernance

Afin de garantir le respect des principes directeurs de la politique de rémunération et leur application dans le respect des réglementations applicables (AIFM/OPCVM V et CRD IV), 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 permanent 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, revoit pour les fonctions de gestion et de négociation, 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 tienne compte de ces éléments.

Le Comité des Rémunérations d'Amundi 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 de la Réglementation CRD IV se fait dans le cadre de la gouvernance des rémunérations mise en place par Crédit Agricole S.A.

2.4.1.3 Événements marquants de l'année 2019

L'Assemblée générale qui s'est tenue le 18 mai 2017 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. Cette autorisation est donnée à hauteur de 2 % du capital social maximum. Pour chaque exercice le nombre total d'actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux de la Société en vertu de cette autorisation ne pourra représenter plus de 10 % des actions de performance attribuées au cours dudit exercice.

Le Conseil d'administration du 13 décembre 2017 a décidé des modalités, des conditions détaillées, d'une enveloppe et de bénéficiaires d'un plan d'actions de performance. Dans le cadre de cette enveloppe, le Conseil d'administration en date du 1^{er} août 2018 a approuvé le principe d'une attribution à plusieurs bénéficiaires dans une optique de facilitation du recrutement et de rétention. Les actions de performance ainsi attribuées seront définitivement acquises graduellement sur une durée d'acquisition des droits de trois ans, et seront intégralement soumises à l'absence de comportement professionnel à risque, à la présence à la date d'acquisition et à l'atteinte de conditions de performance définies par le Conseil d'administration en lien avec le Plan Moyen Terme (PMT) du Groupe Amundi. Toujours dans le cadre de cette enveloppe, un dernier plan d'actions de performance a été décidé par le Conseil d'administration du 12 décembre 2019, avec des conditions d'acquisition

(performance économique, présence et absence de comportement à risque) identiques à celles du plan précédent. L'acquisition définitive de ce plan est prévue en Décembre 2021, afin d'aligner la date d'acquisition des différents plans en cours.

L'année 2019 a vu la livraison de deux plans d'intéressement à long terme :

- le plan décidé par le Conseil d'administration en date du 11 février 2016 a été livré aux bénéficiaires, le Conseil d'administration ayant constaté la bonne réalisation des conditions de performance collectives lors de sa séance du 12 février 2019 ;
- la première tranche du plan décidé par le Conseil d'administration du 13 décembre 2017 a été livrée aux bénéficiaires, le Conseil d'administration ayant constaté, lors de sa séance du 12 décembre 2019, un niveau d'atteinte des conditions collectives de performance supérieur à la cible prévue par le PMT.

Par ailleurs, Amundi n'a pas mis en place de plan d'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions pour les salariés d'Amundi.

Enfin, afin d'associer les salariés du Groupe non seulement au développement de l'entreprise mais aussi à la création de valeur économique, le Conseil d'administration a décidé le 30 juillet 2019 d'utiliser la délégation de compétence octroyée par l'Assemblée générale du 16 mai 2019 et de procéder à une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi.

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

En 2019, la gestion d'actifs ayant constitué l'essentiel de l'activité du Groupe, la politique 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, un nombre limité de collaborateurs est régulé par la Réglementation CRD IV, telle que définie à la section 2.4.2.1.2. 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'intérêts) qui impliquent notamment :

- des règles et des seuils de différé de rémunérations plus stricts que sous CRD IV ;
- une indexation des rémunérations variables différées selon des principes définis au paragraphe 2.4.2.2 ;
- de lier le versement du bonus différé à l'absence de comportement professionnel à risques.

La rémunération des collaborateurs « personnels identifiés » CRD IV, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des entités concernées au titre de l'exercice 2019, fait l'objet d'un « rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD IV » établi conformément à la réglementation applicable et présenté au paragraphe 2.4.2.3.

Amundi a par ailleurs mis en place un mécanisme permettant le non-versement des rémunérations différées et non encore versées, en cas de survenance d'événements graves portant sur

des pratiques contestables et litigieuses notamment en termes de prise de risque.

La politique applicable au Directeur Général d'Amundi est décrite au paragraphe 2.4.3.3.

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

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 du Groupe ou 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 du Groupe ou de ses entités.

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 et OPCVM couvrent les collaborateurs répondant simultanément aux deux conditions suivantes :

- appartenir à une catégorie de personnel susceptible de par leurs fonctions d'avoir un impact sur le profil de risque des sociétés de gestion du Groupe gérant des FIA ou des OPCVM ;
- percevoir une rémunération variable élevée.

2.4.2.1.2 « Personnels identifiés » CRD IV

Le « personnel identifié » d'Amundi au sens de CRD IV 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 » au sein du Groupe Amundi en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par CRD IV :

- le Directeur Général et le Directeur des Fonctions Business Support et Contrôle, tous deux dirigeants effectifs d'Amundi SA ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Intermédiation ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

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

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

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.

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.

Par ailleurs, lorsque ces personnes sont bénéficiaires d'attribution d'actions de performance, des conditions spécifiques à l'acquisition des droits liées aux attributions d'actions de performance sont fixées :

- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de ses réunions du 11 février 2016 (et qui ont fait l'objet d'une acquisition définitive le 12 février 2019) et du 9 février 2017, elles sont soumises à des conditions d'acquisition des droits de nature similaire aux bonus différés (*i.e.*, condition de présence sur trois ans, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque) dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 30 septembre 2015 ;

- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 13 décembre 2017, elles sont soumises à des conditions similaires au plan ci-dessus (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de quatre ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 18 mai 2017 ;

- pour les actions attribuées de manière complémentaire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 1^{er} août 2018, elles sont soumises à des conditions similaires à celles du plan du 13 décembre 2017 (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de trois ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme du Groupe Amundi, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 18 mai 2017 ;

- pour les actions finalement attribuées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 12 décembre 2019, elles sont soumises à des conditions similaires à celles du plan du 13 décembre 2017 (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de deux ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme du Groupe Amundi, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 16 mai 2019.

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.

Les règles de différé spécifiquement applicables au Directeur Général d'Amundi sont détaillées dans le paragraphe 2.4.3.3.

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

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° 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014. Il est établi au titre de l'exercice 2019 conformément à l'article 450 du Règlement UE n° 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 soumis 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 tel que décrit en paragraphe 2.4.2.1.1.

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 soumise à la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole S.A. selon les modalités détaillées dans la section 2.4.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

2.4.2.3.1 Gouvernance du Groupe Amundi en matière de politique de rémunération

Gouvernance des rémunérations

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

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

Composition et rôle du Comité des Rémunérations

La composition et le rôle du Comité des Rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.2.3.4 du document d'enregistrement universel.

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

Métier		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
Gestion	Performance ajustée au risque	RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans 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 RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar Collecte nette / demande de soumission	Respect des règles de risque, conformité et juridique Qualité du management Innovation/développement produit Transversalité Engagement commercial
Commercial	Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client	Collecte nette Recettes Collecte brute ; développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits	Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client Sécurisation/ développement du fonds de commerce Satisfaction client Qualité du management Transversalité et partage des best practices Esprit d'entreprise
Contrôle	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Gestion/optimalisation des charges	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
Support	Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Gestion/optimalisation des charges	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

2.4.2.3.2 Politique de rémunération du « personnel identifié »

Principes généraux de la politique de rémunération

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

La politique applicable au « personnel identifié » CRD 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, les composantes de la rémunération des collaborateurs sont décrites en section 2.4.1. Les attributions de rémunération variable individuelle sont discrétionnaires et fondées sur l'appréciation de la performance par le management :

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

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

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

Le dispositif de rémunération variable d'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, pour les gérants, les critères quantitatifs associant le risque à la performance (Ratio d'information/Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;
- en intégrant l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté ex post.

La politique de rémunération spécifiquement applicable au Directeur Général d'Amundi est détaillée dans la section 2.4.3.3 du document d'enregistrement universel.

Périmètre du personnel identifié

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

2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019 ⁽¹⁾

MONTANTS DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2019, RÉPARTIS ENTRE PART FIXE ET PART VARIABLE – en millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Total des rémunérations				4,9			4,9
Montant de la part fixe				1,9			1,9
Montant de la part variable (y compris LTI)				3			3

La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2019. La part variable correspondant à l'exercice 2019 s'élève à 2,7 millions d'euros et 0,3 million de LTI au titre de 2019.

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 trois 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 le paragraphe 2.4.3.3 du document d'enregistrement universel.

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

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

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.

(1) Les éléments de rémunération figurant dans les tableaux ci-dessus et ci-après ne tiennent pas compte de la renonciation par le Directeur Général à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019, et seront actualisés ultérieurement. Cf section 2.4.3.3.

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 et nombre de bénéficiaires

	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 à paiement décalé, en numéraire indexé				0,3			0,3
Montant différé conditionnel (y compris actions de performance)				1,9			1,9

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 et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Paiements en espèces				0,9			0,9
Paiements en actions ou instruments				2,1			2,1

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 2019				2			2
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs				3,1			3,1

Le montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2019 inclut l'attribution LTI au titre de 2019.

RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES OU RÉDUITES DU FAIT DES RÉSULTATS DE L'EXERCICE 2019 - en millions d'euros

	Au titre de 2015	Au titre de 2016	Au titre de 2017
Montant des rémunérations différées versées	0,4	0,6	0,9
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

	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 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€			
De 1,5 M€ à 2,0 M€			
De 2,0 M€ à 2,5 M€			
Supérieure à 2,5 M€		1	

Montant calculé en prenant en compte le montant de LTI valorisé au titre de l'exercice 2019 soit un quart de l'attribution totale en date de 2017.

2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2019

2.4.3.1 Rémunération des membres du Conseil d'administration

2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2019

La politique de rémunération des membres du Conseil repose exclusivement sur leur présence aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités. Les règles de répartition ont été fixées par le Conseil d'administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations.

Le montant annuel maximum de l'enveloppe qui leur est allouée 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. 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 2017 et versés en 2018 ;
- versés au cours de l'année 2019 au titre de l'exercice 2018 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2019 qui seront versés en 2020.

Pour la répartition de la rémunération versée en 2019 au titre de l'exercice 2018, le Conseil d'administration du 12 février 2019, après avis de son Comité des Rémunérations, a appliqué la règle de répartition suivante, telle que définie depuis l'introduction en Bourse de la Société :

- 3 000 euros par administrateur par présence au Conseil ;
- un forfait annuel, de 20 000 euros supplémentaires, alloué au Président du Conseil ;

- 2 000 euros par administrateur par présence aux comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par comité ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité d'Audit (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance au comité) ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité des Risques (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du comité).

Pour la répartition de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2019 et qui fera l'objet d'un versement à l'issue de l'Assemblée générale en 2020, le Conseil d'administration du 11 février 2020, après avis de son Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir globalement la même politique de répartition exclusivement basée sur leur participation aux réunions du Conseil et des Comités. La seule évolution concerne les forfaits annuels alloués au Président du Comité des Risques et au Président du Comité d'Audit qui ont été portés à 15 000 euros, compte tenu de l'évolution de la charge et de l'investissement nécessaires à ces fonctions.

La politique prévoit également que les censeurs perçoivent le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle.

Sous réserve du renoncement individuel de certains membres du Conseil, la rémunération au titre de leur activité 2018 a été versée en mai 2019 et celle relative à leur activité 2019 sera versée en mai 2020, à l'issue de l'Assemblée annuelle.

2.4.3.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux membres du Conseil d'administration

Le tableau présenté ci-dessous récapitule la liste des bénéficiaires et le montant des rémunérations qui leur ont été attribués et versés au titre des deux derniers exercices conformément aux principes présentés au paragraphe 2.4.3.1.1.

Membres du Conseil d'administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2017 et versés en 2018 ⁽¹⁾ <i>(en euros)</i>	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2018 et versés en 2019 ⁽¹⁾ <i>(en euros)</i>	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 et qui seront versés en 2020 ⁽¹⁾ <i>(en euros)</i>
Xavier Musca ⁽²⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Yves Perrier ⁽²⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Henri Buecher ⁽³⁾			
Rémunération au titre de son mandat social			9 000
Autres rémunérations			Néant
Virginie Cayatte			
Rémunération au titre de son mandat social	38 000	36 000	38 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Laurence Danon-Arnaud			
Rémunération au titre de son mandat social	20 000	26 000	26 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Jean-Michel Forest			
Rémunération au titre de son mandat social	36 000	38 000	36 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Rémi Garuz ⁽⁴⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	18 000	18 000	9 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Laurent Goutard ⁽⁵⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	9 000	3 000	
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
William Kadouch-Chassaing ⁽⁵⁾			
Rémunération au titre de son mandat social		6 000	12 000
Autres rémunérations		Néant	Néant
Robert Leblanc			
Rémunération au titre de son mandat social	31 000	32 000	29 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Michel Mathieu ⁽²⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Hélène Molinari			
Rémunération au titre de son mandat social	20 000	22 000	22 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Gianni Franco Papa / Unicredit ⁽⁶⁾			
Rémunération au titre de son mandat social		12 000	12 000
Rémunérations		Néant	Néant
Christian Rouchon			
Rémunération au titre de son mandat social	42 000	42 000	48 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant

Membres du Conseil d'administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2017 et versés en 2018 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2018 et versés en 2019 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 et qui seront versés en 2020 ⁽¹⁾ (en euros)
Andrée Samat			
Rémunération au titre de son mandat social	18 000	18 000	18 000
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Renée Talamona ⁽²⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Éric Tazé-Bernard ⁽²⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
François Veverka ⁽⁵⁾			
Rémunération au titre de son mandat social	30 000	7 000	
Autres rémunérations	Néant	Néant	
TOTAL	262 000	260 000	259 000

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

(2) Xavier Musca, Yves Perrier, Michel Mathieu, Éric Tazé-Bernard et Renée Talamona ont renoncé individuellement à la perception de leur rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

(3) Henri Buecher a été coopté lors du Conseil d'administration du 16 mai 2019.

(4) Il est rappelé que le mandat de Rémi Garuz a pris fin au cours de l'exercice 2019.

(5) Il est rappelé que les mandats de Laurent Goutard et François Veverka ont pris fin au cours de l'exercice 2018. William Kadouch-Chassaing a été coopté pour remplacer Laurent Goutard lors du Conseil d'administration du 1er août 2018.

(6) La rémunération de Gianni Franco Papa au titre de l'exercice 2018 et celle attribuée au titre de 2019, jusqu'à la date du 1^{er} juin 2019 fait l'objet d'un versement à la société UniCredit. Gianni Franco Papa percevra directement la rémunération qui lui est attribuée depuis le 1^{er} juin 2019, date à laquelle il a quitté le Groupe.

L'Assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2019 ne s'est pas prononcée sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre ou au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2018 ni sur la politique de répartition qui s'appliquerait aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019, ce vote n'étant pas requis par les dispositions légales alors applicables. Par conséquent, une explication de la manière dont le vote de la dernière Assemblée générale ordinaire prévu au II de l'article L. 225-100 du Code de commerce ne peut être fournie en ce qui concerne les membres du Conseil d'administration.

2.4.3.2 Rémunération du Président du Conseil d'administration

2.4.3.2.1 Rappel des principes généraux de la politique 2019

La politique de rémunération s'appliquant au Président du Conseil d'administration d'Amundi en 2019 prévoit une rémunération exclusivement sous la forme d'une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à une rémunération variable.

2.4.3.2.2 Rémunérations attribuées ou versées au Président du Conseil d'administration

Conformément à l'article L. 225-100 III 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 ou attribués au titre de l'exercice 2019 au Président du Conseil d'administration.

Xavier Musca ayant renoncé à percevoir pour l'exercice 2019, une rémunération au titre de son activité d'administrateur, il ne sera pas procédé à un vote ex post de l'Assemblée générale en 2020 au titre de l'article L. 225-100 III du Code de commerce. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui a été versée ou attribuée par la Société au cours ou au titre de l'exercice 2019.

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Xavier Musca à raison de son mandat de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. figureront dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019, les actions de Crédit Agricole S.A. étant admises aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris.

2.4.3.3 Rémunération du Directeur Général

2.4.3.3.1 Rappel des principes généraux de la politique 2019

La politique de rémunération applicable au Directeur Général d'Amundi est définie par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations.

La mise en œuvre de cette politique fait l'objet de propositions détaillées analysées par le Comité des Rémunérations et dûment validées par le Conseil d'administration. Ces validations portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur les paramètres et critères applicables à la rémunération pour l'exercice à venir.

Contrat de travail

Il est précisé qu'Yves Perrier, Directeur Général de la Société, est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec Crédit Agricole S.A., et n'est pas rémunéré par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Ce contrat est maintenu dans la mesure où Yves Perrier exerce d'autres fonctions au sein du groupe Crédit Agricole S.A. Il est, en effet, membre du Comité Exécutif et Directeur Général Adjoint du groupe Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Épargne et Immobilier ⁽¹⁾.

Dans la mesure où les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de ce contrat de travail font l'objet d'une refacturation annuelle à Amundi à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant à la charge de Crédit Agricole S.A., la présente section décrit les éléments de rémunération d'Yves Perrier prévus par ledit contrat de travail. Les informations présentées ci-après correspondent donc à 100 % de la rémunération versée à Yves Perrier.

2.4.3.3.2 Rémunérations attribuées ou versées au Directeur Général

Conformément à l'article L. 225-100 III du Code de commerce, il est proposé à l'Assemblée générale des actionnaires de statuer

sur les éléments suivants fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2019 à Yves Perrier, Directeur Général. Ces éléments respectent les principes et critères de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2019 tels qu'approuvés par l'Assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2019.

L'Assemblée générale des actionnaires du 16 mai 2019 a approuvé à 88,67 % les éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués à Yves Perrier, Directeur Général, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2018. Ce fort pourcentage d'approbation a été pris en compte par le Conseil d'administration dans la politique de rémunération applicable au Directeur Général, telle que décrite en section 2.4.3.3, ainsi que dans la détermination des éléments de rémunération versés ou attribués au cours ou au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019, qui sont restés équivalents à ceux de l'exercice clos le 31 décembre 2018.

Compte tenu de la crise du Coronavirus, Yves Perrier, Directeur général d'Amundi, a décidé de renoncer à la moitié de sa rémunération variable due au titre de 2019, pour contribuer à l'action de solidarité engagée par le Crédit Agricole en faveur des personnes âgées. Cette renonciation portera sur l'ensemble de ses composantes (variable non différé, variable indexé, variable différé et conditionnel).

La rémunération variable attribuée au titre de 2019 sera donc réduite à 1 000 000 €. Le montant correspondant à la part non attribuée sera versé au Fonds de Solidarité envers les personnes âgées créé par le groupe Crédit Agricole.

Le Conseil d'administration a pris acte de cette décision le 7 avril 2020 et invite l'Assemblée Générale à tenir compte de ce montant modifié pour le vote de la sixième résolution portant sur l'approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2019, ou attribués au titre du même exercice, à Yves Perrier, Directeur Général.

TABLEAU - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DUE OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2019 À YVES PERRIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation
Rémunération fixe ⁽²⁾	1 000 000 €	La rémunération fixe d'Yves Perrier s'est élevée à 1 000 000 € en 2019. Cette rémunération résulte de son seul contrat de travail avec Crédit Agricole SA : Yves Perrier ne perçoit aucune rémunération spécifique versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général.
Rémunération variable	2 000 000 €	MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. En outre, en application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier tel que modifié dans le cadre de la transposition de la directive CRD IV, cette rémunération variable ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

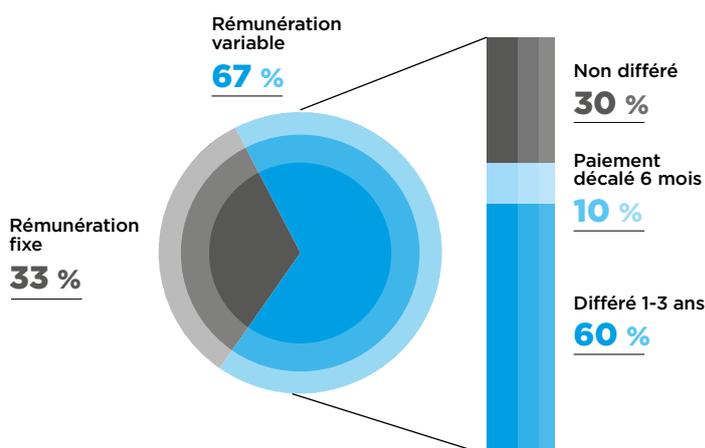
(2) Pour rappel, les rémunérations correspondent à 100% des rémunérations attribuées et versées par Crédit Agricole S.A. 80% de celles-ci sont refacturées à la société (cf 2.4.3.3.1).

(1) Il est rappelé que la recommandation 21-3 du Code AFEP-MEDEF relative à la cessation du contrat de travail en cas de mandat social ne vise pas « les collaborateurs d'un groupe de sociétés qui, au sein de ce dernier, exercent des fonctions de dirigeant mandataire social dans une filiale du groupe, qu'elle soit cotée ou non ». La situation contractuelle d'Yves Perrier est donc bien en conformité avec ledit Code.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

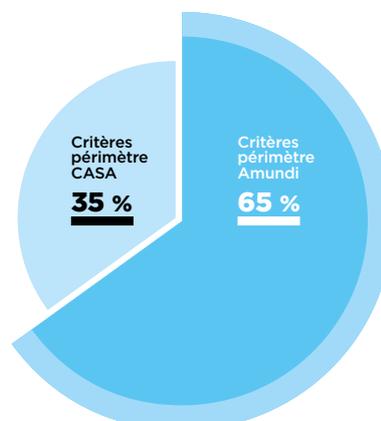
Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation
--	---	--------------

La rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2019 représente 67 % de la rémunération totale attribuée à Yves Perrier au titre de 2019, et 200 % de la rémunération fixe qui lui a été attribuée au titre de ce même exercice.



La mesure de la performance du Directeur Général est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés :

- à hauteur de 65 % sur des critères portant sur le périmètre Amundi :
 - critères économiques (35 % du total) : résultat net part du Groupe (« RNPG ») Amundi pour 17,5 % du total, produit net bancaire (« PNB » ⁽²⁾), coefficient d'exploitation, et collecte nette totale chacun pour 5,83 % du total,
 - critères managériaux relatifs à Amundi (30 % du total) : pour 15 % du total, la poursuite du renforcement de la structure managériale d'Amundi en intégrant les orientations du projet Humain du Groupe ; pour les 15 % restants, la mise en œuvre de la politique ESG conformément au plan annoncé (en lien avec le projet Client du Groupe) ;
- à hauteur de 35 % sur des critères portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A. :
 - critères économiques sur le périmètre Crédit Agricole S.A. (15 % du total, soit 3,75 % pour chaque critère) : PNB, RNPG, Coefficient d'exploitation et ROTE ⁽³⁾,
 - critères mesurables sur d'autres entités du périmètre Crédit Agricole S.A. (20 % du total) : Indicateurs de résultats et d'activité des pôles Assurances et Immobilier.



(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Le « PNB » ou produit net bancaire est équivalent aux « revenus nets ».

(3) Return On Tangible Equity.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation
ÉVALUATION DU NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR 2019		
Au cours de la réunion du 11 février 2020, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé du niveau d'atteinte des objectifs fixés pour 2019. Il a constaté que ces objectifs ont été significativement dépassés et a, sur ces bases, décidé de la rémunération variable du Directeur Général.		
Le taux d'atteinte global est de 114,6 %.		
Le niveau d'atteinte des objectifs se décompose comme suit :		
Rémunération variable du Directeur Général attribuée au titre de 2019		
		poids % d'atteinte
Critères économiques		70 % 111,2 %
Amundi		35 % 117,4 %
<i>PNB (M€)</i>		5,83 % 118,2 %
<i>Coex (%)</i>		5,83 % 109,3 %
<i>RNPG (M€)</i>		17,50 % 120,2 %
<i>Collecte totale (Md€)</i>		5,83 % 116,7 %
Crédit Agricole S.A.		15 % 107,6 %
Autres entités Crédit Agricole S.A.*		20 % 103,0 %
Critères managériaux		30 % 122,5 %
<i>Poursuite du renforcement de la structure managériale d'Amundi</i>		15 % 120,0 %
<i>Mise en œuvre de la politique ESG conformément au plan annoncé</i>		15 % 125,0 %
TOTAL		100 % 114,6 %
* <i>Crédit Agricole Immobilier et Crédit Agricole Assurances qui étaient en 2019 dans le périmètre de responsabilité d'Yves Perrier en tant que Directeur Général Adjoint de CASA.</i>		
Lors de sa séance du 11 février 2020, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a constaté, sur la partie des critères économiques propres à Amundi – et comptant pour 35 % du total – que la totalité des objectifs de performance fixés au Directeur Général avaient été dépassés, et aboutissaient à un taux pondéré de 117,4 % . Le Conseil a constaté que pour les autres entités du groupe Crédit Agricole , les objectifs économiques fixés à Crédit Agricole Assurances et à Crédit Agricole Immobilier avaient été atteints, ce niveau de performance étant reflété par le pourcentage de 103,0 % . Concernant le niveau d'atteinte des critères managériaux , sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a pris notamment en compte les réalisations suivantes :		
<ul style="list-style-type: none"> ■ le renforcement de la structure managériale d'Amundi s'est traduit par l'entrée de profils internationaux au Comité de Direction du Groupe ⁽²⁾, ainsi que par le renouvellement des instances dirigeantes, avec une représentation forte de profils internationaux (47 % de l'effectif du Senior Leadership Team) et des femmes (qui représentent à ce jour 23 % de l'effectif du Comité de Direction et 28 % du <i>Senior Leadership Team</i>) ; ■ concernant le développement de la politique ESG, le Conseil a observé que le montant des encours sous gestion en investissement responsable s'élevait à 323 milliards d'euros à fin 2019 (contre 280 milliards d'euros fin 2018), et que l'encours des initiatives pour la transition énergétique et à impact social atteignait 12 milliards d'euros au 31 décembre 2019. Sur un plan qualitatif, le Conseil a également tenu compte de la bonne perception d'Amundi en tant qu'acteur de référence de l'investissement responsable par le marché, ce positionnement étant illustré par la participation d'Amundi à différentes initiatives internationales en 2019 (groupe de travail du METI au Japon, présentation des enjeux de l'ESG à la BCE, initiative One Planet Sovereign Wealth Fund Asset Manager, lancement de fonds d'obligations vertes avec l'AIIB ⁽³⁾ et la BEI ⁽⁴⁾, etc.). 		

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

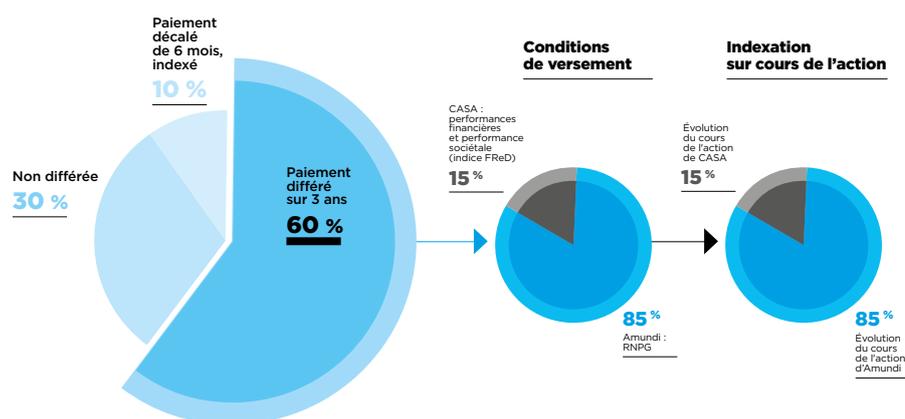
(2) cf page 68.

(3) Asian Infrastructure Investment Bank.

(4) Banque Européenne d'Investissement.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation
		<p>Ceci conduit à un taux d'atteinte de 122,5 %.</p> <p>Sur la base du taux d'atteinte global des objectifs de 114,6 %, la rémunération variable théorique aurait été de 2 292 000 euros en appliquant les paramètres contractuels de rémunération. Cependant, en application de la Réglementation CRD IV, le Conseil a limité la rémunération variable à deux fois la rémunération fixe, soit un montant de 2 000 000 euros.</p> <p>Il est en outre rappelé que le Directeur Général ne bénéficie pas du plan d'attribution d'actions de performance mis en place pour les cadres dirigeants d'Amundi.</p> <p>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 2019.</p>
Dont rémunération variable non différée ⁽²⁾	600 000 €	La partie non différée de la rémunération variable globale, soit 30 % de celle-ci, sera versée en mai 2020 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 12 mai 2020.
Dont rémunération variable à paiement décalé de six mois ⁽²⁾	200 000 €	La partie à paiement décalé de six mois de la rémunération variable globale sera payée, pour autant que l'Assemblée générale annuelle 2020 approuve le versement des éléments de rémunération variable, pour 10 % du total en septembre 2020 (rémunération variable à paiement décalé de six mois). Cette dernière 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.
Dont rémunération variable différée, indexée et conditionnelle ⁽²⁾	1 200 000 €	<p>MODALITÉS DE DIFFÉRÉ ET D'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE</p> <p>En application de la politique de rémunération, et afin d'aligner la rémunération du Directeur Général avec la performance long terme du Groupe, une partie de la rémunération variable annuelle est différée. Yves Perrier conservera ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises en cas de départ, sauf dans les cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde. Le bénéfice est maintenu en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès 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.</p> <p>Partie différée de la rémunération variable annuelle, comptant pour 60 % du total. La rémunération variable annuelle est, à concurrence de 60 %, différée par tiers sur trois ans. Son acquisition définitive est conditionnée à la présence et à l'atteinte de conditions de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A., dont le taux de réalisation global ne peut excéder 100 %.</p>



(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Avant renonciation par le Directeur Général à 50% de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation
		<p>Conditions de versement applicables à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, comptant pour 60 % du total</p> <p>Pour la partie différée au titre de 2019, les objectifs de performance conditionnant le paiement de la part différée reflètent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à hauteur de 85 % la performance économique d'Amundi mesuré par le RNPG ⁽²⁾ ; et ■ à hauteur de 15 % la performance de Crédit Agricole S.A., avec trois conditions comptant chacune pour 5 % : <ul style="list-style-type: none"> ■ la performance économique de Crédit Agricole S.A. (progression du résultat d'exploitation ⁽³⁾), ■ la performance boursière relative de l'action Crédit Agricole S.A. (par rapport à un indice composite de banques européennes), ■ la performance sociétale de Crédit Agricole S.A. (mesurée au travers de points de progrès dans l'état d'avancement des projets RSE). <p>Les précisions suivantes peuvent être apportées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ pour chaque indicateur de performance mentionnés ci-dessus, le taux de réalisation maximum retenu ne peut excéder 120 %, les indicateurs pouvant se compenser entre eux ; ■ chaque indicateur a par ailleurs un seuil déclencheur. En dessous de celui-ci, le taux de réalisation est considéré comme nul ; ■ pour chaque année, la performance globale est égale à la moyenne des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %. <p>Les conditions de performance appliquées à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2019 sont identiques à celles proposées pour 2020.</p> <p>Par ailleurs, conformément à la politique de rémunération, au cas où un comportement professionnel à risque serait constaté pendant la période d'acquisition ou la durée de portage, le Conseil d'administration d'Amundi aurait la possibilité de réduire tout ou partie de la rémunération variable différée non encore acquise, alors même que les conditions de performance seraient réunies.</p> <p>Indexation applicable à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle du Directeur Général, comptant pour 60 % du total</p> <p>La partie différée de la rémunération variable est en outre 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.</p>
Rémunération exceptionnelle	Néant	Absence de rémunération exceptionnelle
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de l'exercice 2019. Aucune action de performance n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de l'exercice 2019.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	0 €	Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur à compter du 15 septembre 2015. Par conséquent, aucun montant ne lui a été attribué au titre de son activité d'administrateur au cours de l'exercice 2019.
Avantages de toute nature		Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Résultat net part du Groupe.

(3) Résultat d'exploitation majoré de la quote-part du résultat net des entreprises mises en équivalence.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation																																																																																											
Évolution et comparabilité externe / Ratios d'équité		<p>Évolution et comparabilité externe de la rémunération du Directeur Général</p> <p>La rémunération globale attribuée au Directeur Général au titre de 2019 s'élève à 3 005 295 euros, inchangée par rapport à celle attribuée au titre de 2018. Cette évolution se compare à une progression du résultat net comptable de 12,2 %. Entre 2015 et 2019, l'évolution de la rémunération globale du Directeur Général s'établit à 43 %, à comparer avec une progression du résultat net comptable de 85 % sur la même période. Chaque année, une analyse est réalisée pour situer la rémunération du Directeur Général par rapport à celle de ses pairs. Les résultats de celle-ci concluent à un positionnement de la rémunération totale du Directeur Général dans la fourchette basse du marché (1^{er} quartile d'un panel de pairs de l'asset management).</p> <p>Ratios d'équité légaux ⁽²⁾</p> <p>Tableau – Mise en perspective de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec les performances de la Société et les rémunérations moyenne et médiane des salariés</p> <p>Conformément aux 6° et 7° du I de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce dans sa version issue de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, le tableau ci-dessous indique les ratios entre le niveau de la rémunération du Directeur Général et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ; ainsi que l'évolution annuelle de la rémunération du Directeur Général, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés, autres que les dirigeants et des ratios susmentionnés, au cours des cinq exercices les plus récents.</p> <p>La rémunération du Directeur Général retenue pour les besoins du tableau ci-dessous comprend l'ensemble des éléments de rémunération fixe, variable et exceptionnelle attribués au cours des exercices 2015 à 2019. Les ratios présentés ci-dessous conformément à l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 ont été calculés sur la base de la médiane et de la moyenne des rémunérations attribuées.</p> <p>Évolution des ratios d'équité légaux 2015-2019</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Yves Perrier</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2015-2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rémunération attribuée</td> <td>2 100</td> <td>2 400</td> <td>2 580</td> <td>3 000</td> <td>3 000</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</td> <td></td> <td>14,3 %</td> <td>7,5 %</td> <td>16,3 %</td> <td>0 %</td> <td>+43 %</td> </tr> <tr> <td>Rémunération moyenne des salariés</td> <td>100,2</td> <td>108,6</td> <td>112,8</td> <td>116,0</td> <td>119,0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</td> <td></td> <td>8,4 %</td> <td>3,8 %</td> <td>2,9 %</td> <td>2,5 %</td> <td>+19 %</td> </tr> <tr> <td>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</td> <td>21,0</td> <td>22,1</td> <td>22,9</td> <td>25,9</td> <td>25,2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)</td> <td></td> <td>1,1</td> <td>0,8</td> <td>3</td> <td>-0,6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Rémunération médiane des salariés</td> <td>77,5</td> <td>80,1</td> <td>83,5</td> <td>84,7</td> <td>86,9</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</td> <td></td> <td>3,4 %</td> <td>4,3 %</td> <td>1,5 %</td> <td>2,6 %</td> <td>+12 %</td> </tr> <tr> <td>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</td> <td>27,1</td> <td>30,0</td> <td>30,9</td> <td>35,4</td> <td>34,5</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)</td> <td></td> <td>2,9</td> <td>0,9</td> <td>4,5</td> <td>-0,9</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Résultat net comptable (performances de la Société) (en m€)</td> <td>519</td> <td>568</td> <td>681</td> <td>855</td> <td>959</td> <td></td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</td> <td></td> <td>9,4 %</td> <td>19,9 %</td> <td>25,6 %</td> <td>12,2 %</td> <td>+85 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :</p> <ul style="list-style-type: none"> à des fins de représentativité, 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, en date du 31 décembre 2019, plus de 90 % de l'effectif CDI en France ; les items suivants ont été retenus : rémunération fixe, rémunération variable, participation et intéressement, actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré, prime exceptionnelle. Les indemnités de départ, de non-concurrence et régimes de retraite supplémentaire ont été exclus. 	Yves Perrier	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019	Rémunération attribuée	2 100	2 400	2 580	3 000	3 000		(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		14,3 %	7,5 %	16,3 %	0 %	+43 %	Rémunération moyenne des salariés	100,2	108,6	112,8	116,0	119,0		(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		8,4 %	3,8 %	2,9 %	2,5 %	+19 %	Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,0	22,1	22,9	25,9	25,2		(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)		1,1	0,8	3	-0,6		Rémunération médiane des salariés	77,5	80,1	83,5	84,7	86,9		(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		3,4 %	4,3 %	1,5 %	2,6 %	+12 %	Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	27,1	30,0	30,9	35,4	34,5		(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)		2,9	0,9	4,5	-0,9		Résultat net comptable (performances de la Société) (en m€)	519	568	681	855	959		(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		9,4 %	19,9 %	25,6 %	12,2 %	+85 %
Yves Perrier	2015	2016	2017	2018	2019	2015-2019																																																																																							
Rémunération attribuée	2 100	2 400	2 580	3 000	3 000																																																																																								
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		14,3 %	7,5 %	16,3 %	0 %	+43 %																																																																																							
Rémunération moyenne des salariés	100,2	108,6	112,8	116,0	119,0																																																																																								
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		8,4 %	3,8 %	2,9 %	2,5 %	+19 %																																																																																							
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,0	22,1	22,9	25,9	25,2																																																																																								
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)		1,1	0,8	3	-0,6																																																																																								
Rémunération médiane des salariés	77,5	80,1	83,5	84,7	86,9																																																																																								
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		3,4 %	4,3 %	1,5 %	2,6 %	+12 %																																																																																							
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	27,1	30,0	30,9	35,4	34,5																																																																																								
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)		2,9	0,9	4,5	-0,9																																																																																								
Résultat net comptable (performances de la Société) (en m€)	519	568	681	855	959																																																																																								
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)		9,4 %	19,9 %	25,6 %	12,2 %	+85 %																																																																																							

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Avant renonciation par le Directeur Général à 50% de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ⁽¹⁾	Présentation																		
<p>Évolution du ratio d'équité managérial ⁽²⁾</p> <p>Outre ces dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, Amundi calcule depuis 2018 un ratio d'équité sur la base d'agrégats représentatifs de son périmètre mondial. Ce calcul reposant sur des données financières (traitements et salaire, effectif moyen) rapportées à la rémunération attribuée au Directeur Général permet en outre une comparaison avec d'autres entreprises. Sur la base de la rémunération attribuée, ce ratio d'équité managérial s'établit à 20,8 pour 2019, en diminution de 1,1 pt par rapport à celui de 2018.</p>																				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rémunération attribuée (en milliers d'euros)</td> <td>3 000</td> <td>3 000</td> </tr> <tr> <td>Rémunération moyenne des salariés (en milliers d'euros)</td> <td>137,3</td> <td>144,5</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Salaires et traitements des salariés divisés par l'effectif moyen</td> </tr> <tr> <td>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</td> <td>21,9</td> <td>20,8</td> </tr> <tr> <td>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)</td> <td></td> <td>-1,1</td> </tr> </tbody> </table>		2018	2019	Rémunération attribuée (en milliers d'euros)	3 000	3 000	Rémunération moyenne des salariés (en milliers d'euros)	137,3	144,5	Salaires et traitements des salariés divisés par l'effectif moyen			Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,9	20,8	(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)		-1,1
	2018	2019																		
Rémunération attribuée (en milliers d'euros)	3 000	3 000																		
Rémunération moyenne des salariés (en milliers d'euros)	137,3	144,5																		
Salaires et traitements des salariés divisés par l'effectif moyen																				
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,9	20,8																		
(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)		-1,1																		
Il s'agit d'un des ratios d'équité les plus faibles du SBF 120.																				
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité versée au titre de 2019	<p>Sans objet : le contrat de mandat d'Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi.</p> <p>Si Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Dans l'hypothèse où il serait mis fin à son contrat de travail, Yves Perrier bénéficierait d'une indemnité contractuelle d'un montant égal à deux fois le montant de sa rémunération fixe et variable attribuée au cours des 12 mois précédant la rupture de son contrat de travail, calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p>																		
Indemnité de non-concurrence		Il n'existe pas de clause de non-concurrence.																		
Régime de retraite supplémentaire	Aucun versement au titre de 2019	<p>Au titre de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A., Yves Perrier bénéficie du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole, complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>S'agissant du régime de retraite à prestations définies, l'acquisition annuelle des droits aléatoires est soumise à l'atteinte par le Groupe Amundi, au cours de l'exercice social concerné, d'au moins 50 % de l'objectif budgétaire du Groupe en termes de résultat net consolidé part du Groupe. Le Conseil d'administration d'Amundi a constaté l'atteinte de cette condition de performance lors du Conseil du 11 février 2020.</p> <p>De ce fait, Yves Perrier bénéficie au titre de l'exercice 2019 d'un accroissement de ses droits conditionnels de retraite supplémentaire à prestations définies, à hauteur de 1,20 % de sa rémunération de référence à terme, et ce, dans la limite des plafonds définis dans le règlement de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole S.A.</p> <p>Conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2019, les droits de ce régime de retraite à prestations définies ont été cristallisés en date du 31 décembre 2019. Aucun droit supplémentaire ne sera octroyé au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence au terme.</p>																		

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2019, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.3. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.3 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Avant renonciation par le Directeur Général à 50% de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

2.4.3.3.3 Avantages postérieurs à l'emploi

Pour rappel, Yves Perrier bénéficie d'un contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. pour les raisons évoquées au paragraphe 2.4.3.3. Les avantages postérieurs à l'emploi, liés à ce contrat, sont présentés dans le tableau ci-dessous.

TABLEAU 11 NOMENCLATURE AMF - CONTRATS DE TRAVAIL, INDEMNITÉS DE RETRAITE ET INDEMNITÉS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

	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
Dirigeants mandataires sociaux								
Yves Perrier								
Directeur Général								
Début du présent mandat : 15 septembre 2015								
Fin de mandat : indéterminée	X		X		X			X

(i) Régime de retraite supplémentaire

Le régime de retraite supplémentaire à prestations définies pour les dirigeants mandataires sociaux répond aux recommandations du Code Afep/Medef et aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce (abrogées par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019), relativement à l'acquisition des droits annuels conditionnels de retraite supplémentaire à prestations définies.

Au titre de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. décrites ci-dessus, Yves Perrier bénéficie des régimes de retraite supplémentaires des cadres dirigeants de Crédit Agricole S.A., complémentaires au régime de retraite de base et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires.

Ces régimes sont constitués d'une combinaison d'un régime à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) de type additif dont les droits sont déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre du régime à cotisations définies.

À la liquidation, la rente totale de retraite d'Yves Perrier est plafonnée, pour l'ensemble des régimes de retraite d'entreprises et des régimes obligatoires de base et complémentaire, à 16 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale à cette date, et à 70 % de la rémunération de référence ⁽¹⁾.

L'ensemble des droits issus des régimes à prestations définies était estimé au 31 décembre 2019 à 308 000 euros brut annuel, soit 20 % de la rémunération de référence telle que définie ci-dessous ou 9 % de la rémunération due au titre de l'exercice 2019 (fixe + variable), ratios inférieurs au plafond de 45 % du revenu de référence (rémunérations fixes et variables dues au titre de la période de référence) posé par le Code AFEP-MEDEF. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.

Régime de retraite à cotisations définies

S'agissant du régime de retraite à cotisations définies, une condition d'ancienneté d'un an est exigée pour le versement des cotisations. Le versement d'un complément de retraite intervient dès lors que le bénéficiaire est en mesure de justifier qu'il a liquidé ses droits à pension de retraite auprès d'un régime obligatoire de retraite.

Yves Perrier bénéficie d'un droit acquis à une pension au titre de ce régime dont le montant est directement fonction de l'épargne accumulée transformée en rente viagère à la date de liquidation. Les contributions à ce régime, calculées sur la rémunération brute versée dans la limite de huit plafonds annuels de sécurité sociale, sont fixées à 5 % à la charge de Crédit Agricole S.A. et 3 % à la charge d'Yves Perrier. Elles incluent les cotisations au régime de retraite supplémentaire des organismes agricoles résultant de l'accord du 31 janvier 1996 (dit « régime 1,24 % »).

Le montant estimatif annuel de la rente à la date de clôture de l'exercice 2019, est estimé à 9 000 euros brut.

Ce montant estimatif s'entend brut des taxes et charges sociales applicables à la date de clôture et notamment de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les contributions de Crédit Agricole S.A. au régime de retraite sont exonérées des cotisations et contributions de sécurité sociale dans les limites fixées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et déductibles du résultat fiscal de Crédit Agricole S.A.

Régime de retraite à prestations définies

Le régime de retraite à prestations définies est constitué de droits aléatoires soumis, en principe, à une condition d'achèvement de la carrière du participant au sein de l'entreprise.

Le bénéfice de la pension de retraite au titre du régime de retraite à prestations définies est réservé aux participants qui :

- ont une ancienneté minimale de cinq ans au sein du Groupe ;
- ont atteint ou dépassé l'âge de départ à la retraite à la date de liquidation des droits à retraite ou qui sont âgés de 60 ans et qui justifient de la possibilité de liquider à taux plein leur pension de retraite auprès du régime général de la Sécurité sociale ;
- sont éligibles au régime à la veille de la liquidation de leurs droits à retraite ;
- ont obtenu la liquidation de toutes leurs pensions de retraite personnelles de base et complémentaires auprès de tous les régimes de retraite légalement obligatoires français, étrangers et des organisations internationales dont ils ont pu relever (hors les éventuels droits au régime Agirc tranche C).

(1) La rémunération de référence est définie comme la moyenne des trois rémunérations annuelles brutes les plus élevées perçues au cours des dix dernières années d'activité au sein des entités du groupe Crédit Agricole, incluant la rémunération fixe d'une part et la rémunération variable d'autre part, cette dernière étant prise en compte à concurrence d'un plafond de 60 % de la rémunération fixe, à laquelle s'ajoutent le supplément de salaire familial et la majoration salaire unique.

Des règles particulières sont prévues par l'accord au bénéfice des participants qui seraient en état d'invalidité au sens de l'incapacité permanente de travail définie par la Sécurité sociale et des participants qui seraient licenciés.

Le taux de la pension est égal à 0,3 % de la rémunération de référence telle que définie ci-dessus par trimestre validé, dans la limite de 120 trimestres, soit un rythme d'accroissement de 1,2 % maximum par an.

L'acquisition annuelle des droits est soumise à l'atteinte par le Groupe Amundi, au cours de l'exercice social concerné, d'au moins 50 % de l'objectif budgétaire du Groupe en termes de résultat net consolidé part du Groupe, étant précisé que cette condition est réputée satisfaite si le Groupe Amundi n'atteint pas cet objectif du fait d'un environnement de marché adverse affectant les concurrents d'Amundi de manière similaire.

Le Conseil d'administration d'Amundi a constaté l'atteinte de cette condition de performance pour les droits au titre de l'exercice 2019 lors du Conseil du 11 février 2020.

Les droits constitués au sein du Groupe antérieurement à la date d'effet du règlement en vigueur sont maintenus et se cumulent, le cas échéant, avec les droits nés de l'application du règlement en vigueur et notamment, pour le calcul de plafonnement de la rente versée.

Le montant estimatif annuel de la rente à la date de clôture de l'exercice 2019, est évalué à 308 000 euros bruts, dont 134 000 euros de droits estimés issus du capital cristallisé au 31 décembre 2009, au titre de l'ancien régime fermé, et de 174 000 euros de droits additifs constitués au titre du nouveau régime à compter du 1^{er} janvier 2010.

Ce montant représente 20 % de la rémunération de référence (telle que définie ci-dessus) ou encore 9 % de la rémunération due (fixe et variable) au titre de l'exercice 2019, ratios inférieurs au plafond de 45 % du revenu de référence (rémunérations fixes et variables dues au titre de la période de référence) posé par le Code AFEP-MEDEF.

Le montant estimatif s'entend brut des taxes et charges sociales applicables à la date de clôture, notamment de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des contributions de 7 % à 14 % (selon le montant de la rente), à charge du bénéficiaire.

Le régime de retraite à prestations définies fait l'objet d'une gestion externalisée auprès d'un organisme régi par le Code des assurances. Le financement de l'actif externalisé s'effectue par des primes annuelles financées intégralement par Crédit Agricole S.A. qui sont soumises à la contribution de 24 % prévue à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale, en contrepartie de l'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale prévue au même article. Ces primes ne génèrent pas de charge fiscale pour Crédit Agricole S.A.

Les droits aléatoires du régime de retraite supplémentaire à prestations définies, sont soumis à la condition de présence au terme et ont été estimés sur la base de dix années d'ancienneté

reconnues à la date de clôture, correspondant à 11,4 % de la rémunération de référence au 31 décembre 2019, soit une progression des droits conditionnels de + 1,2 % par rapport à l'exercice 2018.

Conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2019, les droits de ce régime de retraite à prestations définies ont été cristallisés en date du 31 décembre 2019. Aucun droit supplémentaire ne sera octroyé au titre de périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence.

(ii) Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions

Indemnité de rupture

Le contrat de mandat d'Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi.

Si Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. décrites ci-dessus. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.

Dans l'hypothèse où il serait mis fin à son contrat de travail, Yves Perrier bénéficierait d'une indemnité contractuelle d'un montant égal à deux fois le montant de sa rémunération fixe et variable attribuée au cours des douze mois précédant la rupture de son contrat de travail pour partie calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole S.A.

Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Néant.

2.4.3.3.4 Autres avantages

Yves Perrier dispose d'une voiture de fonction mise à disposition par la Société correspondant à la ligne « Avantages en nature » présentée dans le tableau 2 ci-après.

2.4.3.3. Tableaux de synthèse normalisés

Rémunération et avantages versés à Xavier Musca, Président du Conseil d'administration

Xavier Musca a renoncé à percevoir, pour l'exercice 2019, une rémunération au titre de son activité d'administrateur. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui est versée par la Société au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration qu'il occupe depuis le 28 avril 2016. Les informations relatives aux rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Xavier Musca au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. figureront dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A.

Les montants présentés dans les tableaux ci-dessous correspondent aux propositions du Conseil d'administration lors de sa séance du 11 février 2020. Ils ne tiennent pas compte de la renonciation d'Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi, à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

Rémunération et avantages versés à Yves Perrier, Directeur Général

TABLEAU 1 - TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

Yves Perrier Directeur Général	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2018 (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 (en euros)
Rémunérations versées au cours de ou attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	3 005 295	3 005 295
Valorisation des options attribuées au cours ou au titre de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
TOTAL	3 005 295	3 005 295 ⁽¹⁾

(1) Avant renonciation par le Directeur Général à 50% de la rémunération variable attribuée au titre de 2019.

TABLEAU 2 - RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

Le tableau ci-après présente la ventilation de la rémunération fixe, variable et des autres avantages octroyés à Yves Perrier au cours des exercices 2018 et 2019.

Yves Perrier Directeur Général	Exercice 2018		Exercice 2019	
	Montants dus ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾	Montants dus ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾
Rémunération fixe ⁽¹⁾	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération variable ⁽¹⁾	2 000 000	1 739 876 ⁽⁶⁾	2 000 000	1 850 472 ⁽⁶⁾
Rémunération variable non différée	600 000	516 000	600 000	600 000
Rémunération variable à paiement décalé de six mois	200 000	157 896	200 000	223 800
Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée	1 200 000	1 065 980	1 200 000	1 026 672
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison de l'activité d'administrateur ⁽⁴⁾	0	0	0	0
Paiement complémentaire (ajustement DPS) ⁽⁷⁾	0	15 980	0	0
Avantages en nature	5 295	5 295	5 295	5 295
TOTAL	3 005 295	2 761 151	3 005 295 ⁽⁸⁾	2 855 767

Les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de son contrat de travail font l'objet d'une refacturation annuelle à Amundi à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant à la charge de Crédit Agricole S.A. Les informations présentées correspondent à 100 % de la rémunération versée à Yves Perrier.

(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.

(4) Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur au titre de l'exercice 2018 et de l'exercice 2019.

(5) La rémunération variable versée en 2018 correspond pour 673 896 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2017 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 065 980 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2014, 2015 et 2016). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(6) La rémunération variable versée en 2019 correspond pour 823 800 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2018 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 026 672 € euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2015, 2016 et 2017). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(7) Le Conseil d'administration d'Amundi en date du 1^{er} août 2018 a entériné la régularisation visant à retenir les cours de bourse de référence de l'action Amundi ajustés du détachement du droit préférentiel de souscription (DPS), pour les paiements au titre des plans de rémunération variable 2016 et 2017 intervenant postérieurement à l'acquisition de Pioneer. En effet, l'augmentation de capital liée à l'acquisition de Pioneer s'est traduite par un effet de dilution sur la valeur de l'action Amundi, compensé pour les actionnaires par le détachement du droit préférentiel de souscription, lequel effet de dilution n'avait pour autant pas été pris en compte dans les modalités d'indexation de la rémunération variable différée du Directeur Général, bien que prévu par le Règlement de différé applicable. Une rémunération variable d'un montant brut de 15 980 euros a donc été versée en numéraire au Directeur Général, conjointement à son salaire du mois de septembre 2018.

(8) Avant prise en compte de la renonciation du Directeur Général à 50% de la rémunération variable attribuée au titre de 2019.

TABLEAU 2 BIS - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

Le Conseil d'administration du 11 février 2020 a constaté que la condition de performance préalable au versement des tranches différées attribuée en 2016, 2017 et 2018 a été remplie à 100 %.

Yves Perrier Directeur Général	Exercice 2017	Exercice 2018	Exercice 2019
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2014	396 000		
Rémunération variable différée attribuée en 2015	327 600	260 400	
Rémunération variable différée attribuée en 2016	474 460	444 780	408 660 ⁽¹⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2017		360 800	332 320 ⁽²⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2018			285 692 ⁽³⁾

(1) Attribution au titre de l'exercice 2015 d'une tranche de rémunération variable différée pour 280 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Attribution au titre de l'exercice 2016 d'une tranche de rémunération variable différée pour 320 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(3) Attribution au titre de l'exercice 2017 d'une tranche de rémunération variable différée pour 344 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2020

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020.

2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

2.4.4.1.1 Principes généraux et gouvernance

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. Cette politique est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie commerciale 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, et, concernant en particulier le Directeur Général, par le biais de mécanismes favorisant l'alignement d'intérêts tels que l'indexation des rémunérations différées sur la valeur de l'action et/ou de paniers de fonds représentatifs.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées analysées par le Comité des Rémunérations, composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant, et dûment validées par le Conseil d'administration dont les administrateurs sont tenus 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. Ces validations 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. Concernant le Directeur Général, elles s'appuient sur des analyses permettant notamment de positionner la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société par rapport à celle de dirigeants mandataires sociaux de sociétés comparables du secteur. 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. Ainsi, sont prises en compte sur les cinq derniers exercices l'évolution de la performance de la Société ainsi que les 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 et se conforme, dans la mesure où elles sont encore applicables et pertinentes, aux dispositions des textes suivants :

- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en juin 2018 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés ;
- le cadre réglementaire défini par le Code monétaire et financier et par l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement relatif à la rémunération du personnel identifié dont fait partie le Directeur Général d'Amundi ;
- les dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi dite « Sapin II ») ;
- les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi dite « Pacte ») ; et
- les dispositions de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées et du décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019 portant transposition de la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017 modifiant la directive 2007/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires.

2.4.4.1.2 Contenu de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux 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 2019, ont vocation à s'appliquer aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par une Assemblée générale ultérieure des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

Lorsque des critères de performance sont prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions de certains mandataires sociaux, tel que le Directeur Général, l'évaluation de la performance résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration

La politique de rémunération des administrateurs 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, dont le mandat est de trois ans, sont exclusivement rémunérés par une somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale des actionnaires aux administrateurs.

Le montant 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 cette rémunération sera versée en 2021 au titre de l'exercice 2020.

Les modalités de répartition de cette somme sont fixées par le Conseil d'administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Il a été proposé par le Conseil d'administration du 11 février 2020, après avis de son Comité des Rémunérations, de faire évoluer légèrement la règle de répartition par rapport à ce qui a été appliqué au titre de l'exercice 2019 :

- une somme de 3 500 euros par administrateur par présence au Conseil ;
- un forfait annuel, de 20 000 euros supplémentaires, alloué au Président du Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par comité ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité d'Audit (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance au comité) ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité des Risques (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du comité).

- un forfait annuel, de 10 000 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du comité).

Les évolutions restent très raisonnables par rapport aux pratiques courantes tant au niveau des sociétés du SBF 120 qu'au niveau des pairs de la Société à l'échelle européenne.

Les censeurs perçoivent 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 au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du même code, et (ii) dans les conditions du II de l'article L. 225-100 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. 225-37-3 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 225-37-2 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 2019 :

« Approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020 telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel. »

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 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 Président du Conseil d'administration d'Amundi est uniquement rémunéré par une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs par l'Assemblée générale en rémunération de leur activité. Il appartient, le cas échéant, à ce dernier de renoncer à la perception de cette rémunération. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à une rémunération variable.

Xavier Musca a renoncé à percevoir une rémunération et ne percevra donc aucune rémunération au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration d'Amundi au titre de l'exercice 2020. Dès lors, il ne sera pas procédé à un vote ex post de l'Assemblée générale en 2021 au titre de l'article L. 225-100 III du Code de commerce.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'administration est rémunéré par une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs par l'Assemblée générale en rémunération de leur activité selon les règles définies annuellement (incluant une part fixe forfaitaire et une part variable en fonction de la participation aux réunions du Conseil et de ses comités). Le Président a la possibilité de renoncer à percevoir cette rémunération.

Conformément au II de l'article L. 225-37-2 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 2019 :

« Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel.»

2.4.4.4 Politique de rémunération applicable au Directeur Général

La politique de rémunération du Directeur Général 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 du 11 février 2020 a décidé de porter la rémunération fixe annuelle brute d'Yves Perrier de 1 000 000 euros à 1 050 000 euros au titre de 2020 soit une augmentation de 5 % par rapport à la rémunération fixe au titre de 2019. Cette décision a été prise sur la base d'un avis favorable du Comité des Rémunérations du 4 février 2020.

Les éléments pris en compte par le Conseil d'administration ont été les suivants :

- la performance économique d'Amundi en 2019, caractérisée notamment par une progression significative du résultat net (+12 %), ainsi que par un niveau d'activité très élevé (Collecte record de 108 milliards d'euros) sans que ces performances n'aient été reflétées dans la rémunération d'Yves Perrier, du fait de la limitation de la rémunération variable à 200 % imposée par la réglementation ;
- le positionnement de la rémunération totale du Directeur Général, dans la fourchette basse du marché (1^{er} quartile d'un panel de pairs de l'Asset Management).

Sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, cette politique de rémunération s'appliquerait à tout successeur éventuel du Directeur Général actuel, jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée des actionnaires.

Compte tenu de la crise sanitaire et par effort de solidarité, le Directeur Général a souhaité renoncer à l'augmentation de la rémunération fixe qui lui a été attribuée par le Conseil d'administration le 11 février 2020, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2020. La rémunération fixe du Directeur Général demeurera donc inchangée à 1 000 000 € pour l'exercice 2020.

Le Conseil d'administration a pris acte de cette décision le 7 avril 2020 et invite l'Assemblée Générale à tenir compte de ces montants modifiés lors du vote de la 8ème résolution portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Directeur Général, pour l'exercice 2020, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce.

Contrat de travail

Il est rappelé qu'Yves Perrier, Directeur Général de la Société, est titulaire d'un contrat de travail comme décrit à la section 2.4.3.3.1.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	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 et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées. Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération du Directeur Général une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. Une révision de la rémunération fixe sera envisagée, en particulier, dans le cas de modification substantielle du périmètre de responsabilité ou de décalage significatif par rapport au marché. Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération fixe versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020.

Éléments de la politique de rémunération

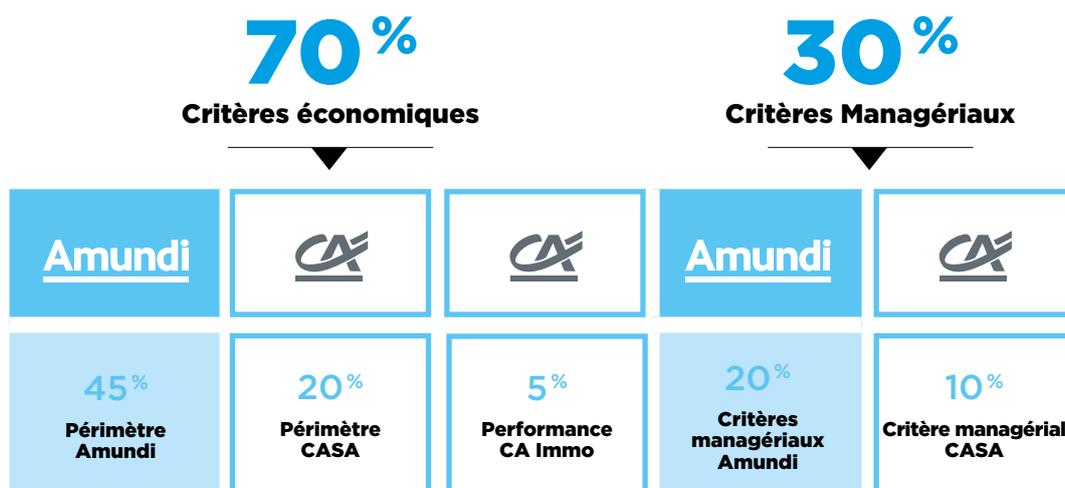
Présentation

Rémunération variable
Modalités de détermination

Modalités de détermination de la rémunération variable

La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs. Ceux-ci sont fixés en fonction de différents critères. Au titre de 2020, ces critères sont, à hauteur de 70 %, des objectifs économiques et, à hauteur de 30 %, des objectifs qualitatifs. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. De plus, en application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier tel que modifié dans le cadre de la transposition de la directive CRD IV, la rémunération variable ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. Chaque année, le montant de la rémunération variable d'Yves Perrier attribuée au titre de l'exercice en cours est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

Rémunération variable du Directeur Général au titre de 2020



Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération variable par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Les critères pour l'année 2020 sont les suivants :

Objectifs économiques, comptant pour 70 % de la rémunération variable**Rémunération variable du Directeur Général proposée au titre de 2020***Critères économiques*

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
CRITÈRES ÉCONOMIQUES	70 %			
Amundi	45 %			
PNB (en millions d'euros)	7,5 %	50 %	100 %	150 %
Coex (en %)	7,5 %	50 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros)	22,5 %	50 %	100 %	150 %
Collecte totale (en milliards d'euros)	7,5 %	50 %	100 %	150 %
Crédit Agricole S.A.	20 %	60 %	100 %	150 %
Crédit Agricole Immobilier	5 %	66 %	100 %	150 %

Les critères économiques, comptant pour 70 % de la rémunération variable porteront sur les résultats financiers d'Amundi, de Crédit Agricole S.A. et de Crédit Agricole Immobilier :

- sur le périmètre d'Amundi (45 % du total) : le RNPG Amundi pour 22,5 % du total, le produit net bancaire (« PNB »), le coefficient d'exploitation, et la collecte nette totale pour 7,5 % du total pour chacun de ces trois derniers ;
- pour chaque critère, la cible retenue est fixée sur la base du budget approuvé par le Conseil d'administration du 11 février 2020. Pour chaque critère, le taux de réalisation ne peut excéder 150 %, et un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- sur le périmètre Crédit Agricole S.A. (20 % du total) ;
- sur la performance de Crédit Agricole Immobilier (5 % du total).

Pour chaque critère, l'évaluation de la performance d'Yves Perrier résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération variable Modalités de différé	<p>Objectifs managériaux comptant pour 30 % de la rémunération variable Les objectifs managériaux, comptant pour 30 % de la rémunération variable, sont fixés chaque année en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Pour l'exercice 2020, ils portent, à hauteur de 20 % du total, sur des critères managériaux relatifs à Amundi (en particulier la poursuite du renforcement de la structure managériale d'Amundi pour 10 % du total ainsi que la mise en œuvre de la politique ESG conformément au plan annoncé pour 10 % du total), et à hauteur de 10 % sur le pilotage du projet sociétal du Groupe Crédit Agricole dont Yves Perrier assume la responsabilité à compter du 1^{er} janvier 2020.</p> <p>Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable Les modalités de différé et d'indexation resteront inchangées par rapport à l'exercice 2019. Yves Perrier conservera ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises en cas de départ, sauf dans les cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde. Le bénéfice est maintenu en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès 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. Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 30 % du total La part non différée de la rémunération variable globale est payée, pour 30 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020. Part à paiement décalé de la rémunération variable globale, comptant pour 10 % du total La part à paiement décalé de la rémunération variable est payée, pour 10 % du total en septembre 2021. 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 annuelle, comptant pour 60 % du total La rémunération variable annuelle est, à concurrence de 60 %, différée par tiers sur trois ans et conditionnée à la présence et à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour la partie différée au titre de 2020, l'ensemble des objectifs de performance conditionnant le paiement de la part différée de la rémunération variable d'Yves Perrier et déterminés par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, sont liés pour 85 % au RNPG du Groupe Amundi et pour 15 % à des agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). Les conditions de performance retenues sont identiques à celle de l'année 2019 et sont décrites au chapitre 2.4.3.3.2. Cette partie de la rémunération variable sera en outre 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. En cas de constatation d'un comportement à risque non conforme pendant la période d'acquisition de 3 ans, la rémunération variable différée conditionnelle initialement attribuée peut être réduite en tout ou partie par le Conseil d'administration d'Amundi conformément aux articles L. 511-83 et L. 511-84 du Code monétaire et financier.</p>
Rémunération variable Modalités de versement	<p>Modalités de versement de la rémunération variable Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 III. du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020 d'approuver les éléments de rémunération variable pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 est demandée conformément à l'article L. 225-237-2 du Code de commerce. 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 devant se clore le 31 décembre 2020.</p>
Rémunération exceptionnelle	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. 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 2020.</p>
Rémunérations allouées à raison du mandat d'administrateur	<p>Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.</p>
Valorisation des avantages de toute nature	<p>Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 III du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020 d'émettre un avis sur les éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 est demandée conformément à l'article L. 225-237-2 du Code de commerce. Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020.</p>
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	<p>Il n'est pas prévu d'allouer d'actions de performance à Yves Perrier au titre de l'exercice 2020. Il n'est pas prévu d'allouer d'options d'actions à Yves Perrier au titre de l'exercice 2020.</p>

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ	<p>Le contrat de mandat d'Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi.</p> <p>Si Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Dans l'hypothèse où il serait mis fin à son contrat de travail, Yves Perrier bénéficierait d'une indemnité contractuelle d'un montant égal à deux fois le montant de sa rémunération fixe et variable attribuée au cours des 12 mois précédant la rupture de son contrat de travail, calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi. Cette indemnité ayant une nature contractuelle, sa résiliation supposerait la conclusion d'un avenant entre Crédit Agricole S.A. et Yves Perrier.</p>
Indemnité de non-concurrence	Il n'existe pas de clause de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	<p>Au titre de ses fonctions et de son contrat de travail au sein de Crédit Agricole S.A., Yves Perrier bénéficie du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole, complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Ces régimes sont constitués d'une combinaison d'un régime à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) de type additif dont les droits aléatoires sont cristallisés en date du 31 décembre 2019 et restent déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre du régime à cotisations définies. À la liquidation, la rente totale de retraite d'Yves Perrier est plafonnée, pour l'ensemble des régimes de retraite d'entreprises et des régimes obligatoires de base et complémentaire, à 16 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale à cette date, et à 70 % de la rémunération de référence.</p> <p>Ces régimes ont été institués par voie d'accords collectifs référendaires et leur résiliation par Crédit Agricole S.A. supposerait la dénonciation de ces accords avec respect d'un délai de préavis de 3 mois.</p> <p>Régime de retraite à cotisations définies</p> <p>Les contributions à ce régime, calculées sur la rémunération brute versée dans la limite de huit plafonds annuels de sécurité sociale, sont fixées à 5 % à la charge de Crédit Agricole S.A. et 3 % à la charge d'Yves Perrier. Elles incluent les cotisations au régime de retraite supplémentaire des organismes agricoles résultant de l'accord du 31 janvier 1996 (dit « régime 1,24 % »).</p> <p>Régime de retraite à prestations définies</p> <p>Conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2019, les droits de ce régime de retraite à prestations définies ont été cristallisés en date du 31 décembre 2019. Aucun droit supplémentaire ne sera octroyé au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence au terme.</p> <p>Le régime de retraite à prestations définies fait l'objet d'une gestion externalisée auprès d'un organisme régi par le Code des assurances. Le financement de l'actif externalisé s'effectue par des primes annuelles financées intégralement par Crédit Agricole S.A.</p> <p>Les caractéristiques principales des régimes de retraite mentionnées ci-dessus sont identiques à celles décrites en 2.4.3.3.3 du présent document d'enregistrement unique.</p>

Conformément au II de l'article L. 225-37-2 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 2019 :

« Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2020

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise approuve, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020 telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel. »

