

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

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

2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux administrateurs et au censeur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'Administration n'est pas composé conformément à l'article L. 225-18-1 du même Code, et (ii) dans les conditions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

« Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.2 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société. »

(1) Les informations relatives aux administrateurs, notamment la durée de leurs mandats, figurent en section 2.1.1.

(2) Voir notamment le Spencer Stuart Board Index 2024 France.

2.4.4.3 Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration comprend les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, les éléments applicables aux membres du Conseil d'Administration présentés en section 2.4.4.2 et des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration du 3 février 2025 a décidé de maintenir inchangée la rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration, laquelle s'élève donc à un montant forfaitaire fixe de 350 000 euros. Cette rémunération avait été déterminée à l'occasion de la nomination d'Yves Perrier en mai 2021, en tenant compte des rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées. Cette rémunération, qui est restée inchangée depuis, s'avère toujours cohérente avec la rémunération des Présidents non exécutifs des sociétés du SBF 120, dont la moyenne s'établit à 426 135 euros selon le Spencer Stuart Board Index 2024. Afin

de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'Administration ne sera éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

En tant qu'administrateur, le Président du Conseil d'Administration peut également bénéficier des rémunérations présentées en section 2.4.4.2.

Il est précisé que **Philippe Brassac, tout comme Olivier Gavalda, appelé à lui succéder à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025** sous réserve de sa nomination en qualité d'administrateur⁽¹⁾ par ladite Assemblée, **ont renoncé à percevoir toute rémunération ou avantages auxquels ils pourraient prétendre en qualité de Président du Conseil ainsi qu'à toute rémunération due au titre de leurs fonctions d'administrateur.**

Tableau récapitulatif de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs.
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.
Frais de santé	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

« Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.3 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société. »

(1) Le mandat d'administrateur de Philippe Brassac arrive à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025. Comme décrit en section 2.1.1.1.3, le Conseil d'administration a décidé de porter Olivier Gavalda à la présidence du Conseil d'administration à l'issue de l'Assemblée de mai 2025, sous réserve de sa nomination par cette dernière en qualité d'administrateur.

2.4.4.4 Politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, *i.e.* la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1 et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 3 février 2025 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de proposer à l'Assemblée générale de faire évoluer la politique de rémunération qui était applicable en 2024 sur les points suivants :

• La rémunération fixe de la Directrice Générale

La rémunération fixe de la Directrice Générale avait été fixée depuis le 1^{er} janvier 2023 à 880 000 euros. Le Conseil d'Administration a proposé de **porter sa rémunération fixe à 1 000 000 euros, tout en maintenant sa rémunération variable cible à 150 % de la rémunération fixe et la rémunération variable maximale à 170 % de la rémunération fixe.** Cette proposition est faite en considérant les éléments suivants :

- **un niveau de performance solide** conduisant à une croissance significative des résultats sur les deux dernières années ;
- **une rémunération très inférieure à celle de ses pairs.** En effet, comme présenté en 2.4.3.4, l'étude conduite en 2024 par McLagan, conclut que la rémunération totale de Valérie Baudson est de - **62 % inférieure à la rémunération médiane** attribuée aux Directeurs Généraux d'un panel de 8 gestionnaires d'actifs européens côtés, dont les actifs sous gestion sont, pour chacun, inférieurs à 1 100 milliards d'euros, soit moitié moins que les actifs gérés par Amundi. Cette analyse est cohérente avec celle des principales agences de conseil en vote qui positionnaient, dans leurs analyses publiées en mai 2024, la rémunération totale de la Directrice Générale à un niveau nettement inférieur à la médiane des pairs qu'ils jugeaient représentatifs ;
- en tenant compte de l'augmentation de la rémunération fixe, la rémunération totale cible s'établirait à 2 500 000 euros, soit - 60 % en-dessous de la rémunération médiane du panel. Quant à **la rémunération totale maximale de 2 700 000 euros, elle serait toujours inférieure de -56 % par rapport à cette médiane ;**
- sur la base de la rémunération totale cible 2025, **le ratio d'équité vs la rémunération moyenne des salariés en France 2024 s'établirait à 19.6** versus 18.6 sur la base de la rémunération attribuée au titre de 2024. Le Conseil d'Administration a jugé que ce ratio restait nettement inférieur au ratio moyen de 53 constaté sur les sociétés du SBF 120 ;
- **la rémunération totale de Valérie Baudson resterait inférieure à celle de son prédécesseur** qui était de 3 millions d'euros il y a 4 ans.

Contrat de travail

À l'occasion des nominations de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, le Conseil d'Administration avait considéré, conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise, que l'ancienneté et la situation personnelle de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen justifiaient le maintien de leurs contrats de travail tout en organisant leurs suspensions comme précisé en 2.1.1.4.

À ce titre, une convention de suspension du contrat de travail de Valérie Baudson a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-

• La rémunération fixe du Directeur Général Délégué

La rémunération fixe du Directeur Général Délégué Générale avait été fixée au moment de sa nomination le 1^{er} avril 2022, à 420 000 euros. Le Conseil d'Administration a proposé de **porter sa rémunération fixe à 500 000 euros, tout en maintenant sa rémunération variable cible à 150 % de la rémunération fixe et la rémunération variable maximale à 170 % de la rémunération fixe.** Cette proposition est faite en considérant les éléments suivants :

- **une absence de révision depuis le 1^{er} avril 2022 ;**
- **un niveau de performance solide** conduisant à une croissance significative des résultats sur les deux dernières années ;
- **une rémunération très inférieure à celle de ses pairs.** En effet, sur la base du même panel que celui utilisé pour la Directrice Générale, l'étude conduite en 2024 par McLagan, conclut que la rémunération totale de Nicolas Calcoen est de - **53 % inférieure à la rémunération médiane de ce panel** qui s'établit à 2 405 000 euros. Il est de plus précisé qu'à défaut de postes strictement comparables au poste de Directeur Général Délégué d'Amundi, au sein de ce panel, les données établies par McLagan portent majoritairement sur des Directeurs financiers ;
- en tenant compte de l'augmentation de la rémunération fixe, la rémunération totale cible s'établirait à 1 250 000 euros, soit - 48 % en-dessous de la rémunération médiane du panel. Quant à **la rémunération totale maximale de 1 350 000 euros, elle serait toujours inférieure de - 44 % par rapport à cette médiane.**

40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

De la même façon, une convention de suspension du contrat de travail de Nicolas Calcoen a été conclue le 28 mars 2022 après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

Chaque Dirigeant mandataire social exécutif n'est ainsi rémunéré qu'au titre de son mandat social, selon les modalités décrites ci-dessous.

Tableau récapitulatif de la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.

Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. En effet, conformément à l'article 26.3.1 du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.

Rémunération fixe

Le Conseil d'Administration du 3 février 2025, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé pour les raisons présentées ci-dessus d'augmenter la rémunération fixe de Valérie Baudson à 1 000 000 euros et celle de Nicolas Calcoen à 500 000 euros. Ainsi, au titre de 2025, les rémunérations fixes seront les suivantes :

- Valérie Baudson : 1 000 000 euros, à compter du 1^{er} janvier 2025 ;
- Nicolas Calcoen : 500 000 euros, à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale. **Il est précisé que la mise en œuvre de l'augmentation de la rémunération fixe en 2025 ne sera faite qu'en cas d'approbation de la politique de rémunération 2025 par l'Assemblée générale du 27 mai 2025.** Le cas échéant, cette mise en œuvre se fera avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Nature de la rémunération variable globale

La rémunération variable globale sera attribuée :

- en partie sous forme de bonus en numéraire ;
- en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentées en détails ci-après.

Niveau cible de la rémunération variable globale

La rémunération variable globale cible représente 150 % de la rémunération fixe.

Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :

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

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

Plafond de la rémunération variable globale

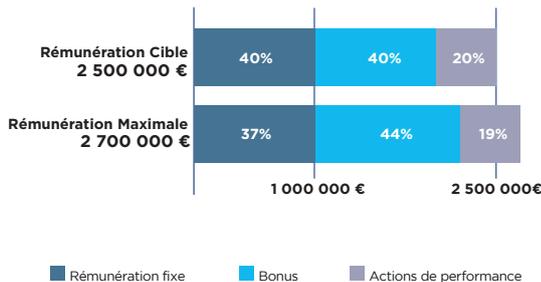
Au-delà de la cible, toute attribution se fera exclusivement sous forme de bonus en numéraire. Au maximum, la rémunération variable globale peut atteindre 170 % de la rémunération fixe en cas de surperformance, soit :

- Valérie Baudson : 1 700 000 euros ;
- Nicolas Calcoen : 850 000 euros.

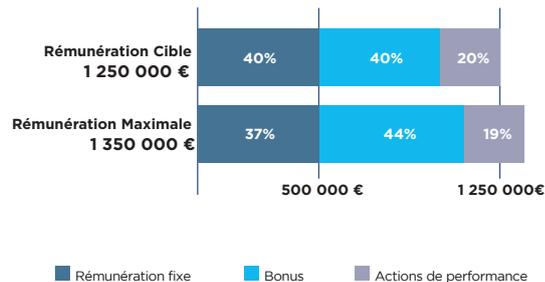
Ceci est par ailleurs conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale à un maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. En vertu de la 9^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016, ce plafond a été porté à 200 %.

La structure des rémunérations proposées peut être synthétisée comme suit :

Valérie Baudson, Directrice Générale



Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué



**Éléments de la politique
de rémunération****Présentation****Modalités de détermination de la rémunération variable globale**

Le montant de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2025, sera déterminé postérieurement à la clôture 2025, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, en comparant le résultat obtenu et les objectifs pré-établis en début d'exercice pour chaque critère, économique et non économique.

Au titre de 2025, le poids des critères économiques est de 70 % et celui des critères non économiques de 30 %, pour la Directrice Générale comme pour le Directeur Général Délégué, ce qui est inchangé par rapport à 2024.

Le poids des critères relatifs au périmètre Amundi est de 82,5 % tandis que les critères portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pèsent pour 17,5 % comme c'était le cas en 2024.

Critères économiques

Les critères économiques retenus reflètent la performance financière et opérationnelle d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour chaque critère, l'objectif cible à atteindre a été fixé sur la base du budget validé par le Conseil d'Administration (dont les valeurs ne sont pas rendues publiques en raison de leur confidentialité). Il est précisé que les valeurs prévues au budget correspondent aux valeurs cibles.

Critères non économiques

Les **critères non économiques Amundi** choisis par le Conseil d'Administration sont similaires à ceux applicables en 2024 et sont alignés avec les ambitions stratégiques de la Société pour 2025 telles qu'elles ont été présentées dans le communiqué de presse du 22 juin 2022⁽¹⁾, à l'occasion de la journée investisseurs. Ces ambitions stratégiques prévoient notamment de renforcer le leadership dans la gestion d'actifs, de continuer à montrer la voie en matière d'investissement responsable et de s'affirmer comme un fournisseur de premier plan de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne.

À l'issue de l'exercice 2025, le Conseil évaluera, sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs, l'atteinte :

- du critère relatif à la **finalisation de la mise en œuvre du Plan Ambitions ESG 2025** : en comparant le niveau atteint par Amundi, à fin 2025, sur les dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 aux objectifs qui avaient été fixés à l'échéance de ce plan (tels que présentés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021⁽²⁾) ;
- du critère relatif à la **mise en œuvre du plan de développement d'Amundi** en fonction des résultats obtenus en matière de développement :
 - d'Amundi Technology et des services,
 - des activités en Asie et en Europe,
 - de l'offre de gestion en actifs réels et de la gestion passive,
 - de la proposition de valeur pour les banques partenaires (solutions d'épargne et digitalisation),
 - et la finalisation des opérations de M&A.

Les **critères non économiques Crédit Agricole S.A.** concernent également les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A. Toutefois, le critère RSE environnementale est adapté pour les Dirigeants mandataires sociaux d'Amundi afin de tenir compte de leur périmètre d'action. Ainsi, ces critères, identiques à ceux applicables en 2024, sont les suivants :

- **RSE Environnementale** : améliorer l'empreinte carbone du groupe Crédit Agricole ;
- **RSE Sociétale** : favoriser l'insertion des jeunes par l'emploi et la formation (nombre de jeunes accueillis au sein du groupe Crédit Agricole par an) et développer la dynamique collective mesurée par le nouvel indice IMR.

Le Conseil évaluera l'atteinte de ces critères en fonction des réalisations de l'année 2025.

Ainsi, compte tenu des critères relatifs à finalisation de la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi, à la RSE sociétale et environnementale du groupe Crédit Agricole, **20 % de la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est liée à des sujets RSE et ESG.**

Il est précisé que conformément à la recommandation 26.1.1 du Code AFEP-MEDEF, dans sa version révisée en décembre 2022, au sein de ces critères liés à la responsabilité sociale et environnementale, plusieurs critères sont en lien avec les **objectifs climatiques d'Amundi et du groupe Crédit Agricole, pour un total de 10 % de la rémunération variable.** Il s'agit en effet des engagements numéros 2, 6, 7, 9 et 10 du plan Ambitions ESG 2025 (soit la moitié des dix engagements) et l'amélioration de l'empreinte carbone du groupe Crédit Agricole.

**Rémunération
variable globale :**Modalités
de détermination

(1) Communiqué de presse du 22 juin 2022.

(2) Communiqué de presse du 8 décembre 2021.

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Les critères définis pour la rémunération variable 2025, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2025, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
PÉRIMÈTRE AMUNDI	82,5 %			
Critères économiques (comptes consolidés annuels)	60,0 %			
Revenus nets ajustés (en millions d'euros) ^{(1) (4)}	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coefficient d'exploitation ajusté (en %) ⁽¹⁾	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (en millions d'euros) ⁽¹⁾	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette ajustée (en milliards d'euros) ⁽¹⁾	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Critères non économiques	22,5 %			
Finaliser la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 ^{(2) (3)}	12,5 %			150 %
Mettre en œuvre le plan de développement d'Amundi ⁽²⁾	10,0 %			150 %
PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.	17,5 %			
Critères économiques (comptes consolidés annuels)	10,0 %			
Coefficient d'exploitation (en %) ⁽¹⁾	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros) ⁽¹⁾	3,33 %	60 %	100 %	150 %
Return on Tangible Equity (RoTE) (en %) ⁽¹⁾	3,33 %	60 %	100 %	150 %
Critères non économiques	7,5 %			
RSE Sociétale ⁽²⁾	3,75 %			150 %
RSE Environnementale ^{(1) (3)}	3,75 %			150 %
TOTAL	100 %			

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

(4) Par alignement avec les termes utilisés pour la présentation des résultats financiers, le terme Revenus Nets ajustés est utilisé à la place de PNB précédemment utilisé, mais il est précisé qu'il s'agit du même indicateur.

Pour **chaque critère économique**,

- un seuil déclencheur est appliqué, en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de ce seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 50 % pour les critères Amundi et à un taux de 60 % pour les critères Crédit Agricole S.A. ;
- l'atteinte des objectifs cibles correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 150 %.

Chaque **critère non économique** ne peut excéder un taux de réalisation de 150 %.

Le taux de réalisation global sera calculé comme étant la moyenne pondérée des taux de réalisation de tous les critères, économiques et non économiques. Il s'appliquera à l'ensemble de la rémunération variable globale cible, dans la limite du plafond prévu de 113,3 %.

La rémunération variable globale maximale sera pour Valérie Baudson de 1 700 000 euros et pour Nicolas Calcoen de 850 000 euros, soit 113,3 % de la rémunération cible ou 170 % de la rémunération fixe.

**Éléments de la politique
de rémunération****Présentation****Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable globale**

Les modalités de différé et d'indexation applicables à la rémunération variable globale sont définies dans le respect de la Directive CRD V qui prévoit que :

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

Le calcul de la rémunération à différer au titre de l'exercice se fait sur la totalité de la rémunération variable globale incluant les actions de performance attribuées au titre de cet exercice.

Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total, payée intégralement sous forme de numéraire

La rémunération variable globale est, à concurrence de 40 %, acquise immédiatement au moment de son attribution par le Conseil d'Administration, sous réserve de l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale. Cette part non différée sera payée en deux fois :

1. une moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai 2026 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2025 ;
2. l'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2027 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2025.

Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

Part différée de la rémunération variable globale, comptant pour 60 % du total

La rémunération variable globale différée, comptant pour 60 % du total de la rémunération globale, correspond à la somme :

- des actions de performance attribuées et qui représentent au maximum un tiers de la rémunération variable globale cible ;
- du bonus payé en numéraire pour le solde.

Actions de performance

Afin d'inciter les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la création de valeur à long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de leur rémunération variable globale sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance. Il est précisé que conformément à la 25^e résolution soumise au vote de l'Assemblée générale 2025, **le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.**

Nombre d'actions initialement attribué

Le nombre d'actions Amundi, correspondant à la part de la rémunération variable attribuée au titre de 2025 sous forme d'actions de performance, sera déterminé par le Conseil d'Administration sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours ouvrés précédant le Conseil qui procédera à l'attribution du plan 2026 d'actions de performance à une population sélectionnée de cadres clés. Ces actions de performance constituant une modalité de paiement de la rémunération variable, leur attribution effective n'interviendra qu'après le vote *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025.

Modalités d'acquisition des actions de performance

Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche est soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition.

Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation ajusté, la collecte nette ajustée ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la politique ESG & RSE d'Amundi. Les modalités précises, telles que la pondération et l'échelle d'acquisition seront arrêtées par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et décrites dans les rapports sur la rémunération attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué au titre de 2025 qui seront soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025.

**Rémunération variable
globale :**

Modalités de différé
et d'indexation

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme

Le Conseil d'Administration a fixé, au moment de la nomination des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs **une obligation de conservation, jusqu'à la cessation du mandat, de 20 % des actions acquises**. Ce montant est réexaminé annuellement lors de l'adoption de la politique de rémunération les concernant ; il n'est pas modifié pour la politique de rémunération 2025. La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué prendront également l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

Bonus payé en numéraire

Le bonus payé en numéraire est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes.

Conditions de versements des tranches de bonus

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte de deux conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations. **Le taux de réalisation global sur ces deux conditions ne pourra pas dépasser 100 %**. Ces conditions portent pour :

- 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi, avec des modalités identiques à celles applicables au titre de l'année 2024 telles que décrites au chapitre 2.4.3.3.3 ;
- 15 % sur le RoTE avant impôt de Crédit Agricole S.A. La condition sera satisfaite si le RoTE avant impôt est supérieur à 5 %.

Dans l'hypothèse où les actions de performance attribuées ne représenteraient pas au moins 50 % de la rémunération à différer, alors chaque tranche serait versée pour partie sous forme numéraire et pour partie sous forme de rémunération indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. Le versement de ces tranches serait également soumis à une période de rétention d'un an et aux mêmes conditions de performance que les tranches en numéraire non indexé.

<p>Rémunération variable globale : Modalités de versement</p>	<p>Modalités de versement de la rémunération variable globale</p> <p>Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2025.</p>
<p>Rémunération variable globale : Conditions en cas de départ et clause de restitution</p>	<p>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</p> <p>En cas de départ, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne pourront pas conserver leurs droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.</p> <p>Clause de restitution applicable à la rémunération variable globale</p> <p>S'il est découvert, sur une période de cinq ans après le paiement d'une tranche de rémunération variable, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français.</p>
<p>Rémunération exceptionnelle</p>	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.</p> <p>Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2025.</p>
<p>Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration</p>	<p>La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué ne sont pas membres du Conseil d'Administration. Aussi, ils ne perçoivent pas de rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administrateur.</p>
<p>Indemnité de départ à la retraite</p>	<p>Valérie Baudson et Nicolas Calcoen bénéficient, au titre de leur contrat de travail suspendu, du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.</p>

**Éléments de la politique
de rémunération****Présentation****Éligibilité au versement d'une indemnité de départ**

S'agissant de Valérie Baudson : en cas de cessation de son mandat de Directrice Générale, son contrat de travail est réactivé aux conditions de rémunération prévues par la convention de suspension. Ces conditions de rémunération sont équivalentes à la moyenne des rémunérations attribuées aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, cette rémunération ne pouvant être inférieure à celle attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2020.

S'agissant de Nicolas Calcoen : en cas de cessation de son mandat de Directeur Général Délégué, son contrat de travail est réactivé aux conditions de rémunération prévues par la convention de suspension. La rémunération fixe sera égale à la moyenne de la rémunération fixe attribuée aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, et la rémunération variable globale sera égale aux deux tiers de la rémunération variable globale attribuée sur ce même périmètre. En tout état de cause, cette rémunération ne pourra être inférieure à celle attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2021.

Dans le cas où Amundi ne serait pas en mesure, à la cessation de leur mandat de Directrice Générale ou de Directeur Général Délégué, de leur proposer dans un délai de trois mois une fonction équivalente ou comparable à celle actuellement exercée par les membres du Comité de Direction Générale d'Amundi sous forme d'une offre d'au moins deux postes, ils seront éligibles, si la cessation du mandat est intervenue en cas de départ contraint (à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de contrôle ou de stratégie), à une indemnité de départ dans les conditions décrites ci-après et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Cette indemnité de départ sera cependant exclue si Valérie Baudson ou Nicolas Calcoen :

- quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions au sein du Groupe ;
- est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ;
- a eu un comportement à risque particulièrement grave ;
- a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.

Montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ serait déterminée sur la base d'une assiette correspondant à deux fois la somme de la rémunération attribuée (fixe et variable) au titre de l'année civile précédant l'année de la cessation du mandat social.

Il est précisé que cette indemnité inclut toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence.

Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ

Le versement de cette indemnité de départ est subordonné à la réalisation des objectifs budgétaires des métiers du Groupe Amundi sur les deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social, sur la base d'indicateurs, prenant en compte l'évolution de l'activité ainsi que ses résultats, à savoir : les revenus nets ajustés, la collecte nette ajustée, le coefficient d'exploitation ajusté et le RNPG ajusté.

Il est précisé que ces conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne sont pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de leur mandat.

Au titre de leur contrat de travail, ils sont soumis à une clause de non-concurrence leur interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail. En contrepartie, ils percevront pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation du contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.

Conformément à la recommandation 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale ou du Directeur Général Délégué.

Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.

**Indemnités de cessation
de fonction :**

Indemnité de départ

**Indemnité
de non-concurrence**

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Assurance chômage	<p>La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué d'indemnités en cas de perte de leur activité professionnelle.</p> <p>Depuis la fin de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourront bénéficier Valérie Baudson et Nicolas Calcoen sera de 24 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature.</p> <p>Cette cotisation est estimée à 37 515 euros pour l'exercice 2025 pour Valérie Baudson et pour Nicolas Calcoen.</p>
Avantages de toute nature	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.</p> <p>Cet avantage est estimé, en 2025, à 7 000 euros pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>
Prévoyance Santé	<p>Les Dirigeants mandataires sociaux bénéficient des mêmes dispositifs de prévoyance santé que les collaborateurs.</p> <p>À titre indicatif, dans l'attente de la fixation des nouveaux barèmes 2025, les cotisations qui resteraient à la charge d'Amundi sont identiques pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen et sont estimées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • frais de santé : 1 800 euros ; • prévoyance : 1 700 euros.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	<p>Amundi a décidé de mettre fin depuis 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable au sein d'Amundi. Ainsi, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne bénéficient plus d'aucune cotisation obligatoire versée par Amundi, à l'instar de l'ensemble des salariés d'Amundi.</p>

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les deux résolutions suivantes seront soumises à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2025, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société.

« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2025, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général Délégué établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2024, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2024 de la Société. »