

# 2

## GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

### PRÉAMBULE 52

### 2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS 53

- 2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement 53
- 2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2023 63
- 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2023 65

### 2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR 76

### 2.3 LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE 90

- 2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions 90
- 2.3.2 Les Dirigeants exécutifs et leurs pouvoirs 90
- 2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux 91
- 2.3.4 Les Instances de Direction du Groupe 94

### 2.4 RÉMUNÉRATIONS 96

- 2.4.1 Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi 98
- 2.4.2 Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM / OPCVM V, IFD et CRD V) 102
- 2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2023 108
- 2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2024 132

## PRÉAMBULE

### Exercice 2023

Mesdames et Messieurs les actionnaires,

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

- préparation par le Secrétariat du Conseil d'Administration des éléments relatifs à la présentation de la gouvernance et des travaux du Conseil d'Administration et de ses comités menés en 2023 ;
- préparation par le Comité des Nominations des éléments relatifs à l'étude du fonctionnement du Conseil, l'analyse de sa composition, de sa politique de diversité, ainsi que les contributions effectives individuelles des administrateurs, en accord avec la réglementation bancaire et financière et les recommandations AMF et AFEP-MEDEF ;
- analyse de la conformité avec les recommandations issues du Code AFEP-MEDEF et de la bonne application de la procédure sur les conventions courantes et 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 26 mars 2024.

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

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-9 du Code de commerce, le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise comprend par ailleurs une présentation claire et compréhensible de la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que les éléments de rémunérations relatifs à l'exercice 2023 (2.4).

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

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

## 2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

### 2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement

#### 2.1.1.1 Présentation

##### 2.1.1.1.1 Rappel des évolutions intervenues en 2023

En 2021, Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration d'Amundi S.A., afin d'accompagner la Société pendant une période transitoire. Celle-ci est arrivée à son terme après l'Assemblée générale de 2023.

En conséquence, lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023 :

- **Philippe Brassac**, Directeur Général de Crédit Agricole S.A., déjà administrateur de la Société depuis octobre 2022, a succédé à Yves Perrier en qualité de **Président du Conseil d'Administration** ;
- **Bénédicte Chrétien**, Directrice des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A., a été cooptée administratrice en remplacement d'Yves Perrier ;
- **Yves Perrier** a quant à lui été désigné **Président d'honneur** de la Société.

Par ailleurs, l'Assemblée générale du 12 mai 2023 a renouvelé, pour une durée de trois années, le mandat des quatre administrateurs suivants :

- Laurence Danon-Arnaud ;
- Christine Gandon ;
- Hélène Molinari ;
- Christian Rouchon.

**Nicolas Mauré**, Président de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Toulouse 31, a été nommé Censeur, par le Conseil d'Administration du 27 juillet 2023, en remplacement de Jean-Michel Forest, parti à la retraite.

Enfin, **Christine Grillet**, Présidente de la Caisse régionale du Crédit Agricole Franche-Comté, a été cooptée administratrice, par décision du Conseil d'Administration du 26 octobre 2023, en remplacement de Christine Gandon. Cette dernière a en effet démissionné le 3 août 2023 dans le cadre de sa nomination au sein du Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A.

Le tableau ci-dessous récapitule les mouvements décrits ci-dessus ainsi que ceux relatifs aux Comités du Conseil d'Administration :

#### 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
Perrier Yves	Président du Conseil d'Administration Membre du Comité Stratégique et RSE, du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations		CA 12/05/2023	
Brassac Philippe	Président du Conseil d'Administration			CA 12/05/2023
Cayatte Virginie <sup>(1)</sup>	Membre du Comité des Risques Membre du Comité Stratégique et RSE		CA 27/07/2023	CA 12/05/2023
Chrétien Bénédicte	Administratrice Membre du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations			CA 12/05/2023 CA 12/05/2023
Danon-Arnaud Laurence	Administratrice indépendante, Présidente du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Rémunérations	AGO 12/05/2023		
Forest Jean-Michel	Censeur		CA 12/05/2023	
Gandon Christine	Administratrice	AGO 12/05/2023	03/08/2023	
Grillet Christine	Administratrice			CA 26/10/2023
Mauré Nicolas	Censeur			CA 27/07/2023
Molinari Hélène	Administratrice indépendante, Présidente du Comité des Nominations	AGO 12/05/2023		
Rouchon Christian	Administrateur, Président du Comité d'Audit et du Comité de Risques	AGO 12/05/2023		
Wright Nathalie <sup>(2)</sup>	Membre du Comité des Risques			CA 27/07/2023

Ainsi, au 31 décembre 2023, et comme décrit dans les tableaux de synthèse ci-après, le Conseil est composé de 13 administrateurs, dont 5 administrateurs indépendants, 7 femmes et 1 administrateur élu par les salariés. Il est complété d'1 censeur.

(1) *Virginie Cayatte a été nommée membre du Comité Stratégique et RSE lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023 et elle a quitté sa fonction de membre du Comité des Risques lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.*

(2) *Nathalie Wright a été nommée membre du Comité des Risques lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.*

### 2.1.1.1.2 Tableaux de synthèse au 31 décembre 2023

	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Nombre d'actions détenues	Durée du mandat		
						Début 1 <sup>er</sup> mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au Conseil
<b>PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION À COMPTER DU 12/05/2023</b>								
<b>Philippe Brassac</b>	64	H	Française	2	200	2022	AG 2025 <sup>(1)</sup>	1
<b>ADMINISTRATEURS</b>								
<b>Bénédicte Chrétien</b>	54	F	Française	2	200	2023	AG 2025	8 mois <sup>(2)</sup>
<b>Patrice Gentié</b>	60	H	Française	1	200	2021	AG 2024	2
<b>Christine Grillet</b>	57	F	Française	1	200	2023	AG 2026	2 mois <sup>(3)</sup>
<b>Michèle Guibert</b>	56	F	Française	1	200	2020	AG 2024	3
<b>Michel Mathieu</b>	65	H	Française	1	200	2016	AG 2024	7
<b>Christian Rouchon</b>	63	H	Française	1	200	2009	AG 2026	14
<b>ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS</b>								
<b>Virginie Cayatte</b>	53	F	Française	1	250	2015	AG 2025	8
<b>Laurence Danon-Arnaud</b>	67	F	Française	4	480	2015	AG 2026	8
<b>Robert Leblanc</b>	66	H	Française	1	200	20015	AG 2025	8
<b>Hélène Molinari</b>	60	F	Française	2	200	2015	AG 2026	8
<b>Nathalie Wright</b>	59	F	Française	2	200	2022	AG 2024	1
<b>ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS</b>								
<b>Joseph Ouedraogo</b>	49	H	Française	1	764,6458 FCPE Amundi Actionnariat <sup>(5)</sup>	2022	Élection avant AG 2025	1
<b>CENSEUR</b>								
<b>Nicolas Mauré</b>	47	H	Française	1	N/A <sup>(5)</sup>	2023	CA 2026	6 mois <sup>(4)</sup>

(1) En 2023, Philippe Brassac a succédé à Yves Perrier, en tant que Président, à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

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

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

(4) Nicolas Mauré a été nommé Censeur lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

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

	Participation et assiduité aux réunions des comités spécialisés du Conseil d'Administration					Conseil
	Comité d'Audit	Comité des Risques	Comité Stratégie et RSE	Comité des Rémunérations	Comité des Nominations	Taux de présence aux réunions du Conseil
<b>DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX NON EXÉCUTIFS</b>						
<b>Yves Perrier</b> <sup>(1)</sup> <i>Président du Conseil d'Administration</i>			✓ 100 %	✓ 100 %	✓ 100 %	100 %
<b>Philippe Brassac</b> <sup>(2)</sup> <i>Président du Conseil d'Administration</i>			✓ 100 %			100 %
<b>ADMINISTRATEURS</b>						
<b>Bénédicte Chrétien</b> <sup>(3)</sup>				✓ 100 %	✓ 100 %	100 %
<b>Christine Gandon</b> <sup>(4)</sup>						85,71 %
<b>Patrice Gentié</b>						100 %
<b>Christine Grillet</b> <sup>(5)</sup>						100 %
<b>Michèle Guibert</b>		✓ 83,33 %				88,9 %
<b>Michel Mathieu</b>						66,7 %
<b>Christian Rouchon</b>	Président 100 %	Président 100 %				100 %
<b>ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS</b>						
<b>Virginie Cayatte</b> <sup>(6)</sup>	✓ 100 %	✓ 100 %				100 %
<b>Laurence Danon-Arnaud</b>			Présidente 100 %	✓ 100 %		77,7 %
<b>Robert Leblanc</b>	✓ 100 %			Président 100 %	✓ 100 %	100 %
<b>Hélène Molinari</b>					Présidente 100 %	100 %
<b>Nathalie Wright</b> <sup>(7)</sup>		✓ 100 %				100 %
<b>ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS</b>						
<b>Joseph Ouedraogo</b>						100 %
<b>CENSEURS</b>						
<b>Jean-Michel Forest</b> <sup>(8)</sup>	✓ 100 %	✓ 100 %				100 %
<b>Nicolas Mauré</b> <sup>(9)</sup>						100 %

(1) Yves Perrier a démissionné à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

(2) Philippe Brassac a été nommé Président lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

(3) Bénédicte Chrétien a été cooptée et élue membre du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

(4) Christine Gandon a démissionné le 3 août 2023.

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

(6) Virginie Cayatte a été nommée membre du Comité Stratégique et RSE lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023 et elle a quitté sa fonction de membre du Comité des Risques lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

(7) Nathalie Wright a été nommée membre du Comité des Risques lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

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

(9) Nicolas Mauré a été nommé Censeur lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

### 2.1.1.1.3 Évolutions postérieures à l'exercice 2023

Michel Mathieu ayant fait valoir ses droits à la retraite, il a démissionné de son mandat d'administrateur le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

Ce même Conseil a également décidé, sur recommandation de son Comité des Nominations, de soumettre à l'Assemblée générale de mai 2024 le renouvellement pour trois exercices du mandat des quatre administrateurs suivants :

- **Patrice Gentié** ;
- **Gérald Grégoire** ;
- **Michèle Guibert** ;
- **Nathalie Wright** <sup>(1)</sup>.

Cette Assemblée générale sera également appelée à ratifier les cooptations de Bénédicte Chrétien, Gérald Grégoire et Christine Grillet.

#### 2.1.1.1.4 Les administrateurs nommés par l'Assemblée générale

**Politique de diversité du Conseil** : Conformément à sa politique de diversité, le Conseil d'Administration veille à l'équilibre collégial et à la pluralité des compétences des membres qui le composent, à la lumière des enjeux auxquels fait face Amundi. Il maintient une pluralité de cultures et de genres, tout en s'assurant de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales de l'entreprise.

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

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

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

Le Comité des Nominations s'efforce de préserver cet équilibre global au fur et à mesure des candidatures qu'il analyse et qu'il recommande au Conseil. A cet effet, il veille à ce que chacune des thématiques figurant dans la matrice de compétences conserve un niveau satisfaisant de représentation. Il évalue également l'évolution des compétences des administrateurs déjà en poste au travers des sessions de formation organisées par la Société. Suivant ses recommandations, le Conseil a notamment cherché à **consolider son niveau d'expertise dans le domaine de l'ESG et plus spécifiquement du climat, de la transition énergétique, de la biodiversité et des relations sociales, mais également dans le domaine de l'IT et du digital, en particulier en matière de cybersécurité.**

C'est ainsi qu'en 2023, les deux sessions de formation, le séminaire stratégique et les nominations et renouvellements opérés au sein du Conseil et de ses comités ont permis de renforcer davantage encore la compétence collective du Conseil d'Administration d'Amundi dans ces domaines.

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

Il est à noter qu'une majorité de membres du Conseil d'Administration a estimé que l'expertise « Enjeux Sociaux et Environnementaux » était celle, ou l'une de celles, sur laquelle ils avaient progressé en 2023. Leurs compétences respectives sont par ailleurs relativement équilibrées sur chacune des thématiques E, S et G que cette expertise recouvre, étant précisé que :

- l'expertise en matière de gouvernance continue en effet d'être forte, dans la mesure notamment où elle est culturellement prégnante dans le secteur bancaire ;
- la compétence sociale a été renforcée, notamment par l'arrivée de Bénédicte Chrétien qui apporte un éclairage spécifique en la matière ; et
- en matière d'environnement, les administrateurs ont poursuivi le développement de leurs compétences en matière de climat au cours de l'exercice, conformément aux engagements pris dans le cadre du « *Say On Climate* » ; lors de leur séminaire stratégique, ils ont notamment été amenés à réfléchir au cadre *Net Zero* et son déploiement au sein de la stratégie Investissement Responsable d'Amundi ; pour approfondir leurs connaissances en matière environnementale, ils ont également été amenés, en fin d'année, à bénéficier d'une formation spécifique sur les enjeux liés à la nature et la biodiversité.

(1) Il est rappelé à toutes fins utiles, que Nathalie Wright a été cooptée administratrice en 2022, pour la durée restant à courir de son prédécesseur. Son mandat arrive par conséquent à expiration dès l'Assemblée générale 2024 ; c'est la raison pour laquelle son renouvellement est proposé.

## Matrice des compétences des membres du Conseil d'Administration

Matrice des compétences <sup>(1)</sup> des membres du Conseil d'Administration									
	Gouvernance interne, rémunération	Comptabilité et information financière	Enjeux sociaux et environnementaux	Gestion des risques, conformité, audit interne	Gestion d'actifs et marchés financiers	Planification stratégique	Commercial / Marketing	Technologies et sécurité de l'information	Exigences juridiques et cadre réglementaire
	92,85 %	85,71 %	85,71 %	85,71 %	71,42 %	71,42 %	71,42 %	64,28 %	57,14 %
Philippe Brassac	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Virginie Cayatte	●	●		●	●	●		●	●
Bénédicte Chrétien	●		●	●	●	●	●		●
Laurence Danon-Arnaud	●	●	●			●	●		
Patrice Gentié	●	●	●	●			●	●	
Christine Grillet	●	●		●					●
Michèle Guibert	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Robert Leblanc	●	●	●	●	●	●	●		
Michel Mathieu	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Hélène Molinari	●		●		●		●		
Joseph Ouedraogo		●	●	●	●			●	
Christian Rouchon	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nathalie Wright	●	●	●	●		●	●	●	
Nicolas Mauré	●	●	●	●	●	●		●	●

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

**Pluralité des cultures** : la politique de diversité du Conseil d'Administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres (présenté dans la partie « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » de la section 2.2), à assurer **une diversité des cultures, en adéquation avec les besoins de la Société**.

Bien que tous les membres soient de nationalité française, plusieurs d'entre eux bénéficient d'une véritable culture ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les **zones asiatiques et européennes, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi**. A titre d'exemple, Virginie Cayatte est Directrice financière d'un acteur chinois coté majeur, la société BlueStar Adisseo Company Ltd. Nathalie Wright a quant à elle travaillé pour une grande compagnie **américaine**, elle renforce donc la culture du Conseil sur cette zone. Il est à noter que si le Conseil dispose d'ores et déjà de véritables compétences en matière internationale, il résulte de l'évaluation faite en 2023 du fonctionnement du Conseil d'Administration et de ses comités que le renforcement de ces compétences demeure un axe d'amélioration souhaité.

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

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

Cette politique de diversité intègre également une **politique de mixité** dans la composition du Conseil et de ses comités.

Le Conseil s'est fixé pour objectif de maintenir *a minima* un taux de parité égal à 50 % en son sein.

Dans un contexte où le Conseil d'Administration cherche à privilégier le profil, plutôt que le genre, des administrateurs, le **taux de femmes présentes au Conseil s'est encore amélioré en 2023 (58,33 %)** <sup>(1)</sup>, en restant toutefois conforme aux exigences légales françaises applicables. Le Conseil comprend en effet désormais **sept femmes**.

De plus, chaque comité spécialisé du Conseil comprend au moins une femme parmi ses membres et deux d'entre eux sont présidés par des femmes. La représentation des femmes a notamment été renforcée en 2023 au sein du Comité des Nominations, du Comité des Rémunérations et du Comité Stratégique et RSE.

La volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne de la Société (voir la section 2.3.4 - Les Instances de Direction du Groupe). La politique de mixité, et en particulier les objectifs de cette politique, leurs modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé, sont débattus chaque année en Conseil d'Administration lors de l'examen du Rapport sur l'égalité professionnelle, après une analyse approfondie réalisée par le Comité des Rémunérations.

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

(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 femmes / hommes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce. Il est à noter que si cet administrateur était pris en compte dans ce calcul, le taux de femmes présentes au sein du Conseil s'élèverait à 53,85 %.

### Administrateurs indépendants :

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

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

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

Le Comité continue de porter son attention sur les sommes supérieures à 20 000 €, comme les années précédentes. À la lumière des résultats de l'exercice 2023, aucun flux financier supérieur à ce montant, ni aucun élément qualitatif susceptible d'alerte n'ayant été identifiés, le Comité a considéré qu'il n'existait pas d'engagement constitutif d'une situation de dépendance ou génératrice de conflits d'intérêts.

Ainsi, dans sa séance du 6 février 2024, le Conseil d'Administration a pu s'appuyer sur les travaux de son Comité des Nominations pour considérer **Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc, Hélène Molinari et Nathalie Wright** comme remplissant tous les critères requis pour être qualifiés de membres indépendants au regard du Code AFEP-MEDEF. Il en ressort un **taux de 41,67 %** d'administrateurs indépendants <sup>(1) (2)</sup>.

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

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

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

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

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

**Critère n° 3. Relations d'affaires significatives :** ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil <sup>(3)</sup> 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 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) Conformément à la recommandation 10.3 du Code AFEP-MEDEF, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage. Il est à noter que si cet administrateur était pris en compte dans ce calcul, le taux d'administrateurs indépendants présents au sein du Conseil s'élèverait à 38,46 %, taux conséquent pour une société contrôlée par un actionnaire majoritaire.

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

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

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

#### 2.1.1.1.5 Administrateur élu par les salariés

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

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

Il est rappelé que **Joseph Ouedraogo, Responsable Maitrise d'ouvrage Risques, a été élu le 25 mars 2022 en qualité d'Administrateur élu par les salariés de l'UES Amundi** et siège ainsi au Conseil depuis cette date. Tout comme ses prédécesseurs, le Conseil d'Administration a alloué à Joseph Ouedraogo le temps et les ressources nécessaires à la préparation du certificat administrateur de société dispensé par l'IFA-Sciences Po, qu'il a obtenu au cours de l'exercice.

#### 2.1.1.1.6 Censeur

Le 27 juillet 2023, le Conseil d'Administration a désigné **Nicolas Mauré**, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Toulouse 31, en qualité de censeur, en remplacement de Jean-Michel Forest, qui a été appelé à partir de la retraite. A 47 ans, Nicolas Mauré montre une claire appétence pour l'innovation, les nouvelles technologies et les énergies renouvelables, ce qui constitue de précieux atouts pour les travaux du Conseil.

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

Il est précisé que le censeur est considéré comme un membre à part entière du Conseil et, à ce titre, respecte l'ensemble des chartes applicables aux administrateurs (Charte de déontologie boursière et Charte de l'administrateur).

### 2.1.1.2 Déclarations relatives aux mandataires sociaux

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

#### 2.1.1.2.1 Absence de liens familiaux

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

#### 2.1.1.2.2 Absence de condamnation

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

#### 2.1.1.2.3 Conflits d'intérêts

À la connaissance de la Société, et sous réserve des relations décrites à la note 9.2 « Parties liées » des états financiers consolidés (Chapitre 6 du présent document d'enregistrement universel) et des éléments décrits ci-après, il n'existe pas, à la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, de conflit d'intérêts potentiel entre les devoirs à l'égard de la Société des membres du Conseil d'Administration et de la Direction Générale de la Société, et leurs intérêts privés.

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

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, hormis les conventions de suspension des contrats de travail des deux dirigeants mandataires sociaux, décrites à la section 2.1.1.4.

Jusqu'au 12 mai 2023, Yves Perrier, en qualité de Président du Conseil d'Administration était susceptible de se retrouver dans une situation potentielle de conflits d'intérêts du fait de ses anciennes fonctions de Directeur Général de la Société. Jusqu'à cette date, le Comité des Risques a donc été spécifiquement chargé de veiller à cette situation particulière et de s'assurer du respect des règles adoptées en matière de gestion des conflits d'intérêts. Celles-ci sont identiques à celles applicables à tout administrateur et figurent pour l'essentiel dans la Charte de l'administrateur de la Société, comme ci-après :

#### Annexe 1 du Règlement Intérieur – article 9 Conflits d'intérêts et informations 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.*

### 2.1.1.3 Rôle et fonctionnement du Conseil d'Administration

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

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

**Règlement Intérieur** : le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration figure également sur le site Internet de la Société : <https://legroupe.amundi.com> - rubrique Actionnaires/Notre Groupe/La Gouvernance.

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

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

Lors de sa séance du 7 février 2023, le Conseil d'Administration a actualisé son règlement intérieur pour tenir compte des évolutions des missions du Conseil et des comités dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale et des enjeux climatiques, en conformité avec ses pratiques et l'actualisation du Code AFEP-MEDEF.

Désormais, les enjeux sociaux et environnementaux sont intégrés aux missions spécifiques de chaque comité (pour plus de précisions, cf Section 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2023).

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

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

Dans ce cadre, et conformément aux engagements pris en lien avec le « *Say on Climate* », les membres du Conseil bénéficient chaque année d'une formation sur la thématique du climat. En particulier, lors de leur séminaire stratégique, ils ont notamment été amenés à réfléchir au cadre *Net Zero*, et son déploiement au sein de la stratégie d'Investissement Responsable d'Amundi. Pour approfondir leurs connaissances en matière environnementale, ils ont également été amenés, en fin d'année, à bénéficier d'une formation spécifique sur les enjeux liés à la nature et la biodiversité.

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

Au cours du dernier exercice clos, les administrateurs ont notamment renforcé leurs connaissances sur les perspectives économiques et financières, au plan macroéconomique, dans le contexte spécifique de l'année 2023. Ils ont également renforcé leur connaissance du Groupe à la faveur d'une présentation de la société de gestion espagnole Sabadell AM, intégrée au Groupe en 2020.

Ils ont en outre été sensibilisés à la stratégie européenne pour l'investissement de détail, ainsi qu'au dispositif de la sécurité financière en matière de sanctions internationales.

En matière d'IT, une formation a été dispensée sur la thématique de la cyber-sécurité et de la résilience. Enfin, une démonstration de la plateforme ALTO a été faite aux administrateurs.

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

**Réunions hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux** : à l'occasion des deux sessions de formation organisées au cours de l'année 2023, les administrateurs ont pu se réunir hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux. Étaient présents à ces réunions : Virginie Cayatte, Bénédicte Chrétien, Laurence Danon-Arnaud, Patrice Gentié, Michèle Guibert, Robert Leblanc, Nicolas Mauré, Hélène Molinari, Christian Rouchon, Joseph Ouedraogo et Nathalie Wright.

En outre, comme chaque année, les membres du Comité d'Audit ont échangé avec les commissaires aux comptes, hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux, à l'issue de leur réunion sur les comptes 2022.

**Évaluations** : le Conseil a procédé, en décembre 2023, à **deux auto-évaluations formelles** conduites à l'initiative du Comité des Nominations, et ce conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. L'une porte sur le fonctionnement du Conseil et de ses comités spécialisés (auto-évaluation collective) et la seconde sur une auto-évaluation individuelle des compétences, complétées, comme chaque année, d'une déclaration individuelle de chaque administrateur. L'ensemble est conçu sous la forme de questionnaires en ligne.

Les réponses à **l'évaluation qui porte sur le fonctionnement collectif** du Conseil et de ses comités spécialisés demeurent strictement **anonymes** pour préserver la liberté d'expression. Cette évaluation permet de mesurer l'efficacité de son fonctionnement, de sa composition, et de son organisation. En 2023, chaque administrateur a ainsi donné son appréciation sur la préparation et le déroulement des travaux du Conseil et de ses comités spécialisés par le biais, notamment, d'une évaluation de la fréquence et de la qualité des réunions et de leurs supports. Il s'est également prononcé sur la qualité des sessions de formations mais aussi, sur la qualité et la complétude des documents, tout comme le temps accordé aux échanges. La synthèse, élaborée par le Comité des Nominations, et présentée au Conseil, permet de constater un taux global de satisfaction en très légère amélioration par rapport à l'année précédente (99,01 % vs 98,47 %). Toutefois, le taux moyen de réponses « très satisfaisantes » (77,71 %) est en léger recul par rapport à l'an passé (78,78 %).

Pour l'exercice 2023, les membres du Conseil ont donné pour la première fois la note de **100 % pour la qualité et la complétude du dossier du Conseil d'Administration**. Ils continuent également de plébisciter la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, tout comme l'accueil et l'environnement, ainsi que la durée et la fréquence des réunions. La note relative à la composition et à la diversité du Conseil a progressé de façon sensible (77 % vs 62 % en 2022), suite notamment aux nominations intervenues récemment.

La poursuite du renforcement des compétences internationales du Conseil demeure un axe d'amélioration souhaité, de même qu'une meilleure diversification en termes de générations à moyen / long terme.

L'auto-évaluation et la déclaration individuelle, complétées par chaque membre du Conseil, portent sur leurs compétences et éventuels besoins de formation, mais aussi leur disponibilité, indépendance, identification de potentiels conflits d'intérêts, honorabilité et respect des règles déontologiques. Les retours individuels permettent notamment au Comité des Nominations d'appuyer son analyse concernant la compétence collégiale du Conseil et la

contribution effective de chacun de ses membres (cf. « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » à la section 2.2 ci-dessous et le paragraphe relatif aux « Compétences » à la section 2.1.1.4 ci-dessus). Les retours de chaque membre permettent également d'affiner les programmes de formation en fonction des besoins identifiés.

**Plan de succession** : la procédure relative au plan de succession des mandataires sociaux, Dirigeants mandataires sociaux et titulaires de postes-clés avait fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2021, afin notamment de tenir compte d'une évolution réglementaire. Tout projet de révocation des Responsables des fonctions de gestion des Risques, Conformité et Audit interne, représentants des postes-clés, est depuis lors soumis à la validation préalable du Conseil. Il est rappelé que cette procédure de plan de succession prévoit notamment des actions du Comité des Nominations adaptées selon la qualité d'indépendant ou non du mandataire social à recruter. Aucune actualisation de cette procédure n'a été jugée nécessaire en 2023. Le Comité des Nominations du 1<sup>er</sup> février 2024 a confirmé la robustesse du dispositif de succession des Dirigeants mandataires sociaux.

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

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

À la clôture de l'exercice 2023, et après analyse approfondie, il a été constaté le **respect des recommandations** du Code, **y compris, au titre de son article 5 relatif à la prise en compte des enjeux de Responsabilité Sociale et Environnementale dans les missions du Conseil**. Toutefois, il semble utile d'apporter une précision au titre de l'exercice 2023 :

#### ARTICLE 23

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

#### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MANDAT SOCIAL

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

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

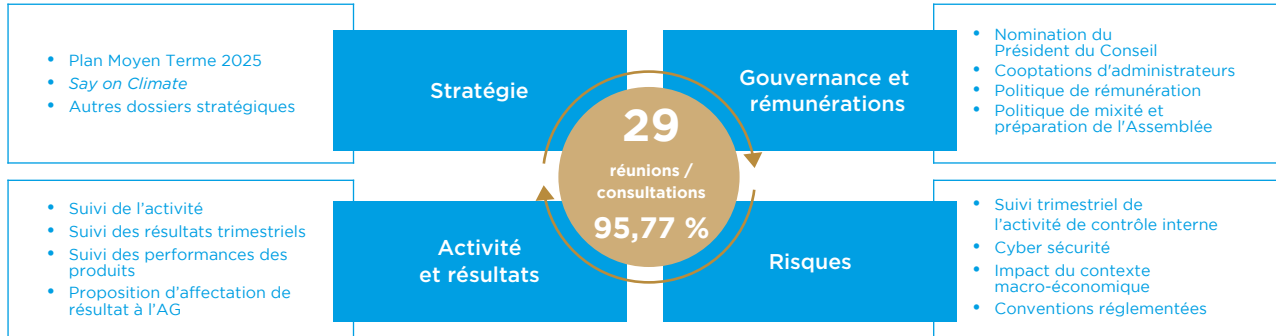
Bien que l'article 23 du Code AFEP-MEDEF ne s'applique pas au Directeur Général Délégué d'une société à Conseil d'Administration, il apparaît utile de préciser que le Conseil a eu la même approche pour Nicolas Calcoen. En 2023, l'Assemblée générale a approuvé également la convention de suspension du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

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

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

## 2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2023

En 2023, l'activité du Conseil d'Administration a été soutenue avec **9 réunions** du Conseil. L'implication des administrateurs a été réelle, le taux global de présence à 29 réunions / consultations écrites des Comités et Conseils dans l'année étant de **95,77 %**. Le détail de la participation de chacun des administrateurs figure dans le tableau de synthèse présenté précédemment.



### Orientations Stratégiques

Conformément à son **Plan Moyen Terme 2025** communiqué en juin 2022, le Conseil d'Administration s'est particulièrement attaché en 2023 à suivre les avancements des différents axes stratégiques qu'il a définis :

- renforcer son leadership dans la gestion d'actifs** : le Conseil s'est notamment concentré sur la progression des activités en gestion passive, post acquisition de Lyxor, du déploiement en France et en Europe d'une gamme de produits structurés innovante, ou encore de la bonne évolution de ses activités en Asie, dans un contexte en voie de stabilisation en Chine et d'évolutions notables en Inde, au travers de sa JV SBI FM ;
- continuer à montrer la voie en matière d'investissement responsable** : Amundi est un des premiers asset managers à avoir défini et soumis à ses actionnaires pour avis dès 2022 sa Stratégie Climatique. Le Conseil s'est attaché en 2023 à suivre précisément l'avancée de chaque indicateur propre au *Say On Climate* lors de points trimestriels, conformément à ses engagements. Ce suivi concret et précis lui a permis de rendre compte de ses progrès réalisés en la matière lors de son Assemblée générale 2023. La résolution approuvée à 98,26 % traduit la volonté du Conseil d'assurer une totale transparence sur ses avancées, à l'égard de ses actionnaires et des différents acteurs de la place. Par ailleurs, les évolutions réglementaires dans le domaine de l'Investissement Responsable, le positionnement stratégique d'Amundi dans cet environnement instable, tout comme l'encadrement des risques en matière d'ESG ont été davantage approfondis au cours de l'année. Enfin, le Conseil s'est penché sur la revue stratégique de son offre de produits en Investissement Responsable et a constaté les premiers succès de la gamme *Net Zero* ;
- s'affirmer comme un fournisseur de premier plan de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne** : le Conseil s'est attaché à suivre les progressions d'Amundi Technology qui offre déjà 5 produits ALTO à plus de 50 clients à travers le monde. Il a réfléchi aux actions lui permettant de renforcer à la fois son *business model*, la complétude de son offre et les moyens lui permettant d'y parvenir ;
- poursuivre des opérations de croissance externe créatrices de valeur** : le Conseil a travaillé sur de nombreux projets de croissance externe ou de partenariats, dans l'optique constante de générer de la valeur pour la Société. Des réflexions ont été initiées et certains projets ont déjà pu se concrétiser dès 2023, tels que le partenariat stratégique noué avec CACEIS pour accélérer le développement de Fund Channel, l'un des leaders des plateformes de distribution de fonds B2B, l'acquisition d'une participation dans AirFund, plateforme digitale de distribution de fonds, ou plus récemment l'acquisition de la société suisse Alpha Associates, spécialisée dans les activités de fonds de fonds et secondaire pour le Private Equity, la dette privée et les infrastructures. Lors de son **Séminaire Stratégique**, le Conseil a également parfait ses connaissances au sujet des tendances structurelles du marché de la gestion d'actifs et s'est assuré du bon positionnement d'Amundi dans ce contexte. Les enjeux des évolutions réglementaires de la *Retail Investment Strategy*, le suivi de la relation avec ses partenaires de distribution stratégiques ou les évolutions de la Distribution et Banques Privées, ont été les autres thèmes d'approfondissement du Conseil.

## Gouvernance et rémunérations

Un nouveau temps fort en matière de Gouvernance est intervenue en 2023, puisque le Conseil d'Administration a nommé **Philippe Brassac comme nouveau Président du Conseil**, après la démission d'Yves Perrier à l'issue de l'Assemblée générale portant sur les comptes 2022.

Suivant les recommandations de son Comité des Nominations, le Conseil a accueilli également en son sein de nouveaux membres, sélectionnés avec soin, pour renforcer ses compétences collégiales et préserver les équilibres dans ses différentes compositions, tant au niveau du Conseil que de ses comités <sup>(1)</sup>. C'est ainsi que **Bénédicte Chrétien**, Directrice ressources humaines du groupe Crédit Agricole S.A., **Nicolas Mauré**, et **Christine Grillet**, Présidents de Caisses Régionales, ont été intégrés au cours de l'exercice.

Au-delà de sujets habituels de préparation des Assemblées générales, les autres travaux du Conseil d'Administration en matière de gouvernance et de rémunération ont porté sur les sujets suivants en 2023 :

- l'arrêté des principes de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2023, ainsi que la conformité de celle-ci aux réglementations applicables dans le domaine de la gestion d'actifs et bancaire concernant les catégories de personnels identifiés ;
- la validation de nouveaux plans d'actions de performance et leurs attributions dans le cadre de la campagne de rémunération ;
- la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux ainsi que la répartition de la rémunération des membres du Conseil ;
- la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés ;
- l'analyse du Rapport sur l'égalité salariale femmes hommes et des progrès réalisés en 2023 dans le domaine de la mixité, ainsi que la constatation des avancées en lien avec la fixation d'objectifs dans la **Politique de mixité** <sup>(2)</sup> ;
- l'évolution du règlement intérieur du Conseil pour intégrer les enjeux en matière de RSE dans ses missions et celles de ses comités.

## Activité et résultats

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

En matière de résultat, et outre l'arrêté des **comptes annuels sociaux et consolidés**, le Conseil d'Administration a également examiné les comptes semestriels et les résultats trimestriels de l'année 2023. À ces différentes occasions, il a entendu les commissaires aux comptes, qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Il a également approuvé l'ensemble de la **communication financière** élaborée, après avoir tenu compte des propositions d'aménagement proposées par le Comité d'Audit.

Le Conseil d'Administration s'est enfin prononcé fin 2023 sur la présentation du **budget 2024** et la trajectoire financière 2024-2026 de la Société.

## Risques et contrôle interne

Cette année, le Conseil a renforcé plus particulièrement ses travaux en matière de contrôle interne dans les domaines de la **cyber-sécurité**, de la situation des **fonds immobiliers** et de l'encadrement des développements des activités de **l'Investissement Responsable**.

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

Le Conseil approuve également 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.

Il se prononce enfin chaque année sur la Brève Déclaration sur les Risques et sur les Déclarations ICAAP, ILAAP <sup>(3)</sup>, en lien avec les exigences de la réglementation bancaire.

(1) Pour les évolutions relatives à la composition des Comités, cf. section 2.1.3.

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

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

## Conventions réglementées et procédure d'évaluation des conventions courantes

Au cours de l'exercice 2023, une convention à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, a été conclue <sup>(1)</sup>.

Le Conseil d'Administration d'Amundi, réuni le 27 juillet 2023, après avis favorable de son Comité d'Audit, a autorisé la conclusion d'une convention entre Amundi et sa maison mère Crédit Agricole S.A. relative au fonctionnement du Groupe TVA dont Amundi est membre.

La Convention a pour objet d'instaurer un principe d'équité entre les membres du Groupe TVA Crédit Agricole, qui doit se traduire par la mise en place d'un mécanisme d'indemnisation et, le cas échéant, d'un partage des économies de TVA résiduelles entre les membres.

En premier lieu, le Conseil d'Administration a rappelé que l'appartenance au Groupe TVA permettait au Groupe Amundi de pérenniser l'économie de TVA, qui lui reste acquise, et dont il bénéficiait en propre du fait du groupement de moyens qu'il avait précédemment constitué (et qui, conformément au droit communautaire, ne peut plus produire d'effet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023). En outre, le Conseil d'Administration a constaté que la convention neutralise pour chaque entité membre les effets induits par l'appartenance au Groupe TVA (gains ou pertes autres que les impacts positifs de l'ancien groupement de moyens d'Amundi) et présente en plus l'intérêt, pour Amundi, de bénéficier d'une part du gain net résiduel qui serait éventuellement réalisé par le Groupe TVA chaque année.

Philippe Brassac, Christine Gandon, Patrice Gentié, Michèle Guibert et Christian Rouchon, considérés comme intéressés, n'ont pris part ni aux délibérations ni au vote.

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

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

### 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette composition est **évaluée annuellement** par le Conseil et a donné lieu en 2023 à des évolutions. Le Conseil s'assure également d'une **bonne coordination entre les différents comités** par la **mise en commun de certains membres**. Ainsi, Robert Leblanc, membre du Comité d'Audit fait le lien avec le Comité des Rémunérations qu'il préside et le Comité des Nominations. Christian Rouchon fait de même entre le Comité d'Audit et le Comité des Risques, en qualité de Président de chacun d'eux. Virginie Cayatte peut désormais lier les points vus en Comité d'Audit et Comité Stratégique et RSE et Laurence Danon préside le Comité Stratégique et RSE et participe au Comité des Rémunérations.

Pour poursuivre ces efforts de synergies, le Conseil a décidé de réunir, pour la première fois un **Comité Mixte** regroupant les membres du Comité d'Audit et ceux du Comité des Risques en décembre 2023.

(1) Le Conseil d'Administration du 27 juillet 2023 a autorisé la conclusion d'une convention réglementée relative à la convention Groupe TVA Crédit Agricole, dont les éléments ont été publiés sur le site internet de la Société au jour de sa conclusion, conformément à l'article L22-10-13 du Code de commerce.

### 2.1.3.1 Comité Stratégique et RSE

#### Composition et évolution

La composition du Comité Stratégique et RSE a évolué en 2023, à la suite du départ de Yves Perrier. Virginie Cayatte lui a succédé au sein de ce Comité sur décision du Conseil d'Administration du 12 mai 2023. Présidé par une administratrice indépendante, dotée des qualités nécessaires à la fonction, le Comité est également composé du Président du Conseil afin d'assurer un alignement global de la vision stratégique de la Société avec son actionnaire majoritaire.

**3**

**MEMBRES**

**4**

**RÉUNIONS**

**100 %**

**TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE**

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b> Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li>Comptabilité et information financière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Commercial / Marketing</li> </ul>
<b>YVES PERRIER*</b> 100 % sur 1 réunion	Président du Conseil d'Administration	Président du Conseil d'Administration d'Amundi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li>Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li>Commercial / Marketing</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>
<b>PHILIPPE BRASSAC</b> 100 %	Président du Conseil d'Administration	Directeur Général de Crédit Agricole S.A., actionnaire majoritaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li>Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li>Commercial / Marketing</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>
<b>VIRGINIE CAYATTE**</b> 100 % sur 3 réunions	Administratrice indépendante	Directrice financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li>Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>

\* Yves Perrier a donné sa démission le 12 mai 2023.

\*\* Virginie Cayatte est entrée au Comité Stratégique et RSE sur décision du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.



À la demande du Comité, la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, le Responsable de l'Investissement Responsable, ou la Directrice des Ressources Humaines peuvent être amenés à participer à certaines réunions du Comité Stratégique et RSE.

#### Missions et activités 2023

Les missions confiées par le Conseil au Comité Stratégique et RSE sont détaillées au sein de l'article 5.3 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. La description de ses missions a été complétée pour tenir compte de son nouveau rôle dans l'élaboration de la Stratégie Climatique, en plus de la politique en matière de responsabilité sociale et environnementale. Ainsi, il examine désormais, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ces domaines et les résultats obtenus. Son activité a été soutenue en 2023 avec 4 réunions portant sur les travaux décrits ci-après.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

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

#### Analyses spécifiques approfondies :

- finalisation du partenariat stratégique avec CACEIS permettant d'accélérer le développement de Fund Channel, l'un des leaders des plateformes de distribution de fonds B2B ;
- cession de la société Lyxor US Inc., société de gestion de fonds alternatifs non UCITS issue de l'acquisition des sociétés du groupe Lyxor, à Wilshire, société américaine de services financiers ;
- acquisition d'une participation dans AirFund, plateforme digitale de distribution créée pour simplifier la mise en relation entre sociétés de gestion et distributeurs de fonds de *Private Markets* (actifs non cotés) auprès des particuliers ;
- acquisition de la société suisse Alpha Associates, spécialisée dans les activités de fonds de fonds et secondaire pour le Private Equity, la dette privée et les infrastructures ;
- autres études de projets d'opérations de croissance en cours ou à titre exploratoire.

### 2.1.3.2 Comité des Risques

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Risques a évolué au cours de l'année 2023 pour intégrer **Nathalie Wright en remplacement de Virginie Cayatte**, nommée membre du Comité Stratégique et RSE. Son intégration a permis un **renforcement significatif des compétences du Comité dans les domaines du Digital et de l'appréhension des enjeux sociaux et environnementaux en matière de risque**. Il est rappelé que l'existence et la composition de ce Comité relèvent de la réglementation bancaire.

3

MEMBRES

6\*

RÉUNIONS

94,44 %

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
<b>CHRISTIAN ROUCHON</b> Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li>Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li>Commercial / Marketing</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>
<b>VIRGINIE CAYATTE**</b> 100 % sur 4 réunions	Administratrice indépendante	Directrice financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li>Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>
<b>MICHÈLE GUIBERT</b> 83,3 %	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li>Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li>Commercial / Marketing</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>
<b>NATHALIE WRIGHT***</b> 100 % sur 2 réunions	Administratrice indépendante		<ul style="list-style-type: none"> <li>Planification stratégique</li> <li>Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gouvernance et rémunération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li>Commercial / Marketing</li> <li>Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>

\* Sur les 6 réunions, un Comité Mixte Risque et Audit s'est réuni le 6 décembre 2023.

\*\* Virginie Cayatte a quitté le Comité des Risques sur décision du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

\*\*\* Nathalie Wright est entrée au Comité des Risques sur décision du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

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

#### Missions et activités 2023

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

Son rôle est essentiel et six réunions en 2023 ont été nécessaires pour permettre à ses membres de travailler sur les différentes thématiques décrites ci-après.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité du contrôle interne, à l'appui de la présentation de chaque branche de celui-ci ;
- étude et recommandation sur l'évolution du dispositif de contrôle interne ;
- analyse et recommandation des déclarations ICAAP et ILAAP et Brève Déclaration sur les Risques <sup>(7)</sup> ;
- étude des rapports annuel et semestriel de contrôle interne destinés à l'ACPR et à l'actionnaire majoritaire, ainsi que le nouveau rapport spécifique à la Lutte contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme ;
- suivi récurrent des résultats des missions d'inspection menées par l'Audit, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations ;
- suivi trimestriel de la consommation des risques au regard du cadre d'appétence de la politique Risque approuvée par le Conseil ;

- recommandations dans le cadre de la stratégie risques annuelle décidée par le Conseil ;
- politique de sécurité du système d'information et analyse des nouveaux indicateurs de suivi dans le cadre de la stratégie risque ;
- vérification de la compatibilité de la politique de rémunération au regard des risques auxquels Amundi est exposé, de sa solvabilité, de sa liquidité, ainsi que de la probabilité des bénéfices attendus ;
- suivi des missions des différents régulateurs et de leurs recommandations ;
- suivi du respect des engagements ESG pris par la Société dans la gestion de ses fonds et mandats.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- évolution des marchés financiers à l'occasion de la période de tension survenue au cours du T1 2023 sur le marché américain ;
- avancée du plan cyber-résilience d'Amundi ;
- suivi de la situation des fonds immobiliers d'Amundi ;
- situation du contrôle interne d'Amundi SGR en Italie et revue de son plan d'audit ;
- évolution de la situation des entités en Chine.

#### Comité Mixte :

Le Comité des Risques de décembre a été commun avec le Comité d'Audit pour la première année en 2023. Ce Comité Mixte s'est prononcé sur le budget et l'encadrement des risques associés pour 2024 dans le cadre des hypothèses budgétaires proposées, y compris en scénario stressé.

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

### 2.1.3.3 Comité d'Audit

#### Composition et évolution

La composition du Comité d'Audit n'a pas évolué en 2023. Il est doté de deux tiers d'indépendants et de membres experts dans le domaine financier. Il est présidé par Christian Rouchon, qui n'est pas un administrateur indépendant. Ce choix délibéré du Conseil d'Administration s'explique par ses qualités spécifiques. En effet, son passé de Directeur financier et de Directeur des Systèmes d'Information, combiné à ses 14 années d'ancienneté dans sa fonction d'administrateur d'Amundi, lui permettent d'exercer au mieux son rôle de Président du Comité d'Audit.

3
























MEMBRES

5\*

RÉUNIONS

100 %

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

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

\* Sur les 5 réunions, un Comité Mixte Risques et Audit s'est réuni le 6 décembre 2023.

À la demande du Comité, le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, la Directrice financière, le Directeur des Risques ainsi que les commissaires aux comptes 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 2023

Les missions confiées par le Conseil au Comité d'Audit sont détaillées au sein de l'article 5.2 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Celles-ci ont évolué pour tenir compte du rôle que le Comité d'Audit joue désormais dans l'**analyse des indicateurs extra-financiers** que la Société communique au marché lors de ses informations financières.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2022 ainsi que des comptes trimestriels et semestriels 2023 ;
- revue systématique des projets de communiqués de presse relatifs aux publications de résultats ;
- analyse des conventions réglementées et courantes aux vues des critères qu'il détermine ;

- audition annuelle des commissaires aux comptes, en l'absence de tout représentant de la Société, et analyse de leurs approches et travaux d'audit trimestriels, ainsi que de leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les cabinets de commissaires aux comptes ;
- validation du plan d'audit des commissaires aux comptes sur l'exercice 2023 ;
- analyse des indicateurs extra-financiers sensibles et de la mise en place de leur contrôle.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- point sur les participations minoritaires du Groupe ;
- revue de l'organigramme capitalistique du Groupe et de sa cohérence ;
- revue du suivi de la comptabilisation des frais de gestion des produits, des rétrocessions versées aux sociétés de gestion du Groupe et des opérations de contrôle ;
- impact de la réglementation CSRD.

#### Comité Mixte :

Un Comité d'Audit en décembre a été organisé en commun avec le Comité des Risques pour la première fois en 2023. Ce Comité Mixte s'est prononcé sur le budget et l'encadrement des risques associés pour 2024 dans le cadre des hypothèses budgétaires proposées y compris en scénario stressé.

### 2.1.3.4 Comité des Rémunérations

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Rémunérations a évolué en 2023 à la suite du **départ de Yves Perrier**. **Bénédicte Chrétien**, Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A., lui a succédé au sein de ce Comité, renforçant ainsi les compétences dans le domaine Social du Comité. Il est doté de **deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux**. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité. Il est rappelé par ailleurs que, conformément à l'alinéa 3 du I de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'Administration, un administrateur représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par la recommandation du Code AFEP-MEDEF relative à la présence d'un administrateur salarié au sein de son Comité des Rémunérations.

**3**







**MEMBRES**

**2**

**RÉUNIONS**

**100 %**

**TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE**

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
<b>ROBERT LEBLANC</b> Président 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	<ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul>
<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b> 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	<ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul>
<b>YVES PERRIER*</b> 100 % sur 1 réunion	Président du Conseil d'Administration	Président du Conseil d'Administration d'Amundi	<ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> </ul>
<b>BENEDICTE CHRETIEN**</b> 100 % sur 1 réunion	Administratrice	Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.	<ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul>

\* Yves Perrier a donné sa démission à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

\*\* Bénédicte Chrétien est entrée au Comité des Rémunérations sur décision du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

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

#### Missions et activités 2023

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

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- recommandations sur la politique de rémunération proposée pour 2023 ;
- analyse de la mise en œuvre de la politique de rémunération 2022, mise au regard des résultats de la Société ;
- étude de la rémunération des membres du Comité de Direction Générale, des Responsables du contrôle interne et des personnes « identifiées » au sens des réglementations financières applicables ;
- examen des conditions d'attribution des plans d'actions de performance ;
- étude de l'indexation des bonus différés ;
- recommandation, après étude, d'une augmentation de capital réservée aux salariés en 2023 ;
- analyse et proposition de rémunération des Dirigeants et mandataires sociaux ;
- recommandation d'orientations dans la politique de Mixité d'Amundi, au regard de l'étude du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- examen du positionnement de la rémunération de la Directrice Générale vis-à-vis de ses pairs sur la base notamment d'une étude menée par le cabinet McLagan, conduisant à une recommandation de révision de sa rémunération fixe ;
- étude du barème de rémunération des administrateurs en comparaison de la pratique des sociétés du SBF 120 afin de réviser ce barème.

### 2.1.3.5 Comités des Nominations

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Nominations, conforme au Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire, a évolué en 2023 à la suite du départ de Yves Perrier. **Bénédictte Chrétien**, Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A., lui a succédé au sein de ce Comité, renforçant ainsi ses compétences dans le domaine du recrutement et de la sélection des profils. Les trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité.

3



























MEMBRES

4

RÉUNIONS

100 %

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
<b>HÉLÈNE MOLINARI</b> <b>Présidente</b> 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne DGD du MEDEF	 Enjeux sociaux et environnementaux  Gouvernance et rémunération	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Commercial / Marketing
<b>ROBERT LEBLANC</b> 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Planification stratégique  Enjeux sociaux et environnementaux  Comptabilité et information financière	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Gestion des risques, conformité et audit interne  Commercial / Marketing
<b>YVES PERRIER*</b> 100 % sur 2 réunions	Président du Conseil d'Administration	Président du Conseil d'Administration d'Amundi	 Planification stratégique  Enjeux sociaux et environnementaux  Comptabilité et information financière  Gouvernance et rémunération  Gestion d'actifs et marchés financiers	 Gestion des risques, conformité, audit interne  Exigences juridiques et cadre réglementaire  Commercial / Marketing  Technologies et sécurité de l'information
<b>BENEDICTE CHRETIEN**</b> 100 % sur 2 réunions	Administratrice	Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A.	 Planification stratégique  Enjeux sociaux et environnementaux  Gouvernance et rémunération  Gestion d'actifs et marchés financiers	 Gestion des risques, conformité et audit interne  Exigences juridiques et cadre réglementaire  Commercial / Marketing

\* Yves Perrier a donné sa démission à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

\*\* Bénédicte Chrétien est entrée au Comité des Nominations sur décision du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.



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

#### Missions et activités 2023

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

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

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

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

#### Travaux spécifiques :

- étude de la proposition de l'actionnaire majoritaire de remplacer **Yves Perrier** par **Philippe Brassac**, Directeur Général de Crédit Agricole S.A. à la présidence du Conseil ;
- étude des nouveaux profils proposés par l'actionnaire majoritaire ayant conduit le Conseil à coopter **Bénédicte Chrétien**, DRH du groupe Crédit Agricole S.A., **Nicolas Mauré et Christine Grillet**, Présidents de Caisses Régionales du Crédit Agricole ;
- analyse et suivi des recommandations de la BCE en matière de *Fit & Proper*.

## 2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR



### Virginie CAYATTE

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
Membre du Comité d'Audit et du Comité Stratégique et RSE

### Biographie résumée

Virginie Cayatte a débuté sa carrière en 1995 en tant qu'**analyste** dans l'équipe **Fusions & Acquisitions** du groupe AXA puis devient responsable de l'équipe Financement Trésorerie. De 2002 à 2003, elle exerce les fonctions d'adjointe au chef de bureau « Épargne et marchés financiers » en charge de la régulation relative à la gestion et l'épargne salariale, à la comptabilité et au gouvernement d'entreprise, au sein de la Direction Générale du Trésor puis en tant que **chef 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**.

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

**Date de première nomination :** 12/11/2015

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

**Âge :** 53 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 250

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Planification stratégique



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance interne et rémunération



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Technologies et sécurité de l'information

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans d'autres sociétés cotées

**Depuis 2023 :**

- Chief Financial Officer de Bluestar Adisseo Company Ltd\*

#### Dans d'autres sociétés non cotées

**Depuis 2018 :**

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

**Depuis 2019 :**

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

**Depuis 2021 :**

- Administratrice Nutriad International\*

**Depuis 2022 :**

- Administratrice de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd\*

**Depuis 2023 :**

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

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres sociétés non cotées

**De 2018 à 2022 :**

- Superviseur de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd\*

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

**De 2019 à 2023 :**

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

\* Société de droit étranger.



## Bénédicte CHRÉTIEN

ADMINISTRATRICE COOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 12 MAI 2023  
Membre du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations

### Biographie résumée

Bénédicte Chrétien est diplômée d'un Master en Ressources Humaines de l'université Paris.

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

Bénédicte Chrétien est Directrice des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A. depuis le 14 mars 2016. Elle est membre du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A.

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

**Date de première nomination :** 12/05/2023

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

**Âge :** 54 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gouvernance interne et rémunération



Commercial / Marketing



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Gestion d'actifs et marchés financiers



Enjeux sociaux et environnementaux



Planification stratégique



Gestion des risques, conformité, audit interne

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2016 :

- Membre du Comité Exécutif et du Comité de Direction Générale de Crédit Agricole S.A.
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice de DIFCAM

Depuis 2018 :

- Administratrice CA Indosuez (ex CA Indosuez Wealth Group)

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2015 :

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

Depuis 2019 :

- Administratrice de Hôpital Fondation Adolphe de Rothschild

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2021 à 2022 :

- Administratrice de Credito Valtellinese S.p.A

De 2019 à 2023 :

- Administratrice de Caceis Bank
- Administratrice de Caceis



## Laurence DANON-ARNAUD

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**

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

### 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* Primerose SAS.

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

**Date de première nomination :** 12/11/2015

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

**Âge :** 67 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 480

### Ses principales expertises



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gouvernance interne et rémunération



Enjeux sociaux et environnementaux



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2017 :

- Administratrice de Gecina

Depuis 2021 :

- Administratrice du groupe Plastivaloire

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2015 :

- Présidente de Primerose SAS

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2015 :

- Membre de l'Académie des Technologies

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres sociétés cotées

De 2017 à 2021 :

- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert\*

De 2010 à 2022 :

- Administratrice et Présidente du Comité d'Audit de TF1

\* Société de droit étranger.



## Patrice GENTIÉ

ADMINISTRATEUR

### Biographie résumée

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

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

Il est élu Vice-Président délégué de la **Caisse Régionale d'Aquitaine** de 2011 à 2019, et en devient **Président** en 2019.

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

**Date de première nomination :** 10/05/2021

**Échéance du mandat :**  
Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

**Âge :** 60 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Technologies et sécurité de l'information



Commercial / Marketing



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance interne, rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 1998 :

- Administrateur de la Caisse Locale de Saint Livrade

##### Depuis 2004 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Livrade

##### Depuis 2007 :

- Administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine

##### Depuis 2017 :

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

##### Depuis 2019 :

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

##### Depuis 2020 :

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

##### Depuis 2021 :

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

##### Depuis 2022 :

- Administrateur de Agrica Gestion

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### De 2011 à 2019 :

- Vice-Président délégué de la Caisse Régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine

#### Dans d'autres structures (*hors structures patrimoniales*)

##### De 2012 à 2018 :

- Administrateur de l'Institut Français de la Vigne et du Vin

##### De 2000 à 2019 :

- Membre du Comité Technique Permanent de la Sélection (CTPS) section Vigne

##### De 1987 à 2021 :

- Administrateur de CUMA La Vendangeuse Villeneuveoise
- Vice-Président de Les Archers du Castel

**Autres mandats et fonctions en cours**  
au 31/12/2023**Dans d'autres structures** (*hors structures patrimoniales*)**Depuis 1994 :**

- Trésorier de Atavit 47

**Depuis 1995 :**

- Trésorier de Escola Occitana d'estiu

**Depuis 1996 :**

- Membre du Comité bois et plants de FranceAgriMer

**Depuis 1998 :**

- Administrateur de CER France 47

**Depuis 2000 :**

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

**Depuis 2003 :**

- Administrateur de la Fédération Nationale de la Pépinière Viticole

**Depuis 2005 :**

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

**Depuis 2006 :**

- Président du Groupement Le Guide

**Depuis 2010 :**

- Président de la Société Civile Le Guide

**Depuis 2021 :**

- Administrateur de CCPMA Prévoyance

**Mandats exercés et échus**  
au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)



## Christine GRILLET

ADMINISTRATRICE COOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 26 OCTOBRE 2023

### Biographie résumée

Christine Grillet est agricultrice, installée à Bonlieu dans le Jura. Elle est également administratrice de Cerfrance Alliance Comtoise, 1<sup>er</sup> réseau associatif de conseil et d'expertise comptable en France, au service des agriculteurs, de l'artisanat, du commerce et des professions libérales.

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

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

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

**Date de première nomination :** 26/10/2023

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

**Âge :** 57 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gouvernance interne et rémunération



Gestion des risques, conformité, audit interne



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Comptabilité et information financière

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2015 :

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

##### Depuis 2018 :

- Présidente de la Caisse Régionale de Franche-Comté
- Membre du Comité Agri/Agro de la Fédération Nationale du Crédit Agricole
- Vice-Présidente de la Commission Marchés Clients Innovation de la Fédération Nationale du Crédit Agricole

##### Depuis 2019 :

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

##### Depuis 2020 :

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

##### Depuis 2021 :

- Administratrice de Crédit Agricole Services Immobiliers
- Administratrice du Bureau Fédéral de la Fédération Nationale du Crédit Agricole
- Administratrice de BForBank
- Administratrice de la SAS Rue La Boétie

##### Depuis 2022 :

- Membre du Bureau de l'Association des Présidents de la Fédération Nationale du Crédit Agricole
- Administratrice de Franche-Comté Crédit Agricole Immobilier

##### Depuis 2023 :

- Présidente du Comité Logement de la Fédération Nationale du Crédit Agricole

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 1995 :

- Co-gérante du GAEC Reconnu des Mouraines

##### Depuis 2020 :

- Administratrice de CER France Alliance Comtoise

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)



## Michèle GUIBERT

**ADMINISTRATRICE**  
Membre du Comité des Risques

### Biographie résumée

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

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

**Date de première nomination :** 30/07/2020

**Échéance du mandat :**  
Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

**Âge :** 56 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gestion des risques, conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Gouvernance interne et rémunération



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Technologie et sécurité de l'information



Gestion d'actifs et marchés financiers

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2019 :

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor
- Présidente du Village by CA des Côtes d'Armor
- Membre de l'Association Nationale des Cadres de Direction DG (ANCD) à la FNCA
- Membre du Comité de l'agriculture et de l'agroalimentaire à la FNCA
- Membre du Conseil de Surveillance de Square Habitat Bretagne
- Administratrice de Crédit Agricole Protection Sécurité (CAPS-NEXECUR)
- Administratrice de UNEXO
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice de CA Indosuez Wealth Management Groupe

##### Depuis 2020 :

- Membre et rapporteure de la Commission Engagement Sociétal et Identité Coopérative (ex. Commission Vie Mutualiste et Identité) à la FNCA

##### Depuis 2021 :

- Administratrice de COFILMO
- Co-Présidente du Comité Filière Productions Animales de Crédit Agricole S.A.
- Membre du Comité Stratégique Orchestration & Pilotage des Flux de la FNCA

##### Depuis 2022 :

- Membre de la Commission Finance et Risques à la FNCA
- Secrétaire Générale de Crédit Agricole en35 Bretagne
- Membre de la Commission du Comité de groupe Projet Sociétal de la FNCA

##### Depuis 2023 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2019 :

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

##### Depuis 2020 :

- Administratrice du Syndicat National des Cadres de Direction (SNCD)

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### De 2017 à 2019 :

- Directrice de la Relation Client de Crédit Agricole S.A.
- Directrice Générale du Fonds d'Investissement et de Recherche du Crédit Agricole (FIRECA)

##### De 2019 à 2022 :

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

##### De 2020 à 2022 :

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne
- Membre et rapporteur adjoint du Comité de Transformation Qualité et Fonctionnement à la FNCA

##### De 2019 à 2023 :

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





## Robert LEBLANC

**ADMINISTRATEUR (INDÉPENDANT)**

Président du Comité des Rémunérations, membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations

### Biographie résumée

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

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

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

**Date de première nomination :** 12/11/2015

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

**Âge :** 66 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance interne et rémunération



Enjeux sociaux et environnementaux



Comptabilité et information financière



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2007 :

- Gérant de RL Conseil

Depuis 2021 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

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

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres sociétés non cotées

De 2009 à 2019 :

- Administrateur d'International Space Brokers France - ISB France

De 2019 à 2020 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2014 à 2019 :

- Président de la Fondation Avenir Patrimoine à Paris

De 2009 à 2023 :

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



## Michel MATHIEU <sup>(1)</sup>

ADMINISTRATEUR

### 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) ainsi que membre du Comité Exécutif.

De son parcours, Michel Mathieu apportait au Conseil d'Administration sa solide connaissance du **monde bancaire** notamment sur le plan **international** <sup>(1)</sup>.

**Date de première nomination :** 28/04/2016

**Échéance du mandat :**  
Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023 <sup>(1)</sup>

**Âge :** 65 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gouvernance interne et rémunération



Commercial / Marketing



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Gestion d'actifs et marchés financiers



Enjeux sociaux et environnementaux



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Technologies et sécurité de l'information

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2010 :

- Administrateur de CA Italia\* (ex-Cariparma)

Depuis 2015 :

- Directeur Général Adjoint, en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A.

Depuis 2016 :

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

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2012 à 2020 :

- Administrateur de Crédit Agricole Egypt\*

De 2015 à 2020 :

- Vice-Président du Conseil de surveillance du Crédit du Maroc\*

De 2017 à 2022 :

- Administrateur de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)

De 2010 à 2023 :

- Membre de la Commission Mixte « Cadres Dirigeants » de la FNCA

\* Société de droit étranger.

(1) Michel Mathieu ayant fait valoir ses droits à la retraite en janvier 2024, il a démissionné de l'ensemble de ses fonctions et mandats, dont celui d'Amundi en conséquent.



## Hélène MOLINARI

ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)  
Présidente du Comité des Nominations

### Biographie résumée

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

En 2014, elle devient dirigeante d'Ahm Conseil, spécialisée dans l'organisation d'événements culturels.

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

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

**Date de première nomination :** 12/11/2015

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

**Âge :** 60 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gouvernance interne et rémunération



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion d'actifs et marchés financiers



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2020 :

- Membre du Conseil de Surveillance d'IDI

Depuis 2023 :

- Présidente du Comité RSE d'IDI

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2014 :

- Gérante d'Ahm Conseil

Depuis 2017 :

- Gérante d'Ahm Immobilier

Depuis 2019 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2010 :

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

Depuis 2013 :

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

Depuis 2020 :

- Présidente co-fondatrice de l'Association philanthropique SUMus

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres sociétés cotées

De 2012 à 2020 :

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

#### Dans d'autres sociétés non cotées

De 2013 à 2020 :

- Membre du Comité Stratégique de Be-Bound



## Joseph OUEDRAOGO

ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS

### Biographie résumée

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

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

**Date de première nomination :** 25/03/2022

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

**Âge :** 49 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 764,6458 au travers du FCPE Amundi Actionnariat

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Technologies et sécurité de l'information



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gestion des risques, conformité, audit interne

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2018 :

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

Depuis 2022 :

- Membre du Conseil de Surveillance du FCPE Amundi Actionnariat\*

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

\* Société de droit étranger.



## Christian ROUCHON

**ADMINISTRATEUR**  
Président du Comité d'Audit et du Comité des Risques

### 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. En avril 2007, il en devient le Directeur Général.

Depuis septembre 2020, il est nommé **Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc**.

Il exerce parallèlement différentes responsabilités dans les instances nationales du groupe Crédit Agricole, en particulier comme membre de Commissions fédérales, ainsi que dans des filiales du Groupe.

Son passé de Directeur financier et de Directeur des Systèmes d'Information, combiné à ses **14 années d'ancienneté** dans ses fonctions d'administrateur d'Amundi, lui permet d'exercer au mieux les **présidences des Comités d'Audit et Risques**.

**Date de première nomination :** 23/12/2009

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

**Âge :** 63 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Technologies et sécurité de l'information



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gouvernance interne et rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2019 :

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

Depuis 2020 :

- Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc

Depuis 2020 :

- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2007 à 2020 :

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

- Administrateur de Square Habitat Sud Rhône Alpes

De 2008 à 2020 :

- Gérant non associé de Sep Sud Rhône Alpes

De 2010 à 2020 :

- Administrateur de BforBank

De 2018 à 2020 :

- Administrateur du Crédit Agricole Home Loan SFH

- Membre du Comité Organisation Financière de la FNCA

- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA



## Nathalie WRIGHT

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
Membre du Comité des Risques

### Biographie résumée

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

Membre du Conseil d'Administration de Women in Leadership depuis 2014, Nathalie Wright est aussi membre de l'Association ChapterZero.

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

**Date de première nomination :** 09/12/2022

**Échéance du mandat :**  
Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

**Âge :** 59 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Technologies et sécurité de l'information



Enjeux sociaux et environnementaux



Commercial / Marketing



Comptabilité et information financière



Gouvernance interne et rémunération



Gestion des risques, conformité, audit interne



Planification stratégique

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans d'autres sociétés cotées

Depuis 2017 :

- Administratrice, Membre du Comité Stratégie et RSE de Quadient

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Depuis 2016 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2014 :

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

Depuis 2022 :

- Membre de l'Association ChapterZero

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres sociétés cotées

De 2019 à 2021 :

- Directeur Général de la région nordique du Groupe Rexel

De 2018 à 2022 :

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

De 2022 à 2023 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2022 à 2023 :

- Membre de la Fédération Entreprendre pour Apprendre



## Nicolas MAURÉ

CENSEUR NOMME PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 JUILLET 2023

### Biographie résumée

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

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

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

Nicolas Mauré est Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Toulouse 31 depuis avril 2020.

Il a une parfaite connaissance de l'agriculture et de l'économie locale, ainsi qu'une **appétence pour l'innovation, les nouvelles technologies et les énergies renouvelables.**

**Date de première nomination :** 27/07/2023

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

**Âge :** 47 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** N/A

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Technologies et sécurité de l'information



Planification stratégique



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gouvernance interne et rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2008 :

- Président de la Caisse Locale de Toulouse Nord

##### Depuis 2020 :

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

##### Depuis 2021 :

- Administrateur de Pleinchamp
- Membre du Comité Agri-Agro et Président du Comité Filières Grandes Cultures à la Fédération Nationale du Crédit Agricole
- Membre du Conseil de Surveillance de Crédit Agricole Technologies et Services

##### Depuis 2022 :

- Président du Comité Innovation de la Fédération Nationale du Crédit Agricole

##### Depuis 2023 :

- Président du Comité des Transitions Energie et Environnement de la Fédération Nationale du Crédit Agricole
- Membre du Conseil d'administration de la Fondation Grameen Crédit Agricole

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2009 :

- Président de la SAS Mauré-Energie

##### Depuis 2010 :

- Gérant associé du Groupement Foncier Rural Mauré

##### Depuis 2012 :

- Gérant associé de la SCEA Mauré Hers et Girou

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### De 2008 2020 :

- Membre du Bureau d'Arterris

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

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

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

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

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

### 2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions

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

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

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

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

Compte tenu de ses fonctions de Directeur Général de Crédit Agricole S.A., Philippe Brassac s'est particulièrement impliqué en 2023 dans les travaux menés par le Comité Stratégique et RSE et le Conseil sur les dossiers stratégiques qui leur ont été soumis, ainsi que sur les travaux relatifs à la Stratégie Climatique de la Société.

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

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

### 2.3.2 Les Dirigeants exécutifs et leurs pouvoirs

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

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

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration (article 3) précise toutefois, à propos du Directeur Général et du Directeur Général Délégué, la nécessité d' « obtenir l'accord

*préalable du Conseil d'Administration pour les opérations suivantes :*

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

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

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



### 2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux



## Philippe BRASSAC

**PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DEPUIS LE 12 MAI 2023**  
Membre du Comité Stratégique et RSE

### Biographie résumée

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

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

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

**Date de première nomination :** 27/10/2022

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

**Âge :** 64 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Enjeux sociaux et environnementaux



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Technologies et sécurité de l'information



Gouvernance et rémunération



Commercial / Marketing



Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2015 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Depuis 2015 :

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

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2020 à 2021 :

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

De 2022 à 2023 :

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



## Valérie BAUDSON

DIRECTRICE GÉNÉRALE

### Biographie résumée

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

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

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

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

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

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

**Date de première nomination :** 10/05/2021

**Âge :** 52 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 705 actions et 2 232,08 parts au travers du FCPE Amundi Actionnariat

### Ses principales expertises



Gestion d'actifs et marchés financiers



Enjeux sociaux et environnementaux



Planification stratégique



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Technologies et sécurité de l'information



Gouvernance et rémunération



Commercial / Marketing



Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2019 :

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

##### Depuis 2021 :

- Présidente d'Amundi Asset Management SAS\*
- Directrice Générale Adjointe du groupe Crédit Agricole S.A.
- Censeur de Prédica

##### Depuis 2022 :

- Censeur de Crédit Agricole Assurances Retraite

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2019 :

- Présidente du Collège des Investisseurs de Paris Europlace

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### De 2017 à 2021 :

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

##### De 2016 à 2021 :

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

##### De 2019 à 2021 :

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

##### De 2018 à 2021 :

- Présidente du Conseil de surveillance d'Anatec\*

##### De 2016 à 2020 :

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

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### De 2019 à 2022 :

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

\* Société du Groupe Amundi.

\*\* Société de droit étranger.



## Nicolas CALCOEN

DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ

### Biographie résumée

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

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

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

**Date de première nomination :** 01/04/2022

**Âge :** 51 ans

**Nationalité :** Française

**Nombre d'actions détenues :** 13 346 actions et 3 136,51 parts du FCPE Amundi Actionnariat

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération



Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2023

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Depuis 2022 :

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

Depuis 2023 :

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

### Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2019 à 2023)

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

De 2012 à 2019 :

- Directeur Finance et Stratégie d'Amundi Asset Management\*

De 2012 à 2022 :

- Administrateur d'Amundi Intermédiation\*

De 2014 à 2022 :

- Directeur Général d'Amundi Ventures\*

De 2016 à 2022 :

- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Finance\*

- Administrateur et Président du Comité d'Audit de KBI Global Investors Ltd\*\*/\*\*

De 2017 à 2022 :

- Représentant permanent d'Amundi, administrateur de CPR AM

De 2018 à 2022

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

De 2019 à 2022 :

- Directeur Général Adjoint d'Amundi Asset Management\*

De 2019 à 2023:

- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Japan Ltd\*\*/\*\*

- Président du Conseil d'Administration de BFT Investment Managers\*

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

De 2017 à 2021 :

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

\* Société du Groupe Amundi.

\*\* Société de droit étranger.

## 2.3.4 Les Instances de Direction du Groupe

### 2.3.4.1 Présentation des Instances de Direction

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

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

En outre, un **Comité Exécutif**, à la composition plus large, assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent. Ce Comité, dans lequel les responsables des principaux pays sont présents, suit le développement des activités et s'assure du juste équilibre entre les orientations globales du Groupe Amundi et leur déclinaison et mise en œuvre locales. Sa composition vous est présentée au sein du chapitre 1 (voir la section 1.1, p. 48).

Ces deux instances de direction sont complétées par le **Senior Leadership Team (SLT)**, cercle qui regroupe 203 cadres-dirigeants (incluant les membres du Comité Exécutif) répartis dans les différentes implantations géographiques du Groupe Amundi.

### 2.3.4.2 Politique de diversité et de mixité

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

Le Conseil d'Administration s'est assuré en décembre des progrès réalisés en 2023 par le Groupe en matière de mixité.

Il a constaté :

- la progression notable de la mixité au sein du **Comité de Direction Générale** à **35,7 %** vs 28,6 % en 2022;
- le résultat des actions menées par la Direction Générale depuis 2021 permettant l'**évolution constante** du pourcentage de femmes au sein du **Comité Exécutif**. Ces actions permettent d'atteindre à fin décembre 2023, un taux de **38,1 %** (vs 36,7 % en 2022 et 29,6 % en 2021), niveau notablement supérieur à la moyenne des comités exécutifs des sociétés du SBF 120 (de l'ordre de 26 %) ; et
- le maintien du taux de féminisation au sein du **SLT** à **33 %**.

Ces bons niveaux de mixité permettent de contribuer à maintenir le bon score de **85 points** sur l'**Index égalité salariale Femmes-Hommes** et **34,4 %** de femmes, parmi les cadres dirigeants conformément à la **Loi Rixain**.

Conscient des progrès notables réalisés sur le sujet, le Conseil a également tenu compte des engagements suivants de la Direction Générale pour favoriser la politique de mixité au sein de l'entreprise :

- poursuivre les travaux engagés sur la rémunération variable dans les actions relatives à d'éventuels écarts de rémunération variable entre femmes et hommes ;
- poursuivre les actions démarrées en 2023 pour renforcer le pourcentage de femmes dans les métiers de la Gestion ;
- viser la mise en place de viviers de talents composés à 50 % d'hommes et de femmes ;
- poursuivre progressivement l'allongement du congé paternité à 28 jours par an dans les entités à l'international ;
- poursuivre les actions de formation, communication et sensibilisation, notamment auprès des managers, visant à la non-discrimination et en vue de promouvoir la Diversité.

Le Conseil d'Administration a engagé la Direction à poursuivre ses efforts visant à améliorer la Diversité de l'entreprise au sens large.

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

### 2.3.4.3 Opérations réalisées sur les titres de la Société

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

- les mandataires sociaux ;

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

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes étroitement liées
Jean-Jacques Barberis, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Clients Institutionnels et Corporate et ESG	Cession de 4 711 actions Amundi, pour un prix unitaire de 61,1571 euros le 22 février 2023
Bernard De Wit*, Dirigeant effectif, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général	Cession de 4 918 actions Amundi, pour un prix unitaire de 63 euros le 9 février 2023 Cession de 5 378 actions Amundi, pour un prix unitaire de 63,70 euros le 14 février 2023 Acquisition de 633 actions le 28 avril 2023 au titre de la première tranche du Plan LT1 CRDV attribué le 28 avril 2022.
Guillaume Lesage, Membre du Comité de Direction Générale et Chief Operating Officer	Souscription de 1 039,50 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2023, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 38,48 euros le 27 juillet 2023.
Vincent Mortier, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des gestions	Souscription de 1 039,50 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2023, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 38,48 euros le 17 juillet 2023.
Cinzia Tagliabue, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice du pôle Réseaux Partenaires International	Acquisition de 110 parts du PEG Amundi Actionnariat, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 38,48 euros le 21 juillet 2023.
Benoît Tassou Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Réseaux Partenaires France	Souscription de 1 039,50 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2023, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 38,48 euros le 13 juillet 2023.
Éric Vandamme, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Risques	Cession de 1 389 actions Amundi, pour un prix unitaire de 63 euros le 9 février 2023. Souscription de 1 039,50 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2023, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 38,48 euros le 27 juillet 2023.
Fannie Wurtz, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice du pôle Distribution et Banques Privées, et du métier Gestion Passive	Cession de 3 225 actions Amundi, pour un prix unitaire de 63 euros le 9 février 2023 Cession de 662,1299 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 55,16 euros le 20 novembre 2023.

\* Bernard De Wit a quitté ses fonctions dans la Société le 30 juin 2023.

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

## 2.4 RÉMUNÉRATIONS

### Rémunération attribuée au titre de 2023 aux Dirigeants mandataires sociaux <sup>(1)</sup>

#### Présidents du Conseil d'Administration

Yves Perrier jusqu'au 12 mai 2023 <sup>(2)</sup>

**129 K€**  
FIXE

AUCUNE RÉMUNÉRATION  
VARIABLE

Philippe Brassac à compter du 12 mai 2023

RENONCIATION À PERCEVOIR  
TOUTE RÉMUNÉRATION

#### Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Directrice Générale, Valérie Baudson

**880 K€**  
FIXE

**1 463 K€**  
VARIABLE

**2 343 K€**  
TOTALE

Modalités de paiement  
de la rémunération variable

**20 %** Non différé,  
Numéraire

**20 %** Paiement décalé d'un an,  
Numéraire indexé

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

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

**420 K€**  
FIXE

**698 K€**  
VARIABLE

**1 118 K€**  
TOTALE

### Comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

Panel de 8 gestionnaires d'actifs européens cotés avec des actifs sous gestion  
< 1 000 milliards d'euros

**- 64 %**  
DE LA MÉDIANE

### Ratios d'équité <sup>(3)</sup>

Directrice Générale

**15,2**  
MONDE

**19,0**  
FRANCE

**54**  
SBF 120 <sup>(4)</sup>

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 24 mai 2024.

(2) Yves Perrier a été Président du Conseil d'Administration jusqu'au 12 mai 2023, il a perçu la rémunération fixe de 350 000 euros prorata temporis.

(3) Rémunération attribuée à la Directrice Générale rapportée à la rémunération moyenne des salariés. Détails en 2.4.3.4.2.

(4) Etude de Willis Towers Watson de Juin 2023 : Rémunération des Dirigeants : suivi et évolution.

## Politique de rémunération 2024 des Dirigeants mandataires sociaux <sup>(1)</sup> Inchangée par rapport à 2023

### Président du Conseil d'Administration

Président du Conseil d'Administration, Philippe Brassac

**350 K€**  
FIXE

AUCUNE RÉMUNÉRATION  
VARIABLE

RENONCIATION À PERCEVOIR  
TOUTE RÉMUNÉRATION

### Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Directrice Générale,  
Valérie Baudson

**880 K€**

FIXE

Directeur Général Délégué,  
Nicolas Calcoen

**420 K€**

FIXE

Dirigeants mandataires  
sociaux exécutifs

Cible 150 % de la rémunération fixe\*  
Maximum 170 % de la rémunération fixe\*\*

VARIABLE ATTRIBUABLE AU TITRE DE 2024

\* Soit 1 320 K€ pour Valérie Baudson et 630 K€ pour Nicolas Calcoen.

\*\* Soit 1 496 K€ pour Valérie Baudson et 714 K€ pour Nicolas Calcoen.

## Critères déterminant la rémunération variable 2024

### Critères économiques

**Amundi**  
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

60 %

**CA** CRÉDIT  
AGRICOLE S.A.

10 %

**60 %**

PÉRIMÈTRE AMUNDI

- 9,0 % Produit Net Bancaire (PNB)
- 12,0 % Coefficient d'exploitation (Coex) ajusté
- 30,0 % Résultat Net Part du Groupe (RNPG) ajusté
- 9,0 % Collecte nette ajustée

**10 %**

PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.

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

### Critères non-économiques

**Amundi**  
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

22,5 %

**CA** CRÉDIT  
AGRICOLE S.A.

7,5 %

**22,5 %**

PÉRIMÈTRE AMUNDI

- 10,0 % Projets Stratégiques
- 12,5 % Mettre en œuvre les projets ESG

**7,5 %**

PÉRIMÈTRE GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

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

**20 %**

critères  
RSE et  
ESG

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 24 mai 2024.

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

### 2.4.1.1 Principes

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

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

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

- la rémunération fixe rétribue les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé par les collaborateurs ;
- la rémunération variable 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 pluriannuels et la mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi ;
- la rémunération variable collective associe les collaborateurs aux performances financières collectives générées par Amundi ;
- les avantages sociaux offrent une protection au salarié et à sa famille et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.

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

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

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

- prend en compte, dans l'attribution des bonus individuels, le respect des limites de risque et de l'intérêt client ;
- prévoit des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs intégrant, selon la fonction tenue, une échelle temporelle appropriée (court à long terme) ;
- fixe, pour les gérants, des critères quantitatifs associant le risque à la performance (Ratio d'information / Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans)<sup>(1)</sup> ;
- intègre l'avis d'un comité *ad hoc* (dont la composition est décrite en 2.4.1.3) dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté *ex post*.

(1) Se référer au glossaire.



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

Extrait de la politique de rémunération 2023		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
<b>Gestion</b> 	<b>Performance ajustée au risque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>Performance en fonction du risque basée sur Ratio d'information / Ratio de Sharpe sur 1, 3 et 5 ans</li> <li>Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar</li> <li>Collecte nette, appels d'offre, mandats réussis</li> <li>Performance fees</li> <li><b>Investissement Responsable :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter la politique « <i>beat the benchmark</i> <sup>(1)</sup> » de l'Investissement Responsable ;</li> <li>Délivrer de l'alpha tout en respectant les objectifs Investissement Responsable des fonds (basés sur le rating d'Amundi) ;</li> <li>Dans le contexte des nouvelles politiques d'exclusion, désinvestir selon le calendrier, lorsqu'il y a lieu ;</li> <li>Contribuer au développement de l'offre Net Zéro d'Amundi avec pour objectif 1 produit Net Zéro par classe d'actifs ;</li> <li>Contribuer significativement à l'engagement cible du plan Ambitions ESG 2025.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des règles de risque, de conformité et des règles légales</li> <li>Qualité du management</li> <li>Innovation / développement produit</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> <li>Engagement commercial incluant la composante ESG dans les actions commerciales</li> <li><b>Investissement Responsable :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Respect de la politique Investissement Responsable ;</li> <li>Intégrer le processus d'Investissement Responsable, y compris au-delà du BtB lorsque c'est pertinent (par ex : intégration de PAI, intégration de l'analyse des obligations GSS, etc...) ;</li> <li>Démontrer sa capacité à gérer la combinaison rendement et Investissement Responsable (rendement / risque ajusté de l'Investissement Responsable) ;</li> <li>Contribuer à la réalisation du plan Ambitions ESG 2025 (2025 et cibles intermédiaires) relatif à l'offre des solutions d'investissement ;</li> <li>Etre formé aux objectifs Investissement Responsable, promouvoir et partager les connaissances sur l'Investissement Responsable en interne et en externe ;</li> <li>Inclure la composante Investissement Responsable dans l'engagement des clients.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Commercial</b> 	<b>Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collecte nette, notamment pour les produits Investissement Responsable (y compris les produits Net Zéro et Impact)</li> <li>Revenus</li> <li>Collecte brute</li> <li>Développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits</li> <li><b>Investissement Responsable :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'actions commerciales par an, et capacité à présenter notre offre Investissement Responsable (notamment Net Zéro et Impact), notamment en matière de prospection ;</li> <li>Nombre de clients contactés sur leur stratégie Net Zéro.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respect des règles de risque, de conformité, de la politique ESG et des règles légales</li> <li>Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client</li> <li>Sécurisation / développement de l'activité</li> <li>Satisfaction client</li> <li>Qualité du management</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> <li>Esprit d'entreprise</li> <li><b>Investissement Responsable :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacité à expliquer et promouvoir les politiques, l'expertise et les solutions Investissement Responsable d'Amundi ;</li> <li>Etre formé aux objectifs Investissement Responsable, promouvoir et partager les connaissances sur l'Investissement Responsable en interne et en externe ;</li> <li>Accompagner les clients dans le nouveau contexte SFDR.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Contrôle</b> 	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Absence d'infraction à la réglementation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Qualité des contrôles</li> <li>Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client</li> <li>Qualité du management</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> </ul>
<b>Support</b> 	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Gestion / optimisation des charges</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonction des projets gérés et objectifs fixés</li> <li>Qualité de service client et de support aux opérationnels</li> <li>Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement</li> <li>Qualité du management</li> <li>Transversalité et partage des meilleures pratiques</li> </ul>

(1) Se référer au glossaire.

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

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

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

#### 2.4.1.2 Intégration des critères ESG et du risque de durabilité dans la politique de rémunération

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

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

#### 2.4.1.3 Gouvernance

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

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

En conformité avec les obligations réglementaires, les fonctions de contrôle 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 (audit, conformité, risques et sécurité), revoit, pour les preneurs de risques, le respect des limites de risques et des procédures de conformité mises en place.

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

- la mise en œuvre des 10 engagements du plan Ambitions ESG 2025 pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué en 2023 à 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- à compter de 2022, Amundi a intégré des objectifs Investissement Responsable dans l'évaluation de performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, afin que la détermination de leur rémunération variable intègre cette dimension, comme le montre le tableau figurant en 2.4.1.1 ci-dessus ; par ailleurs, en 2023 des objectifs Investissement Responsable ont également été fixés aux équipes marketing afin d'assurer une cohérence avec les objectifs fixés aux équipes commerciales.

Enfin, en 2023, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué est fonction d'objectifs ESG et RSE à hauteur de 20 % (en considérant les critères relatifs à la mise en œuvre des projets ESG Amundi comptant pour 12,5 %, à la RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole comptant pour 7,5 %).

Ces éléments sont portés à l'attention de la Direction Générale et des managers concernés afin que la mise en œuvre de la politique de rémunération en tienne compte.

Le Comité des Rémunérations d'Amundi, qui est composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant, s'est réuni deux fois au cours de l'exercice 2023. Il formule un avis sur la politique de rémunération afin de permettre au Conseil d'Administration de délibérer de façon éclairée. Il suit la mise en œuvre de cette politique notamment pour les « personnels identifiés » décrits ci-après.

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

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

#### 2.4.1.4 Principales réalisations de l'année 2023

##### Actionnariat salarié

Afin d'associer les salariés du Groupe au développement de l'entreprise et à la création de valeur économique, le Conseil d'Administration a décidé le 7 février 2023, sous réserve de l'autorisation de l'Assemblée générale du 12 mai 2023, des principes d'une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi. La souscription à cette opération nommée *We Share Amundi 2023* était ouverte du 20 au 30 juin 2023. Cette opération a été un succès, plus d'un salarié sur trois dans le monde (37,4 %) ayant souscrit à l'opération, avec un pic de souscription à 57,5 % en France. Plus de 2 100 collaborateurs, présents dans 15 pays ont ainsi souscrit à cette augmentation de capital pour un montant légèrement supérieur à 30 millions d'euros, en hausse de 6 % par rapport au montant souscrit en 2022. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente désormais 1,43 % au 31 décembre 2023.

##### Plans d'intéressement à long terme

L'Assemblée générale du 10 mai 2021 a autorisé le Conseil d'Administration à l'effet de procéder à des attributions d'actions de performance existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux, sous réserve de l'atteinte de certaines conditions de performance. Cette autorisation a été donnée à hauteur de 2 % du capital social maximum. Pour chaque exercice le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne peut représenter plus de 0,1 % du capital social. En vertu de cette autorisation, le Conseil d'Administration a décidé des modalités précises des plans d'actions de performance lors de sa réunion du 7 février 2023 et a arrêté la liste des bénéficiaires lors de sa réunion du 27 avril 2023. Deux plans distincts ont ainsi été mis en œuvre :

- **Plan 2023 général** : les actions attribuées seront définitivement acquises à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans et seront intégralement soumises à l'atteinte de conditions de performance définies par le Conseil d'Administration, l'absence de comportement professionnel à risque et au respect d'une condition de présence à la date d'acquisition. Le nombre d'actions définitivement acquises dépend du niveau d'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2023-2024-2025 du Résultat Net Part du Groupe ajusté, du coefficient d'exploitation ajusté et de la collecte nette ajustée, ainsi que du niveau de mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 à fin 2025. Leur niveau d'atteinte sera évalué sur l'ensemble de la durée du plan.

- **Plan 2023 CRD V** : il est adapté aux règles de différé de la rémunération variable propres à la réglementation CRD V, tel que prévu dans la 26<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Les actions attribuées seront acquises en cinq tranches sur cinq ans et seront intégralement soumises à l'atteinte des conditions de performance définies par le Conseil d'Administration, l'absence de comportement professionnel à risque et au respect d'une condition de présence à la date d'acquisition. Le nombre d'actions définitivement acquises dépend du niveau d'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2023 à 2027 du Résultat Net Part du Groupe ajusté, du coefficient d'exploitation ajusté et de la collecte nette ajustée ainsi que de la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera. Leur niveau d'atteinte sera évalué annuellement. Il est par ailleurs précisé que les actions n'ont été attribuées aux bénéficiaires Dirigeants mandataires sociaux qu'après l'Assemblée générale du 12 mai 2023 qui a approuvé les rémunérations variables globales attribuées au titre de 2022. Ces attributions sont détaillées en section 2.4.3.5 au sein du tableau 6.

Il est par ailleurs précisé qu'**aucun plan d'intéressement à long terme préalablement autorisé n'a été livré au cours de l'exercice 2023.**

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

La gestion d'actifs ayant constitué l'essentiel de l'activité du Groupe, la politique 2023 d'Amundi s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire spécifique à ce secteur d'activité. Ainsi, pour le périmètre des sociétés de gestion, la politique de rémunération de l'ensemble des « personnels identifiés » d'Amundi est déterminée conformément aux Directives AIFM /OPCVM V applicables à celles-ci. Pour certaines entités du Groupe Amundi ayant le statut d'établissements de crédit ou d'entreprises d'investissement, un nombre limité de collaborateurs est soumis aux réglementations CRD V et IFD, tel que défini aux sections 2.4.2.1.2 et 2.4.2.1.3. Les entités bancaires du périmètre d'Amundi se voient appliquer les mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe Crédit Agricole S.A. Celles-ci prévoient en particulier :

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

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

La rémunération des collaborateurs « **personnels identifiés** » **CRD V** dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques des entités concernées au titre de l'exercice 2023, fait l'objet d'un « Rapport Annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V » établi conformément à la réglementation applicable et présenté au paragraphe 2.4.2.3.

Le « **personnel identifié** » **IFD** est soumis à des règles spécifiques décrites au paragraphe 2.4.2.2.3. Un rapport relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié IFD sera publié au niveau de chaque entité à laquelle elle s'applique.

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

#### 2.4.2.1.1 « Personnels identifiés » AIFM / OPCVM V

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

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

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

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

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

#### 2.4.2.1.2 « Personnels identifiés » CRD V

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

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

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

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

#### 2.4.2.1.3 « Personnels identifiés » IFD

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

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

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

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

Il est précisé qu'Amundi a procédé aux vérifications nécessaires afin de déterminer dans quelle mesure la Directive IFD s'appliquait compte tenu de la dérogation prévue à l'article 32 (4) dans les conditions mentionnées à l'article 32 (5) de cette même Directive. Il ressort de ces vérifications que les entreprises d'investissement qui satisfaisaient aux dites conditions (et notamment compte tenu de la taille de leur bilan) se sont vu appliquer, au titre de l'exercice 2023, la dérogation prévue à l'article 32 (4) concernant les différés, le paiement en instruments financiers et les prestations de pension discrétionnaires.

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

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

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

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

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

##### 2.4.2.2.1 Règles de différé applicables à la rémunération variable

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

Sous réserve des dispositions spécifiques décrites en 2.4.2.2.2, 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 favorisant ainsi l'alignement de la rémunération des salariés avec les performances à moyen-long terme de la Société. Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

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

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

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

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

(1) En vertu des dérogations prévues au point b) de l'article 94(3) CRD V, Amundi n'applique pas ces dispositions si ces seuils ne sont pas dépassés. Dans ce cas, les règles en matière de différé et de paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments décrites ci-dessus en 2.4.2.2.1 s'appliquent au « personnel identifié » CRD V.

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

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

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

De plus, s'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération variable différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, qu'un « personnel identifié » est (i) responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Groupe se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité du droit local.

Il est par ailleurs précisé que les principes ci-dessus exposés sur la rémunération variable des personnels identifiés CRD V

ne s'appliquent pas, de fait, aux membres du Conseil d'Administration dans la mesure où ils ne perçoivent pas de rémunération variable. Les principes applicables à la rémunération des membres du Conseil d'Administration sont décrits en section 2.4.3.1. du présent document d'enregistrement universel.

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

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

Par ailleurs, comme expliqué au paragraphe 2.4.2.1.3, certaines règles relatives à la rémunération variable prévues par la réglementation IFD peuvent ne pas s'appliquer conformément à la dérogation prévue à l'article 32 (4)(a) de la Directive IFD. En application de la politique de rémunération du Groupe, les règles plus restrictives décrites ci-dessus en 2.4.2.1.1 en matière de différé et de paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments s'appliquent au « personnel identifié » IFD.

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

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

	Plan 2021	Plan 2022 général	Plan 2022 CRD V	Plan 2023 général	Plan 2023 CRD V
<b>Date d'autorisation par l'Assemblée générale</b>	16 mai 2019	10 mai 2021	10 mai 2021	10 mai 2021	10 mai 2021
<b>Date d'attribution par le Conseil d'Administration</b>	28 avril 2021	28 avril 2022	28 avril 2022 18 mai 2022 (DG)	27 avril 2023	27 avril 2023 12 mai 2023 (DG & DGD)
<b>Durée</b>	3 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans
<b>Date d'acquisition définitive</b>	Au plus tard le 2 mai 2024	Au plus tard le 2 mai 2025	En fonction des tranches ; du 28 avril 2023 au plus tôt pour la 1 <sup>re</sup> tranche au 1 <sup>er</sup> avril 2027 au plus tôt pour la dernière tranche	Au plus tard le 5 mai 2026	En fonction des tranches ; du 29 avril 2024 au plus tôt pour la 1 <sup>re</sup> tranche au 1 <sup>er</sup> avril 2028 au plus tôt pour la dernière tranche
<b>Conditions d'acquisition des droits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs du Business Plan 2021-2023 et à la mise en œuvre de la trajectoire ESG</li> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2022-2023-2024 et à la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025</li> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2022 à 2026 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025</li> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2023-2024-2025 et à la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025</li> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2023 à 2027 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera</li> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul>
<b>Période de rétention</b>	Pas de rétention	Pas de rétention	Rétention d'un an à compter de la date d'acquisition	Pas de rétention	Rétention d'un an à compter de la date d'acquisition

#### 2.4.2.2.5 Limitation des bonus garantis

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

Il est par ailleurs rappelé qu'en aucun cas les mandataires sociaux ne pourront bénéficier d'une rémunération variable garantie. Les dispositions spécifiques les concernant sont présentées en section 2.4.3 du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3 Rapport Annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021. Il est établi au titre de l'exercice 2023 conformément à l'article 450 du règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013, tel que modifié par le règlement UE n° 2019/876 du 20 mai 2019 (« CRR II »).

Du fait de leur activité principale de gestion d'actifs, les sociétés de gestion qui composent la majeure partie du Groupe Amundi sont soumises à la Directive 2011/61/UE, telle que modifiée (« AIFM »), ainsi qu'à la Directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 concernant les OPCVM, telle que modifiée (« OPCVM V »), conformément aux orientations émises par l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA/2016/411).

Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la Directive n° 2013/36/UE du 26 juin 2013, telle que modifiée, y compris par la Directive n° 2019/878/UE du 20 mai 2019, transposée en France notamment par l'arrêté du 22 décembre 2020, qui a modifié l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD V »).

Les entités bancaires du périmètre d'Amundi sont soumises aux mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe de Crédit Agricole S.A. tel que décrit en paragraphe 2.4.2. Les deux entités concernées sont Amundi S.A. et Amundi Finance qui n'ont pas de filiale ayant le statut d'établissement de crédit dans des pays tiers.

Les informations quantitatives contenues dans ce rapport portent uniquement sur le « personnel identifié » aux termes de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier sur le périmètre bancaire d'Amundi, tel que détaillé en 2.4.2.1.2, soit 21 personnes dont la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué, les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A., le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

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

#### 2.4.2.2.6 Indemnités de départ

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

Il est par ailleurs rappelé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne sont éligibles à une indemnité de départ que dans les conditions strictement prévues par la politique de rémunération approuvée par les actionnaires et décrites en 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

##### Gouvernance des rémunérations

La gouvernance applicable en matière de rémunérations est détaillée en section 2.4.1.3 du document d'enregistrement universel.

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

##### Composition et rôle du Comité des Rémunérations

La composition et le rôle du Comité des Rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.1.3.4 du document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.2 Politique de rémunération du « personnel identifié »

##### Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel s'appliquent au « personnel identifié » CRD V.

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

La politique de rémunération applicable au « personnel identifié » CRD V comporte par ailleurs des règles spécifiques en matière de différé et d'indexation de la rémunération variable tel que précisé ci-après.

##### Périmètre du personnel identifié

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

### Caractéristiques des règles de différé applicables au « personnel identifié »

#### Règles de différé applicables au bonus

Les règles de différé applicables au bonus des personnels identifiés CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.2 du document d'enregistrement universel.

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

Les conditions d'acquisition présentes dans les différents plans d'attribution d'actions de performance Amundi sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.4 du document d'enregistrement universel.

### Limitation des bonus garantis

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

### Indemnités de départ

Les conditions de versement d'une indemnité de départ sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.6 du document d'enregistrement universel.

## 2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

### Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023

#### Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023, répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraire et montant en instruments – REM 1 (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants mandataires sociaux	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres	Total
<b>Nombre de membres du personnel identifié</b>	17	2	-	-	-	2	-	-	21
<b>RÉMUNÉRATION FIXE TOTALE</b>	0,6	1,4	-	-	-	0,2	-	-	2,2
<i>Dont montants en numéraire</i>	0,6	1,4	-	-	-	0,2	-	-	2,2
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE</b>	-	2,1	-	-	-	0,1	-	-	2,2
<i>Dont montants en numéraire</i>	-	1,1	-	-	-	0,1	-	-	1,1
<i>Dont montants différés</i>	-	0,6	-	-	-	-	-	-	0,6
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	1,1	-	-	-	-	-	-	1,1
<i>Dont montants différés</i>	-	0,7	-	-	-	-	-	-	0,7
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE</b>	0,6	3,5	-	-	-	0,3	-	-	4,4

S'agissant des membres du Conseil d'Administration, sont inclus tous les membres, dont les Présidents du Conseil d'Administration, qui ont exercé leur mandat pendant tout ou partie de l'exercice 2023 (les changements intervenus dans la composition du Conseil d'Administration sont détaillés en section 2.1.1.1.1).

La part fixe comprend le salaire fixe et les avantages en nature. La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2023, qui deviendra effective en 2024 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration et, le cas échéant, de l'Assemblée générale. La part variable correspondant à l'exercice 2023 s'élève à 1,5 million d'euros et 0,7 million de LTI au titre de 2023.

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2023 représente 50,1 % de la rémunération totale attribuée et 100,2 % de la rémunération fixe.

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2023 en actions ou instruments représente 48,3 %.



### Rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice 2023 au titre des embauches et indemnités de départ attribuées ou versées au cours de l'exercice 2023 – REM 2

	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
<b>RÉMUNÉRATIONS VARIABLES GARANTIES ATTRIBUEES</b>			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
<b>INDEMNITES DE DEPART ATTRIBUEES AU TITRE D'EXERCICES ANTERIEURS ET VERSEES AU COURS DE L'EXERCICE 2023</b>			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
<b>INDEMNITES DE DEPART ATTRIBUEES AU TITRE DE L'EXERCICE 2023</b>			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-

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

	Montant total des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs	Dont rémunération variable acquise en 2023 <sup>(1)</sup>	Dont rémunération variable différée non acquise <sup>(1)</sup>	Montant de l'ajustement explicite appliqué aux rémunérations différées acquises en 2023 <sup>(2)</sup>	Montant de l'ajustement implicite appliqué aux rémunérations différées acquises en 2023 <sup>(3)</sup>	Montant total des rémunérations différées effectivement versées en 2023	Montant total des rémunérations différées devenues acquises mais soumises à une période de rétention
<b>DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</b>	1,8	0,4	1,4	-	-	0,0	0,4
<i>Dont montants en numéraire</i>	0,7	0,0	0,6	-	-	0,0	-
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	1,1	0,4	0,8	-	-	-	0,4
<b>AUTRES PERSONNELS IDENTIFIES</b>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont montants en numéraire</i>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	-	-	-	-	-	-

(1) En valeur d'attribution.

(2) Ajustement explicite relatif au taux d'atteinte des conditions de performance au titre de l'exercice 2022.

(3) Ajustement implicite relatif à l'indexation.

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

### Informations consolidées sur les membres du personnel identifié ayant une rémunération totale attribuée au titre de l'exercice 2023 supérieure à 1 million d'euros – REM 4

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

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

**Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires – REM 5 (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)**

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants mandataires sociaux	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres	Total
<b>Nombre de membres du personnel identifié</b>	17	2	-	-	-	2	-	-	<b>21</b>
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ</b>	<b>0,6</b>	<b>3,5</b>	-	-	-	<b>0,3</b>	-	-	<b>4,4</b>
<i>Dont rémunération variable</i>	-	2,1	-	-	-	0,1	-	-	2,2
<i>Dont rémunération fixe</i>	0,6	1,4	-	-	-	0,2	-	-	2,2

## 2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2023

### 2.4.3.1 Rémunération des Administrateurs et du Censeur

Conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée générale du 12 mai 2023 s'est prononcée dans sa cinquième résolution sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2022. Compte tenu du taux d'approbation de 98,48 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations des administrateurs attribuées au titre de l'exercice 2022 ont été versées en juin 2023.

#### 2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2023

La politique de rémunération des administrateurs a été établie par le Conseil d'Administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations. Elle a fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale annuelle de 2023 à hauteur de 99,92 % (9<sup>e</sup> résolution).

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

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

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

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

- attribués au titre de l'exercice 2021 et versés en 2022 ;
- attribués au titre de l'exercice 2022 et versés en 2023 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2023 et qui seront versés en 2024.

La politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale prévoit les règles de répartition suivantes au titre de l'exercice 2023 :

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

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

### 2.4.3.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux administrateurs et au censeur

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 6 février 2024 a mis en œuvre la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée de 2023 et décidé de répartir l'enveloppe globale de rémunération attribuée au titre de 2023 conformément à celle-ci.

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

Membres du Conseil d'Administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 et versés en 2022 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 et versés en 2023 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 et qui seront versés en 2024 <sup>(1)</sup> (en euros)
<b>PHILIPPE BRASSAC</b> <sup>(2)(3)(12)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		Néant	Néant
Autres rémunérations		Néant	Néant
<b>YVES PERRIER</b> <sup>(2)(12)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>HENRI BUECHER</b> <sup>(8)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	10 500		
Autres rémunérations			
<b>VIRGINIE CAYATTE</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	39 000	55 000	60 450
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>BÉNÉDICTE CHRÉTIEN</b> <sup>(2)(13)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			Néant
Autres rémunérations			Néant
<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	42 500	49 000	40 650
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>JEAN-MICHEL FOREST</b> <sup>(14)</sup>			
Rémunération au titre du mandat de censeur	42 500	48 000	33 400
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>CHRISTINE GANDON</b> <sup>(9)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	10 500	31 500	21 900
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>PATRICE GENTIÉ</b> <sup>(10)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	14 000	35 000	32 850
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>CHRISTINE GRILLET</b> <sup>(16)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			7 300
Autres rémunérations			Néant
<b>MICHÈLE GUIBERT</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	34 500	38 000	40 700
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>WILLIAM KADOUCH-CHASSAING</b> <sup>(5)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	21 000	35 000	
Autres rémunérations	Néant	Néant	
<b>ROBERT LEBLANC</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	44 500	53 500	64 050
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>MICHEL MATHIEU</b> <sup>(2)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>NICOLAS MAURÉ</b> <sup>(15)</sup>			
Rémunération au titre du mandat de censeur			10 950
Autres rémunérations			Néant
<b>ESTELLE MÉNARD</b> <sup>(8)(11)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	18 000		
Autres rémunérations	Néant		
<b>HÉLÈNE MOLINARI</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	34 500	45 000	43 350
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>XAVIER MUSCA</b> <sup>(2)(4)</sup>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	
Autres rémunérations	Néant	Néant	

Membres du Conseil d'Administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 et versés en 2022 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 et versés en 2023 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 et qui seront versés en 2024 <sup>(1)</sup> (en euros)
<b>JOSEPH OUEDRAOGO <sup>(7)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		28 000 au profit de 5 associations	32 850 au profit de 3 associations
Autres rémunérations		Néant	Néant
<b>GIANNI FRANCO PAPA / UNICREDIT <sup>(8)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat de censeur	3 500		
Rémunérations	Néant		
<b>CHRISTIAN ROUCHON</b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	54 500	61 500	63 850
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>ANDRÉE SAMAT <sup>(8)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	14 000		
Autres rémunérations	Néant		
<b>ÉRIC TAZÉ-BERNARD <sup>(2),(8)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant		
Autres rémunérations	Néant		
<b>NATHALIE WRIGHT <sup>(6)</sup></b>			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		0	37 450
Autres rémunérations		Néant	Néant
<b>TOTAL</b>	<b>383 500</b>	<b>479 500</b>	<b>489 750</b>

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

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

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

(4) Xavier Musca a démissionné le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

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

(6) Nathalie Wright a été cooptée à l'issue du Conseil d'Administration du 9 décembre 2022.

(7) Joseph Ouedraogo a été élu administrateur par les salariés le 25 mars 2022. Il a renoncé personnellement à la perception de sa rémunération au profit de 3 associations.

(8) Il est rappelé que les mandats d'Henri Buecher, Estelle Ménard, Éric Tazé-Bernard, Andrée Samat et Gianni Franco Papa ont pris fin au cours de l'année 2021.

(9) Il est rappelé que Christine Gandon a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 29 juillet 2021. Elle a démissionné de son mandat le 3 août 2023.

(10) Il est rappelé que Patrice Gentié a été nommé lors de l'Assemblée générale du 10 mai 2021.

(11) Il est rappelé qu'Estelle Ménard a remplacé Éric Tazé-Bernard en tant qu'administratrice élue par les salariés à compter du 10 mai 2021.

(12) Les rémunérations d'Yves Perrier et de Philippe Brassac qui leur ont été attribuées au titre de leur fonction de Président du Conseil d'Administration sont présentées en 2.4.3.2.

(13) Il est rappelé que Bénédicte Chrétien a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023.

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

(15) Il est rappelé que Nicolas Mauré a été nommé en qualité de censeur lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023.

(16) Il est rappelé que Christine Grillet a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 26 octobre 2023.

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

### 2.4.3.2.1 Rappel des changements intervenus en 2023

Lors du Conseil d'Administration du 13 mars 2023, il a été rappelé qu'en 2021, Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration d'Amundi afin d'accompagner l'entreprise pendant une période transitoire. Celle-ci est arrivée à son terme après l'Assemblée générale du 12 mai 2023. En conséquence, le Conseil d'Administration a, sur recommandation du Comité des Nominations, approuvé les évolutions suivantes de sa gouvernance :

- Philippe Brassac, qui a rejoint le Conseil d'Administration en octobre 2022, a succédé à Yves Perrier, en tant que Président à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023, sa cooptation en qualité d'administrateur ayant été ratifiée par l'Assemblée ; et
- Yves Perrier a été nommé Président d'Honneur de la Société.

La politique de rémunération qui leur est applicable a été établie par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations. Elle a été approuvée par les actionnaires réunis en Assemblée générale le 12 mai 2023 à 99,86 % (10<sup>e</sup> résolution). Cette politique prévoit une rémunération fixe annuelle, à l'exclusion de toute rémunération variable, afin de garantir l'indépendance du Président du Conseil d'Administration dans l'exécution de son mandat.

Sont donc décrites ci-dessous successivement les rémunérations attribuées à Yves Perrier au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023 puis à Philippe Brassac à partir du 12 mai 2023.

#### 2.4.3.2.2 Rémunération attribuée ou versée à Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023

Conformément à l'article L. 22-10-34, II, du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre du même exercice à Yves Perrier, en tant que Président du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023.

Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-dessous. Il est par ailleurs rappelé que le titre de Président d'Honneur d'Yves Perrier ne s'accompagne d'aucune rémunération ni de participation aux travaux du Conseil.

#### Éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2023 ou attribuée au titre du même exercice à Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2023 et versés au cours de cet exercice	Présentation
Rémunération fixe	129 348 €	La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'Administration s'élève à 350 000 euros. Yves Perrier a perçu sa rémunération <i>pro rata temporis</i> pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023.
Rémunération variable annuelle	Néant	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Néant	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison du mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature	1 957 €	Le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé à 1 957 euros pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023.
Frais de santé	518 €	Le Président du Conseil d'Administration bénéficie du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. Le montant à la charge d'Amundi s'élève à 518 euros pour la période du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023.
Régime de retraite supplémentaire	Néant	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire au titre de son mandat.

#### 2.4.3.2.3 Rémunération attribuée ou versée à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2023 inclus

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre du même exercice à Philippe Brassac, en tant que Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2023.

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

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Amundi à Philippe Brassac au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration sont présentées dans le tableau ci-dessous. Par ailleurs, les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Philippe Brassac à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A. figurent dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023, les actions de Crédit Agricole S.A. étant admises à la négociation sur le marché réglementé d'Euronext Paris.

**Éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2023 ou attribuée au titre du même exercice à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2023, soumis au vote des actionnaires**

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

**2.4.3.3 Rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué**

Cette section présente tout d'abord l'évaluation des critères de performance déterminant l'attribution de la rémunération variable au titre de 2023 à la fois pour la Directrice Générale et pour le Directeur Général Délégué (2.4.3.3.1), avant d'en déduire le montant de rémunération variable attribué au titre de 2023 (2.4.3.3.2) et d'en préciser les modalités de paiement (2.4.3.3.3). Le détail des éléments attribués au titre de 2023 ou versés au cours de ce même exercice sera enfin présenté pour la Directrice Générale (2.4.3.3.4) et pour le Directeur Général Délégué (2.4.3.3.5).

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

La mesure de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, telle que prévue par la politique de rémunération 2023 est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés par le Conseil d'Administration, appréciés sur la base des comptes annuels 2023. Ces objectifs sont strictement identiques pour la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué.

Lors de sa séance du 6 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a,

**en stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023**, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles<sup>(1)</sup> qui avaient été préétablis pour chaque critère et appliqué les courbes de paiement associées à chaque critère. Le Conseil d'Administration a rappelé que les objectifs avaient été fixés dans un contexte de forte incertitude quant à l'évolution des marchés. La synthèse de cette évaluation est présentée dans le tableau ci-après :

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

	Seuil	Cible	Plafond	Taux de réalisation Base 100 %	Pondération	Taux de réalisation pondéré
<b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>					<b>82,5 %</b>	<b>88,7 %</b>
<b>Critères économiques (comptes consolidés annuels)</b>				<b>107,7 %</b>	<b>60,0 %</b>	<b>64,7 %</b>
PNB (M€) <sup>(1)</sup>	50 %	100 %	150 %	108,4 %	9,0 %	9,8 %
Coefficient d'exploitation ajusté (%) <sup>(1)</sup>	50 %	100 %	150 %	113,0 %	12,0 %	13,6 %
RNPG ajusté (M€) <sup>(1)</sup>	50 %	100 %	150 %	111,8 %	30,0 %	33,5 %
Collecte nette ajustée (Md€) <sup>(1)</sup>	50 %	100 %	150 %	86,5 %	9,0 %	7,8 %
<b>Critères non-économiques</b>				<b>107,0 %</b>	<b>22,5 %</b>	<b>24,1 %</b>
Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2) (3)</sup>			150 %	115,0 %	12,5 %	14,4 %
Projets stratégiques <sup>(2)</sup>			150 %	97,0 %	10,0 %	9,7 %
<b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>					<b>17,5 %</b>	<b>22,1 %</b>
<b>Critères économiques (comptes consolidés annuels)</b>				<b>123,6 %</b>	<b>10,0 %</b>	<b>12,3 %</b>
Coefficient d'exploitation (%) <sup>(1)</sup>	60 %	100 %	150 %	117,5 %	3,33 %	3,9 %
RNPG (M€) <sup>(1)</sup>	60 %	100 %	150 %	128,7 %	3,33 %	4,3 %
RoTE (%) <sup>(1)</sup>	60 %	100 %	150 %	124,7 %	3,33 %	4,1 %
<b>Critères non-économiques</b>				<b>130,0 %</b>	<b>7,5 %</b>	<b>9,8 %</b>
RSE Sociétale <sup>(2)</sup>			150 %	130,0 %	3,75 %	4,9 %
RSE Environnementale <sup>(1) (3)</sup>			150 %	130,0 %	3,75 %	4,9 %
<b>TAUX DE RÉALISATION GLOBAL</b>					<b>100 %</b>	<b>110,8 %</b>

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

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

Pour les **critères économiques portant sur le périmètre Amundi**, le Conseil a pris acte des niveaux atteints par les indicateurs économiques compte tenu du contexte général des marchés marqués par :

- un contexte géopolitique toujours instable ;
- le maintien de l'inflation à un niveau élevé et la poursuite de la hausse des marchés de taux ;
- une forte aversion au risque des investisseurs ;
- une concurrence des produits de bilan et d'obligations d'Etat.

Dans cet environnement difficile qui s'est traduit par des flux limités dans le marché de la gestion d'actifs en Europe, Amundi a réussi, grâce à une offre adaptée au contexte d'inflation et de taux, à poursuivre son développement.

Les résultats de l'année 2023 se maintiennent à un haut niveau et confirment la bonne efficacité opérationnelle du modèle Amundi et de son profil diversifié. Le Conseil a noté la progression des revenus totaux grâce notamment à une bonne résistance des commissions de gestion hors commissions de surperformance et à la progression des revenus financiers. Par ailleurs, les charges d'exploitation restent maîtrisées dans un environnement inflationniste, bénéficiant à la fois de la mise en place d'efforts de productivité et des synergies dégagées par l'intégration de Lyxor.

Le Conseil a déterminé les taux de réalisation présentés dans le tableau ci-dessus, en appliquant pour chaque critère la courbe de paiement qu'il avait fixée lors de sa réunion du 7 février 2023. Il en résulte **un taux de réalisation global sur les objectifs économiques Amundi de 107,7 % en base 100 %**.

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

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

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

Compte tenu des objectifs qui avaient été fixés à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué, le Conseil a arrêté le **taux d'atteinte de cet objectif à 115 %**. Pour ce faire, il a tenu compte des avancées, à fin 2023, dans la mise en œuvre des 10 engagements du plan Ambitions ESG 2025. D'une façon détaillée, l'analyse du Conseil a été la suivante :

- **Trois des dix engagements du plan Ambitions ESG 2025 <sup>(1)</sup> qui étaient réalisés à fin 2022 ont été maintenus en 2023 :**
  - engagement n° 7 : les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans les secteurs du pétrole et du gaz non conventionnel ont été exclues des investissements d'Amundi en 2023, comme cela était le cas en 2022 ;
  - engagement n° 8 : des objectifs ESG ont été intégrés dans les objectifs annuels de 99 % des gérants et des commerciaux et la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 compte pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué à 200 cadres dirigeants d'Amundi en avril 2023 ; en complément, des objectifs ESG ont également été fixés pour les équipes marketing en 2023 ;
  - engagement n° 10 : le rapport d'avancement rendant compte de la mise en œuvre de la stratégie climat a été présenté aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale du 12 mai 2023 et approuvé à 98,26 %.

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

- **Sur les sept autres engagements, le niveau d'avancement à la fin de la deuxième année a été considéré comme étant soit en ligne, soit en avance pour atteindre les objectifs fixés au terme du plan, soit à fin 2025 :**
  - engagement n° 1 : la méthodologie permettant d'intégrer une note de transition environnementale dans tous les fonds ouverts en gestion active a été définie pour une mise en œuvre à partir de 2024 ;
  - engagement n° 2 : 5 classes d'actif proposent *a minima* un produit *Net Zero* 2050 à fin 2023 ;
  - engagement n° 3 : les encours sur les fonds à impact ont progressé pour atteindre 13,2 milliards d'euros à fin décembre 2023 par rapport à 8,7 milliards d'euros à fin décembre 2022, pour un objectif de 20 milliards à fin 2025 ;
  - engagement n° 4 : à fin décembre 2023, 33 % de la gamme de fonds passifs est constituée de fonds ESG, contre 27 % à fin 2022, pour un objectif de 40 % à fin 2025 ;
  - engagement n° 5 : le premier module d'Alto Sustainability a été commercialisé en 2023 et le deuxième module climat a été développé pour un lancement en 2024 ;
  - engagement n° 6 : un plan d'engagement climat a été élargi à 966 nouveaux émetteurs à fin décembre 2023, par rapport à 418 à fin 2022, pour un objectif de 1 000 entreprises à fin 2025 ;
  - engagement n° 9 : la mise en œuvre du plan d'actions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à l'énergie (scope 1 + 2) et aux déplacements professionnels (scope 3) a été poursuivie. A fin décembre 2023, les émissions ont diminué de 57 % par employé par rapport à 2018, pour un objectif de -30 % à fin 2025.
- **D'autres réalisations soutenant la stratégie d'Investissement Responsable ont également été constatées par le Conseil d'Administration :**
  - à fin 2023, plus de 200 milliards d'encours sous gestion *Net Zero*, traduisant un effort systématique de transformation des clients institutionnels ;
  - des succès de référence en matière de gestion responsable : levée d'un deuxième fonds de transition avec la Banque Mondiale (0,5 milliard d'euros) pour la transition dans les pays émergents, Amundi a remporté l'appel d'offres GGBI (*Global Green Bond Initiative*) de la Commission européenne pour lancer le plus grand programme de « *blended finance* » à impact de l'Union européenne dans les cinq prochaines années (1 milliard d'euros).

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

Le Conseil a fixé le **taux d'atteinte de ce critère à 97 %** en constatant que :

- **Développement d'Amundi Technology et des services :**
  - plusieurs projets portés par des clients stratégiques ont été mis en production ;
  - dix nouveaux clients externes ont signé un contrat avec Amundi Technology ;
  - les revenus ont poursuivi leur croissance pour atteindre 60 millions d'euros, soit une hausse de + 24 % par rapport à 2022 ;
  - la part de revenus récurrents (licences) dans les revenus d'Amundi Technology a augmenté en 2023.

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

- en Asie, le développement s'est poursuivi avec une collecte de + 21 milliards d'euros (hors Chine) grâce notamment à la poursuite de la forte croissance en Inde et la situation s'est stabilisée en Chine ;
- en Europe, Amundi a connu une forte croissance en Allemagne avec une collecte de plus de + 6 milliards d'euros et a renforcé ses relations avec ses principaux partenaires.

#### • Développement des actifs réels et du passif :

- malgré le ralentissement de l'activité immobilière en 2023, Amundi a poursuivi sa progression sur les actifs réels conformément au plan stratégique notamment avec + 2 milliards d'euros de collecte en dette privée et multi-gestion et le lancement d'un programme d'investissement en infrastructures pour la production d'énergies renouvelables. L'année a également été marquée par l'avancée des négociations en vue de l'acquisition d'Alpha Associates ;
- sur le passif, la collecte nette est de + 17 milliards d'euros (dont + 13 milliards d'euros en ETF), l'évolution de la gamme de produits s'est poursuivie avec le développement des produits ETF ESG (33 % de la gamme ETF), *Fixed Income* et la domiciliation de fonds en Irlande.

### Critères économiques – Périmètre

#### Crédit Agricole S.A. (comptant pour 10 % du total)

S'agissant des **objectifs économiques portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A.**, le Conseil a, sur la base des comptes annuels de Crédit Agricole S.A., constaté un **taux d'atteinte global de 123,6 % en base 100 %**. En effet, l'année 2023 a permis à Crédit Agricole S.A. de délivrer de très bons résultats. Cette performance est tirée par la forte croissance des revenus dans tous les pôles métiers, s'appuyant sur l'ensemble des projets de développement. Tous les indicateurs financiers sont en ligne ou en avance par rapport à la trajectoire du Plan à Moyen Terme (PMT) Ambitions 2025. Les niveaux d'atteinte pour chacun des indicateurs sont les suivants :

- 117,5 % pour le **Coefficient d'exploitation** ;
- 128,7 % pour le **Résultat net part du Groupe (RNPG)** ;
- 124,7 % pour le **Return on Tangible Equity (RoTE)**.

### Critères non-économiques – Périmètre

#### Crédit Agricole S.A. (comptant pour 7,5 % du total)

Concernant l'évaluation des **critères non-économiques Crédit Agricole S.A.**, portant sur la RSE Sociétale et Environnementale du Groupe, le Conseil a retenu un **taux d'atteinte de 130 %**, en prenant en considération les éléments suivants :

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

- concernant l'objectif consistant à favoriser l'**insertion des jeunes par l'emploi et la formation**, l'objectif prévoit l'accueil et l'accompagnement de 50 000 jeunes à horizon 2025, soit 12 500 jeunes par an pour le groupe Crédit Agricole. Cette cible annuelle est dépassée pour 2023 avec **plus de 20 000 jeunes accueillis** ;
- s'agissant de l'objectif de **dynamique collective**, la participation à l'Indice de Mise en Responsabilité (IMR) est en hausse de + 2 points et atteint 83 %, soit le taux le plus élevé depuis la mise en place des enquêtes en 2016. **L'IMR 2023 est en progression de + 2 points** sur l'ensemble des dimensions.



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

- concernant la **réduction de l'empreinte de fonctionnement de Crédit Agricole S.A.**, le Groupe a élargi son approvisionnement en électricité renouvelable sur l'ensemble de ses entités à l'international (contribuant à diminuer jusqu'à - 95 % les émissions liées à l'électricité dans

certains pays) et poursuivi les actions de sobriété et d'efficacité énergétique enclenchées en 2022. En parallèle, une nouvelle politique voyage, limitant davantage le recours en avion pour les trajets facilement accessibles en train, a été publiée et permettra de baisser les émissions liées aux déplacements professionnels. Au 31 décembre 2023, **les émissions ont diminué de - 57 % par rapport à 2019.**

**2.4.3.3.2 Détermination de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2023**

Lors de sa séance du 6 février 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a déterminé le montant de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué au titre de l'exercice 2023, en appliquant le taux de réalisation global à la rémunération variable cible. Ainsi **la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué est supérieure de 10,8 % à la rémunération variable cible.** Il en résulte les montants ci-dessous :

- Directrice Générale : 1 462 560 euros ;**
- Directeur Général Délégué : 698 040 euros.**

Le tableau ci-dessous synthétise ces éléments :

Montants exprimés en euros	Directrice Générale Valérie Baudson	Directeur Général Délégué Nicolas Calcoen
Rémunération variable globale cible	1 320 000	630 000
<b>Taux de réalisation global (%)</b>	<b>110,8 %</b>	<b>110,8 %</b>
<b>Rémunération variable globale attribuée</b>	<b>1 462 560</b>	<b>698 040</b>
Rémunération fixe	880 000	420 000
<i>Rémunération variable globale attribuée en % de la rémunération fixe</i>	<i>166,2 %</i>	<i>166,2 %</i>

En synthèse, la rémunération totale attribuée au titre de 2023 se décompose comme suit :

Montants exprimés en euros	Directrice Générale Valérie Baudson	En % du total	Directeur Général Délégué Nicolas Calcoen	En % du total
Rémunération fixe	880 000	38 %	420 000	38 %
Rémunération variable globale attribuée	1 462 560	62 %	698 040	62 %
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE</b>	<b>2 342 560</b>	<b>100 %</b>	<b>1 118 040</b>	<b>100 %</b>

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

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

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

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable globale est plafonnée et ne peut dépasser le niveau maximal défini par la politique de rémunération. Celui-ci est fixé à 170 % de la rémunération fixe, soit :

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

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

**2.4.3.3.3 Modalités de paiement de la rémunération variable globale**

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023, la rémunération variable globale est attribuée, jusqu'au montant cible :

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

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

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

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

Ainsi, en application des dispositions rappelées ci-dessus, les modalités de paiement de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué, sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

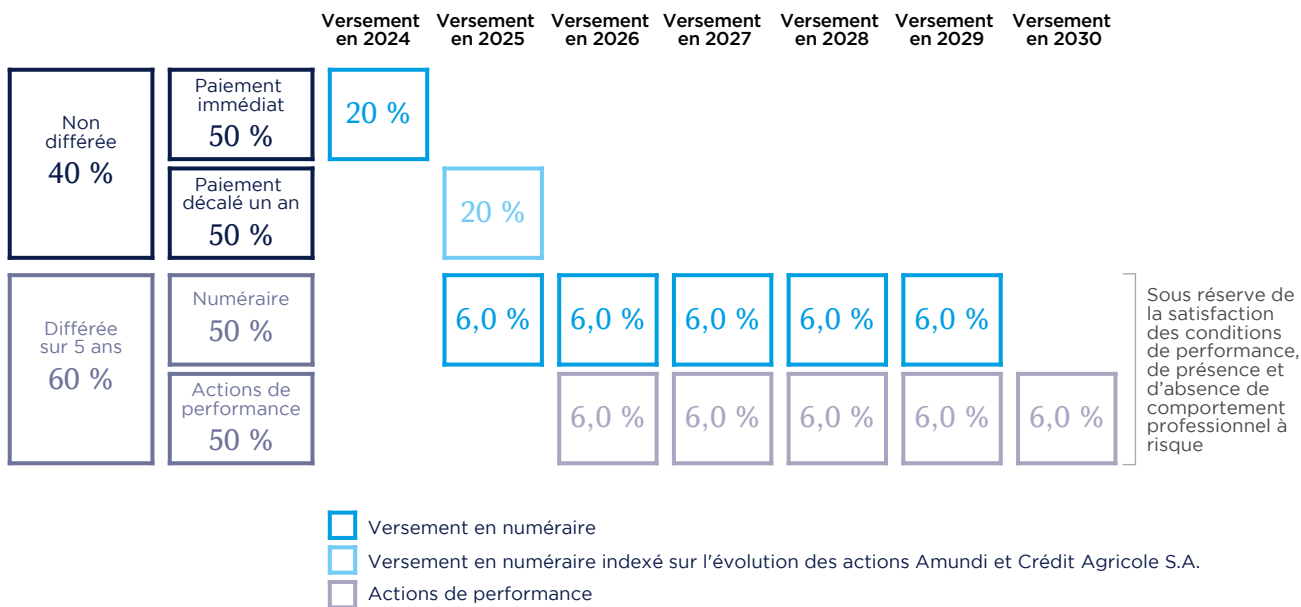
Montants exprimés en euros			Directrice Générale Valérie Baudson	Directeur Général Délégué Nicolas Calcoen
<b>Rémunération non-différée</b>	<b>40 %</b>		<b>585 024</b>	<b>279 216</b>
Paiement en numéraire	50 %	<i>Non indexé</i>	292 512	139 608
Paiement en numéraire indexé, décalé d'un an après rétention	50 %	<i>Indexé</i>	292 512	139 608
<b>Rémunération différée sur 5 ans</b>	<b>60 %</b>		<b>877 536</b>	<b>418 824</b>
Part sous forme de numéraire	50 %	<i>Non indexé</i>	437 536	208 824
Part sous forme d'actions de performance	50 %	<i>Indexé</i>	440 000	210 000
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ATTRIBUÉE</b>			<b>1 462 560</b>	<b>698 040</b>

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale, la partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2024 et la partie à paiement décalé d'un an après application de la période de rétention, représentant 20 % également, sera versée en mars 2025.

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

À titre d'illustration, la structure des paiements de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2023 est représentée ci-dessous :

#### Rémunération variable annuelle au titre de 2023



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

#### Actions de performance

Lors de sa réunion du 25 avril 2024, le Conseil d'Administration déterminera le nombre d'actions correspondant aux montants attribués à Valérie Baudson et à Nicolas Calcoen, soit respectivement 440 000 euros et 210 000 euros, sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil.

Le Conseil procédera le même jour, sur la base du même cours, à l'attribution du plan 2024 à une population sélectionnée de cadres clés.

Toutefois, s'agissant de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen, le Conseil ne procédera à l'attribution des actions qu'à l'issue de l'Assemblée générale du 24 mai 2024, sous réserve de l'approbation par ladite Assemblée de la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2023.

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

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

Comme prévu par la politique de rémunération 2023, le Conseil d'Administration a décidé lors de sa réunion du 6 février 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations, des modalités précises concernant les conditions de performance. Ainsi, le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance détaillées dans le tableau ci-dessous :

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

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

#### S'agissant du critère ESG & RSE :

- pour les deux premières tranches (acquisition en 2025 et 2026), le Conseil d'Administration évaluera chaque année la progression d'Amundi dans la mise en œuvre du Plan Ambitions ESG 2025 <sup>(2)</sup> sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs ;
- pour les trois dernières tranches (acquisition en 2027, 2028 et 2029), le Plan Ambitions ESG 2025 sera arrivé à échéance. Aussi, le Conseil d'Administration évaluera, à fin 2026, 2027 et 2028, la progression dans la mise en œuvre du plan ESG qui succédera au Plan Ambitions ESG 2025. Les cibles de ce nouveau plan seront définies par le Conseil d'Administration en 2025.

#### Pour chaque critère :

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

Pour chaque tranche, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, **cette moyenne étant plafonnée à 100 %**. Il est rappelé que **les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration** et son versement demeure subordonné au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2023.

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

Il est par ailleurs rappelé qu'à l'occasion de la nomination de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen, le Conseil d'Administration avait fixé une obligation de conservation, jusqu'à la fin du mandat, de 20 % des actions acquises. Ce montant est réexaminé annuellement lors de l'adoption de la politique de rémunération. Dans ce cadre, et en application de la politique de rémunération 2023, **le Conseil du 6 février 2024** qui a défini les modalités de paiement de la rémunération variable attribuée au titre de 2023, **a confirmé l'obligation faite à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué de conserver, jusqu'à la cessation de leurs mandats, pour chaque tranche, 20 % des actions acquises**. En acceptant ces attributions, ils prendront par ailleurs l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

#### Part versée en numéraire

La part de la rémunération différée payée en numéraire est versée sur cinq ans en cinq tranches équivalentes. Le montant de chaque tranche versée à Valérie Baudson sera de 87 507 euros et à Nicolas Calcoen de 41 765 euros, aux arrondis près.

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

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

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de l'objectif cible correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 120 %.

Par ailleurs, **pour chaque tranche**, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, **cette moyenne étant plafonnée à 100 %**. Il est rappelé que **les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration** et son versement demeure subordonné au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2023.

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

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

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

	Indicateur	Pondération	Taux de réalisation		
			Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (120 %)
Amundi 85 %	Résultat Net Part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence	85 %	< 25 % de l'objectif <sup>(1)</sup>	50 % de l'objectif <sup>(1)</sup>	60 % de l'objectif <sup>(1)</sup>
	Période de référence 1 <sup>er</sup> tranche : 2024				
	Période de référence 2 <sup>e</sup> tranche : 2024-2025				
	Période de référence 3 <sup>e</sup> tranche : 2024-2026				
	Période de référence 4 <sup>e</sup> tranche : 2024-2027				
Période de référence 5 <sup>e</sup> tranche : 2024-2028					

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

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

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

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

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

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

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

**2.4.3.3.4 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023 ou versées au cours du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale**

Conformément à l'article L. 22-10-34, II, du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2023 ou attribués au titre du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2023 telle qu'approuvée dans sa onzième résolution par l'Assemblée générale des

actionnaires du 12 mai 2023 à 97,09 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

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

## Éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 à Valérie Baudson, Directrice Générale, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2023	Présentation
Rémunération fixe	880 000 euros	La rémunération fixe de Valérie Baudson est de 880 000 euros. Cette rémunération fixe a été décidée par le Conseil d'Administration du 7 février 2023 et approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023 avec application rétroactive au 1 <sup>er</sup> janvier 2023.
Rémunération variable globale	1 462 560 euros	Comme détaillé au 2.4.3.3.1, lors de sa réunion du 6 février 2024, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a arrêté à 110,8 % le taux de réalisation global, après application des courbes prévues, des objectifs fixés pour l'exercice 2023.  Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux d'atteinte à la rémunération variable globale cible, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2023 à 1 462 560 euros, soit 166,2 % de sa rémunération fixe, ce qui est inférieur au plafond de 170 % prévu par la politique de rémunération.  Cette rémunération variable est supérieure de 10,8 % par rapport à la rémunération variable cible.
Dont rémunération variable non différée	292 512 euros	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2024 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2024.
Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an	292 512 euros	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2025, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2024.
Dont rémunération variable différée	877 536 euros	La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 437 536 euros et d'actions de performance pour 440 000 euros selon les modalités détaillées en 2.4.3.3.3.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée ou versée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2023.
	Néant	Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2023, des actions de performance seront attribuées à Valérie Baudson après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 440 000 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus en 2.4.3.3.3.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée ou versée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2023.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Valérie Baudson n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Avantages de toute nature	41 839 euros	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 6 800 euros) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées en section 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 35 039 euros.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité au titre de 2023	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle). Le détail relatif à cette indemnité figure en section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel.
Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité au titre de 2023	Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.  Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. La convention de suspension du contrat de travail autorisée par le Conseil d'Administration du 10 mai 2021 après approbation de l'Assemblée générale qui s'est tenue le même jour a porté à 12 mois la durée de l'engagement de non-concurrence à compter de la rupture de son contrat de travail. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Valérie Baudson au titre de la réactivation de son contrat de travail.
Prévoyance santé	2 899 euros	Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour l'exercice 2023 sont : <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 398 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 501 euros.</li> </ul>
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	Néant	Amundi a décidé de mettre fin, à compter de l'exercice 2022, au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies précédemment en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Amundi.

### Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2023 à Valérie Baudson

Au cours de l'exercice 2023, ont été versés à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale :

- la rémunération fixe de 880 000 euros ;
- des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs pour un total de 465 452 euros, détaillées dans le tableau ci-dessous. Ces versements résultent de la mise en œuvre des décisions des Assemblées générales 2022 et 2023 approuvant les rémunérations variables attribuées au titre des exercices 2021 et 2022.

Éléments de rémunération variable attribués au titre d'exercices antérieurs et versés en 2023 (en euros)	Montant versé
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 12 mai 2021 au 31 décembre 2021, non différée et soumise à rétention d'un an et indexation - versée en mars 2023	182 271
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 12 mai 2021 au 31 décembre 2021, différée sur 5 ans, non indexée - 1 <sup>ère</sup> tranche versée en mars 2023	52 781
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2022, non différée - versée en mai 2023 après l'approbation de l'Assemblée générale	230 400
<b>TOTAL</b>	<b>465 452</b>

Par ailleurs, des rémunérations variables différées attribuées au titre de ses précédentes fonctions de salariée (au titre des exercices 2019, 2020 et 2021) ont été versées en 2023 à Valérie Baudson pour un total de 245 213 euros.

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

Ainsi, **compte tenu des règles de différés, Valérie Baudson a perçu en 2023 au total (mandat de Directrice Générale et précédentes fonctions de salariée) une rémunération variable de 710 665 euros à comparer aux 1 462 560 euros de rémunération variable attribuée au titre de 2023.**

#### 2.4.3.3.5 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023 ou versées au cours du même exercice à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2023 ou attribués au titre du même exercice à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2023 telle qu'approuvée dans sa douzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 12 mai 2023 à 97,76 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

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

## Éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre l'exercice 2023	Présentation
Rémunération fixe	420 000 euros	La rémunération fixe de Nicolas Calcoen a été fixée à 420 000 euros par le Conseil d'Administration du 28 mars 2022. Elle demeure inchangée depuis.
Rémunération variable globale	698 040 euros	<p>Comme détaillé au 2.4.3.3.1, lors de sa réunion du 6 février 2024, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a arrêté à 110,8 % le taux de réalisation global, après application des courbes prévues, des objectifs fixés pour l'exercice 2023.</p> <p>Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux d'atteinte à la rémunération variable globale cible, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2023 à 698 040 euros, soit 166,2 % de sa rémunération fixe, ce qui est inférieur au plafond de 170 % prévu par la politique de rémunération.</p> <p>Cette rémunération variable est supérieure de 10,8 % par rapport à la rémunération variable cible.</p>
Dont rémunération variable non différée	139 608 euros	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2024 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2024.
Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an	139 608 euros	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2025, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2024.
Dont rémunération variable différée	418 824 euros	La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 208 824 euros et d'actions de performance pour 210 000 euros selon les modalités détaillées en 2.4.3.3.3.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée ou versée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2023. Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2023, des actions de performance seront attribuées à Nicolas Calcoen après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 210 000 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus en 2.4.3.3.3.
Rémunération exceptionnelle	Néant	Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée ou versée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2023.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Nicolas Calcoen n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Avantages de toute nature	31 517 euros	Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 3 838 euros) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées en section 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation intégralement prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 27 679 euros.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité au titre de 2023	Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle). Le détail relatif à cette indemnité figure en section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel.
Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité au titre de 2023	<p>Nicolas Calcoen n'est pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.</p> <p>Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, il est soumis à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi durant 12 mois à compter de la cessation de son contrat de travail. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de son contrat de travail.</p>
Prévoyance santé	2 899 euros	<p>Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour l'exercice 2023 sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 398 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 501 euros.</li> </ul>
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	Néant	Amundi a décidé de mettre fin à compter de l'exercice 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies précédemment en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Amundi.

### Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2023 à Nicolas Calcoen

Au cours de l'exercice 2023, ont été versés à Nicolas Calcoen au titre de son mandat de Directeur Général Délégué :

- la rémunération fixe de 420 000 euros ;
- la part de la rémunération variable non différée attribuée au titre de la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2022 et versée après l'approbation de l'Assemblée générale du 12 mai 2023 pour 93 744 euros.

Par ailleurs, des rémunérations variables différées attribuées au titre de ses précédentes fonctions de salarié (au titre des exercices 2019, 2020, 2021 et 2022) ont été versées en 2023 à Nicolas Calcoen pour un total de 198 889 euros.

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

Ainsi, compte tenu des règles de différés, Nicolas Calcoen a perçu en 2023 au total (mandat de Directeur Général Délégué et précédentes fonctions de salarié) une rémunération variable de 292 633 euros à comparer aux 698 040 euros de rémunération variable attribuée au titre de 2023.

### 2.4.3.4 Approche comparée de la rémunération

#### 2.4.3.4.1 Comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

La rémunération globale (fixe et rémunération variable globale) attribuée à Valérie Baudson, Directrice Générale, au titre de l'exercice 2023 s'élève à 2 342 560 euros (hors avantages en nature).

Le ratio de la rémunération attribuée à la Directrice Générale comparée à la rémunération moyenne des salariés en France s'établit à 19,0, nettement en dessous du ratio moyen des sociétés du SBF 120, qui s'établissait au titre de 2022 à 54 selon l'étude publiée par Willis Towers Watson le 23 juin 2023<sup>(1)</sup>.

Chaque année, dans le cadre des travaux du Comité des Rémunérations, une analyse est réalisée par un conseil externe pour situer la rémunération de la Directrice Générale par rapport à celle de ses pairs. L'étude conduite en 2023 par

McLagan, sur la base des rémunérations attribuées au titre de 2022, conclut à un positionnement de la rémunération totale de la Directrice Générale d'Amundi dans la fourchette basse du marché. En effet, sur la base d'un panel de 8 gestionnaires d'actifs européens cotés, dont les actifs sous gestion sont, pour chacun, inférieurs à 1 000 milliards d'euros, tandis qu'Amundi gère plus de 2 000 milliards d'euros, la rémunération totale de Valérie Baudson est de - 64 % inférieure à la rémunération médiane attribuée aux Directeurs Généraux du panel. Le Comité des Rémunérations a noté qu'en considérant la rémunération attribuée au titre de 2023, soit 2 342 560 euros, l'écart serait encore de - 57 %.

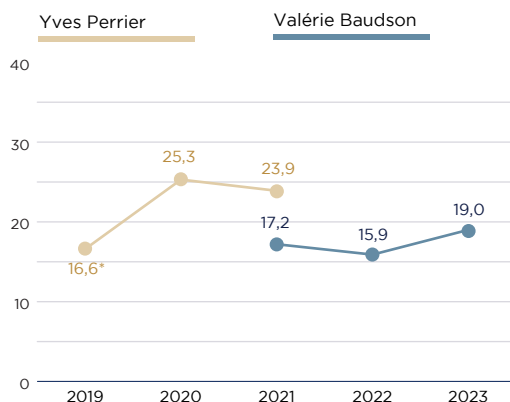
Cette analyse est cohérente avec celle des principales agences de conseil en vote qui positionnent la rémunération totale de la Directrice Générale à un niveau nettement inférieur à la médiane des pairs qu'ils jugent représentatifs.

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



#### 2.4.3.4.2 Ratios d'équité légaux (France)

#### Évolution du Ratio d'équité et de la rémunération de la fonction de Directeur Général sur cinq ans



**54**  
Ratio moyen 2022 sur les sociétés du SBF 120  
source : Willis Towers Watson

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

\* Après renonciation par le Directeur Général à 50% de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

(1) Etude de Willis Towers Watson de juin 2023 : Rémunération des Dirigeants : suivi et évolution.



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

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

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

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

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

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

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

Les **éléments méthodologiques** suivants doivent être soulignés :

- les modalités de calcul ont été définies en respectant les lignes directrices de l'AFEP sur les multiples de rémunération actualisées en février 2021 ;

- à des fins de représentativité, et conformément à la recommandation 27.2 du Code AFEP-MEDEF, le périmètre retenu est celui des sociétés françaises du Groupe, en retenant les salariés en CDI présents à la fois le 31 décembre de l'exercice concerné et le 31 décembre de l'exercice précédent. À titre d'illustration, cet effectif représente au 31 décembre 2023, 2 516 collaborateurs soit plus de 92 % de l'effectif CDI en France, ce qui est significativement plus représentatif que l'effectif limité aux 11 salariés de la seule société Amundi S.A. soit 0,4 % de l'effectif CDI en France (à titre d'information et en application stricte de la loi, le ratio de la rémunération attribuée au Président du Conseil d'Administration par rapport à la rémunération moyenne des salariés sur ce périmètre serait, en 2023, égal à 3,5, à 23,6 s'agissant de la rémunération attribuée à la Directrice Générale et à 11,2 s'agissant de la rémunération attribuée au Directeur Général Délégué) ;
- toutes les rémunérations présentées sont les rémunérations attribuées, au titre des exercices considérés ;
- les éléments suivants ont été retenus sur une base brute : rémunération fixe, rémunération variable, participation et intéressement, actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré (attributions en 2024 au titre de 2023 sous réserve de l'autorisation du Conseil), prime exceptionnelle. Les avantages en nature ont été exclus tant pour les Dirigeants mandataires sociaux que pour l'ensemble des collaborateurs en raison de la difficulté de consolidation de cette information sur l'ensemble du périmètre. Les indemnités de départ, de non-concurrence et les éventuelles cotisations à des régimes de retraite supplémentaire ont également été exclues ;
- les actions de performance, qui font partie intégrante de la rémunération variable annuelle, sont valorisées à 100 % de leur valeur d'attribution <sup>(1)</sup>. Cette méthode s'applique tant aux Dirigeants mandataires sociaux qu'aux salariés ;
- les données au titre de 2022, qui étaient basées sur une estimation pour la rémunération variable des salariés, ont été mises à jour des montants définitifs.

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

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

Périmètre France	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Président du Conseil d'Administration</b>					
Rémunération de Xavier Musca, Président jusqu'au 10 mai 2021	-	-	-	-	-
Rémunération de Yves Perrier, Président du 11 mai 2021 au 12 mai 2023	-	-	350	350	350
Rémunération de Philippe Brassac, Président à partir du 12 mai 2023	-	-	-	-	-
<b>Directeur Général</b>					
Rémunération de Yves Perrier jusqu'au 10 mai 2021	2 000	3 000	3 000	-	-
Rémunération de Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021	-	-	2 160	1 952	2 343
<b>Directeur Général Délégué</b>					
Rémunération de Nicolas Calcoen à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2022	-	-	-	1 045	1 118
<b>Salariés</b>					
Rémunération moyenne des salariés	120,3	118,7	125,3	123,1	123,6
Rémunération médiane des salariés	88,7	88,3	94,0	92,1	93,6
<b>Performance de la Société</b>					
Résultat Net Part du Groupe ajusté (en millions d'euros)	1 009	962	1 315	1 178	1 224

### Ratios

Périmètre France	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier du 11 mai 2021 au 12 mai 2023 <sup>(1)</sup></b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	2,8	2,8	2,8
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	3,7	3,8	3,7
<b>Directeur Général Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	16,6	25,3	23,9	-	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	22,6	34,0	31,9	-	-
<b>Directrice Générale Valérie Baudson, à partir du 11 mai 2021</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	17,2	15,9	19,0
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	23,0	21,2	25,0
<b>Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	8,5	9,0
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	-	-	11,3	11,9

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

#### 2.4.3.4.3 Évolution du ratio d'équité monde

Outre ces dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, Amundi calcule et communique depuis 2018, sur une base volontaire, un ratio d'équité sur la base d'un périmètre représentatif de son activité mondiale. Ce calcul reposant sur des données financières (traitements et salaire, effectif moyen) rapportées à la rémunération attribuée au Président du Conseil d'Administration <sup>(1)</sup>, au Directeur Général et au Directeur Général Délégué, permet en outre une comparaison avec d'autres entreprises.

Sur la base de la rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale, ce ratio d'équité mondial s'établit à 15,2 pour 2023.

Périmètre Monde	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Rémunérations attribuées (en milliers d'euros)</b>					
Rémunération du Directeur Général, Yves Perrier	2 000	3 000	3 000	-	-
Rémunération de la Directrice Générale, Valérie Baudson	-	-	2 160	1 952	2 343
Rémunération du Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen	-	-	-	1 045	1 118
Rémunération moyenne des salariés	144,5	143,1	160,0	151,3	154,3
<b>Directeur Général</b>					
<b>Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	13,8	21,0	18,7	-	-
<b>Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	13,5	12,9	15,2
<b>Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022</b>					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	6,9	7,2

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

##### Rémunération et avantages versés à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2023

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

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Philippe Brassac à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A. figurent dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. établi au titre de l'exercice 2023, y compris les tableaux de synthèse normalisés. Aucune information relative à Philippe Brassac ne figure donc dans les tableaux ci-après.

(1) Le ratio de la rémunération d'Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration jusqu'au 12 mai 2023, par rapport à la rémunération moyenne des salariés dans le monde est de 2,3 en 2023, calculé sur une base annuelle.

## Rémunération et avantages versés aux autres Dirigeants mandataires sociaux

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

	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 (en euros)
<b>Yves Perrier</b> <b>Président du Conseil d'Administration jusqu'au 12 mai 2023</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	355 295	131 305
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>355 295</b>	<b>131 305</b>

	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 (en euros)
<b>Valérie Baudson</b> <b>Directrice Générale</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	1 971 758	2 384 399
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(1)</sup>	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 971 758</b>	<b>2 384 399</b>

(1) Il est rappelé que les actions de performance qui sont attribuées en mai N+1 au titre de l'exercice N font partie intégrante de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice N et sont donc incluses dans le montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice N figurant dans la 1<sup>ère</sup> ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2023 au titre de l'exercice 2022 pour 384 000 euros sont incluses dans le montant de 1 971 758 euros de 2022. De la même façon, le montant de 2 384 399 euros inclut les 440 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en mai 2024.

	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 (en euros)
<b>Nicolas Calcoen</b> <b>Directeur Général Délégué à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	794 981	1 149 557
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(2)</sup>	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>794 981</b>	<b>1 149 557</b>

(1) Au titre de son mandat de Directeur Général Délégué. Par ailleurs, la rémunération attribuée à Nicolas Calcoen au titre de ses fonctions de salarié pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022, s'élève à 218 374 euros.

(2) Il est rappelé que les actions de performance qui sont attribuées en mai N+1 au titre de l'exercice N font partie intégrante de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice N et sont donc incluses dans le montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice N figurant dans la 1<sup>re</sup> ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2023 au titre de l'exercice 2022 pour 156 240 euros sont incluses dans le montant de 794 981 euros de 2022. De la même façon, le montant de 1 149 557 euros inclut les 210 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en mai 2024.

## Tableau 2 – Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

Le tableau ci-après présente la ventilation de la rémunération fixe, variable et des autres avantages octroyés aux Dirigeants mandataires sociaux au cours des exercices 2022 et 2023.

Yves Perrier Président du Conseil d'Administration jusqu'au 12 mai 2023	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	350 000	350 000	129 348	129 348
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>(4)</sup>	0	0	0	0
Avantages en nature (véhicule de fonction)	5 295	5 295	1 957	1 957
<b>TOTAL</b>	<b>355 295</b>	<b>355 295</b>	<b>131 305</b>	<b>131 305</b>

(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.

Yves Perrier Directeur Général jusqu'au 10 mai 2021	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	-	-	-	-
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	-	1 083 300 <sup>(5)</sup>	-	717 684 <sup>(6)</sup>
Rémunération variable non différée	-	144 000	-	0
Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée	-	0	-	149 184
Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant	-	939 300	-	568 500
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>(4)</sup>	-	-	-	-
Avantages en nature (véhicule de fonction)	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>1 083 300</b>	<b>-</b>	<b>717 684</b>

Les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de son ancien 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 2022 et de l'exercice 2023.

(5) La rémunération variable versée en 2022 correspond pour 144 000 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2021, et pour 939 300 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2018, 2019 et 2020). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(6) La rémunération variable versée en 2023 correspond pour 149 184 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2021 et soumise à rétention d'un an et à indexation et pour 568 500 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2019, 2020 et 2021). Ces dernières ont été différées et indexées le cas échéant conformément à la réglementation applicable (détail dans le Tableau 2 bis).

	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
<b>Valérie Baudson</b> <b>Directrice Générale</b>				
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	800 000	800 000	880 000	880 000
Rémunération variable annuelle <sup>(1)(4)</sup>	1 152 000	175 936	1 462 560	465 452 <sup>(5)</sup>
<i>Rémunération variable non différée</i>	230 400	175 936	292 512	230 400
<i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée</i>	230 400	0	292 512	182 271
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant</i>	691 200	0	877 536	52 781
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ( <i>véhicule de fonction et assurance chômage</i> )	19 758	19 758	41 839	41 839
<b>TOTAL</b>	<b>1 971 758</b>	<b>995 694</b>	<b>2 384 399</b>	<b>1 387 291</b>

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

(5) La rémunération variable versée en 2023 correspond pour :

- 230 400 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2022,
- 182 271 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2021 et soumise à rétention d'un an et à indexation,
- 52 781 euros à la première tranche de rémunération variable différée attribuée au titre de 2021 (détail dans le Tableau 2 bis).

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

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2022 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2018, 2019, 2020 et 2021) pour un total de 423 049 euros et à de la rémunération variable collective au titre du 1<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 pour 9 744 euros ;

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

	Exercice 2022		Exercice 2023	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
<b>Nicolas Calcoen</b> <b>Directeur Général Délégué depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022</b>				
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	315 000	315 000	420 000	420 000
Rémunération variable annuelle <sup>(1)(4)</sup>	468 720	0	698 040	0
<i>Rémunération variable non différée</i>	93 744	0	139 608	93 744
<i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée</i>	93 744	0	139 608	0
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant</i>	281 232	0	418 824	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature ( <i>véhicule de fonction et assurance chômage</i> )	11 261	11 261	31 517	31 517
<b>TOTAL</b>	<b>794 981</b>	<b>326 261</b>	<b>1 149 557</b>	<b>545 261</b>

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

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

- la rémunération attribuée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2022 s'élève à 218 374 euros et se décompose comme suit : rémunération fixe de 75 000 euros, une rémunération variable de 142 500 euros qui sera versée au cours des exercices suivants, des avantages en nature pour 874 euros ;

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2022 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2018, 2019, 2020 et 2021) pour un total de 378 574 euros et à de la rémunération variable collective au titre de 2021 pour 20 703 euros ;
- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2023 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2019, 2020, 2021 et 2022) pour un total de 198 889 euros et à de la rémunération variable collective au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2022 pour 3 331 euros.

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

Le Tableau 2 bis est présenté pour Yves Perrier au titre de son précédent mandat de Directeur Général, pour lequel il a perçu en 2023 des rémunérations variables différées attribuées au titre d'exercices antérieurs. Il est également présenté pour Valérie Baudson, qui a perçu, pour la première fois en 2023, une rémunération variable différée attribuée au titre de son mandat de Directrice Générale pour la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021.

Il est sans objet pour Yves Perrier au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration ainsi que pour Nicolas Calcoen qui n'a pas encore perçu de rémunération variable différée attribuée au titre son mandat de Directeur Général Délégué.

Le Conseil d'Administration du 7 février 2023 a constaté le niveau d'atteinte pour l'exercice 2022 de chaque objectif de performance préalable au versement en 2023 des tranches différées attribuées en 2020, 2021 et 2022, tel que détaillé dans le tableau ci-dessous.

Niveau d'atteinte des conditions de performance Exercice 2022	Pondération	Rémunération variable différée attribuée en 2020	Rémunération variable différée attribuée en 2021	Rémunération variable différée attribuée en 2022
Performance économique Amundi	85 %	120 %	120 %	120 %
Performance économique intrinsèque Crédit Agricole S.A.	5 %	102 %	102 %	102 %
Performance relative de l'action Crédit Agricole S.A.	5 %	88 %	80 %	0 %
Performance sociétale Crédit Agricole S.A.	5 %	108 %	108 %	108 %
<b>TAUX D'ATTEINTE GLOBAL PLAFONNÉ À 100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

La condition globale de versement est donc remplie à 100 % et les versements suivants ont été faits en 2023 :

Yves Perrier Directeur Général jusqu'au 10 mai 2021	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2018	397 664		
Rémunération variable différée attribuée en 2019	618 200	423 600	
Rémunération variable différée attribuée en 2020	221 700	153 100	155 900 <sup>(1)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2021		362 600	369 400 <sup>(2)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2022			43 200 <sup>(3)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>1 237 564</b>	<b>939 300</b>	<b>568 500</b>

(1) Attribution au titre de l'exercice 2019 d'une tranche de rémunération variable différée pour 200 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Attribution au titre de l'exercice 2020 d'une tranche de rémunération variable différée pour 400 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(3) Attribution au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 d'une tranche de rémunération variable différée pour 86 400 euros conditionnelle. En application de la réglementation CRD V, la moitié de cette tranche a été versée au moment de son acquisition en mars 2023. L'autre moitié acquise en 2023 est soumise à un an de rétention et sera versée en mars 2024 après indexation sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

Valérie Baudson, Directrice générale depuis le 11 mai 2021	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2022	-	-	52 781 <sup>(1)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>52 781</b>

(1) Attribution au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 d'une tranche de rémunération variable différée pour 53 816 euros conditionnelle, dont 52 781 euros, non indexée et 1 035 euros indexée. La partie non indexée a été versée au moment de son acquisition en mars 2023. La partie indexée, également acquise en mars 2023, est soumise à un an de rétention et sera versée en mars 2024 après indexation sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

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

Ce tableau est présenté en section 2.4.3.1.2.

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

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont bénéficié d'aucune attribution d'options en 2023.

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

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont levé aucune option au cours de l'exercice 2023.

**Tableau 6 – Actions de performance attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social (Plan 2023 CRD V)**

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date d'attribution	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés		Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
			Valorisation par action	Valorisation totale			
<b>Valérie Baudson</b>	<b>12 mai 2023</b>	<b>6 550</b>		<b>299 138 €</b>	<b>Au plus tôt le 13 mai 2024</b>	<b>Au plus tôt le 13 mai 2025</b>	<b>Oui</b>
	en 5 tranches équivalentes :						
	Tranche 1 : 1 310 actions		54,00 €	70 740 €			RNPG ajusté, Coex ajusté, Collecte nette ajustée, Plan Ambitions ESG 2025
	Tranche 2 : 1 310 actions		49,94 €	65 421 €			
	Tranche 3 : 1 310 actions		45,82 €	60 024 €			
	Tranche 4 : 1 310 actions		41,47 €	54 326 €			
	Tranche 5 : 1 310 actions		37,12 €	48 627 €			
<b>Nicolas Calcoen</b>	<b>12 mai 2023</b>	<b>2 670</b>		<b>121 939 €</b>	<b>Au plus tôt le 13 mai 2024</b>	<b>Au plus tôt le 13 mai 2025</b>	<b>Oui</b>
	en 5 tranches équivalentes :						
	Tranche 1 : 534 actions		54,00 €	28 836 €			RNPG ajusté, Coex ajusté, Collecte nette ajustée, Plan Ambitions ESG 2025
	Tranche 2 : 534 actions		49,94 €	26 668 €			
	Tranche 3 : 534 actions		45,82 €	24 468 €			
	Tranche 4 : 534 actions		41,47 €	22 145 €			
	Tranche 5 : 534 actions		37,12 €	19 822 €			

Il est rappelé que ces attributions d'actions correspondent au paiement d'une partie de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2022, soit 384 000 euros pour Valérie Baudson et 156 240 euros pour Nicolas Calcoen. Conformément à la politique de rémunération 2022, le nombre d'actions a été déterminé par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 27 avril 2023 sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil, soit 58,70 euros. Ces attributions ont été approuvées par l'Assemblée générale annuelle du 12 mai 2023 dans sa septième résolution pour Valérie Baudson et sa huitième résolution pour Nicolas Calcoen (votes *ex-post* sur la rémunération attribuée au titre de 2022). **Les attributions à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen représentent respectivement 0,003 % et 0,001 % du capital social.**

Conformément à la politique de rémunération 2023, le Conseil d'Administration du 6 février 2024 a décidé d'attribuer sous forme d'actions de performance une part de la rémunération variable globale de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen au titre de leurs mandats pour l'exercice 2023. Ces attributions ne seront effectuées qu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2024 si celle-ci a approuvé les éléments de rémunération variable attribués à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2023.

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

Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires	Date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice	Conditions d'acquisition
Néant	Néant	Néant	Néant

Aucune action de performance attribuée gratuitement aux Dirigeants mandataires sociaux au titre de leurs mandats n'est devenue disponible durant l'exercice.

Il est précisé qu'une partie des 860 actions attribuées gratuitement sous conditions de performance (1<sup>ère</sup> tranche du plan CRD V 2022), le 18 mai 2022, à Valérie Baudson, est acquise depuis le 18 mai 2023. En effet, lors de sa réunion du 7 février 2023, le Conseil d'Administration a constaté que **les conditions de performance qu'il avait fixées étaient atteintes, au titre de l'exercice 2022, à hauteur de 82 %**. Ainsi, sur les 860 actions attribuées le 18 mai 2022, 705 actions ont été acquises par Valérie Baudson le 18 mai 2023.

Conformément à la politique de rémunération, ces 705 actions sont soumises à une période de rétention d'un an et ne deviendront disponibles que le 18 mai 2024 (étant précisé que Valérie Baudson sera tenue alors d'en conserver au moins 20 %, soit 141 actions, jusqu'à la fin de son mandat de Directrice Générale)

Aucune action de performance attribuée gratuitement au titre des fonctions de salariés que Valérie Baudson et Nicolas Calcoen exerçaient respectivement jusqu'au 10 mai 2021 et jusqu'au 31 mars 2022 n'est devenue disponible durant l'exercice 2023.



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

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

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

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

- le Plan 2022 CRD V, dont 4 300 actions ont été attribuées à Valérie Baudson ;
- le Plan 2023 CRD V, dont 6 550 actions ont été attribuées à Valérie Baudson et 2 670 actions à Nicolas Calcoen. Les informations relatives à ces attributions sont précisées au tableau 6 ci-dessus.

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

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

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

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>Philippe Brassac</b> Président du Conseil d'Administration Début du mandat : 12 mai 2023 Fin de mandat : <sup>(1)</sup>		X		X		X		X
<b>Yves Perrier</b> Président du Conseil d'Administration Début du mandat : 11 mai 2021 Fin de mandat : 12 mai 2023 <sup>(2)</sup>		X		X		X		X
<b>Valérie Baudson</b> Directrice Générale Début du mandat en cours : 11 mai 2021 Fin de mandat : indéterminée	X <sup>(3)</sup>			X	X		X	
<b>Nicolas Calcoen</b> Directeur Général Délégué Début du mandat en cours : 1 <sup>er</sup> avril 2022 Fin de mandat : indéterminée	X <sup>(4)</sup>			X	X		X	

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

(2) Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration afin d'accompagner Amundi pendant une période de transitoire. Celle-ci est arrivée à son terme à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

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

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

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

## 2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2024

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 2023 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2024.

### 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 un panel de directeurs financiers ayant également la responsabilité des fonctions de contrôle, au sein du 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 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 2023, 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.

**Le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations a décidé lors de sa réunion du 6 février 2024 de reconduire en 2024 la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux d'Amundi en 2023, sans y apporter de modifications.** En effet, le Conseil d'Administration avait fait évoluer les politiques de rémunération des mandataires sociaux en 2023. Ces politiques ont été approuvées par l'Assemblée générale des actionnaires du 12 mai 2023 comme suit :

- politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'Administration (10<sup>e</sup> résolution, approuvée à hauteur de 99,86 %), aux membres du Conseil d'Administration (9<sup>e</sup> résolution, approuvée à hauteur de 99,92 %), à la Directrice Générale (11<sup>e</sup> résolution approuvée à hauteur de 97,09 %), au Directeur Général Délégué (12<sup>e</sup> résolution approuvée à hauteur de 97,76 %).

#### 2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux Administrateurs et au censeur

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

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

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

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2024 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, donnera lieu au versement d'une rémunération en 2025 au titre de l'exercice 2024.

Il a été proposé par le Conseil d'Administration du 6 février 2024, 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 2023 :

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

Cette politique de rémunération est cohérente avec la rémunération des administrateurs des sociétés du SBF 120 <sup>(2)</sup> et conforme à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, puisqu'elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.4.3).

Par ailleurs, 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 98,48 % (6<sup>e</sup> résolution). Des informations complémentaires ont été intégrées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise pour tenir compte des échanges avec les parties prenantes (agences de conseil en vote, actionnaires, investisseurs). Il s'agit notamment des précisions quant à l'analyse comparée de la rémunération de la Directrice Générale présentée en 2.4.3.4.1.

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 2023 :

#### « Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2024, 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 2024, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.2 du document d'enregistrement universel 2023 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 2022 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 6 février 2024 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 médiane s'établit à 350 000 euros selon le Spencer Stuart Board Index 2022. 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 rappelé que **Philippe Brassac a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur, y compris au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'Administration**, étant entendu qu'il perçoit une rémunération de Crédit Agricole S.A. à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A.

### Tableau récapitulatif de la politique de rémunération

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021. Il est toutefois précisé que <b>Philippe Brassac a renoncé à percevoir cette rémunération</b> au titre de la fonction de Président du Conseil d'Administration.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs. Il est toutefois précisé que <b>Philippe Brassac a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur</b> .
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Il est précisé que <b>Philippe Brassac ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi</b> .
Frais de santé	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. Il est précisé que <b>Philippe Brassac ne bénéficie pas du régime frais de santé Amundi</b> .

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 2023 :

#### « Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2024, 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 2024, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.3 du document d'enregistrement universel 2023 de la Société. »*

### 2.4.4.4 Politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

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

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 6 février 2024 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de reconduire la politique de rémunération qui était applicable en 2023.

## Contrat de travail

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

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

de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

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

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

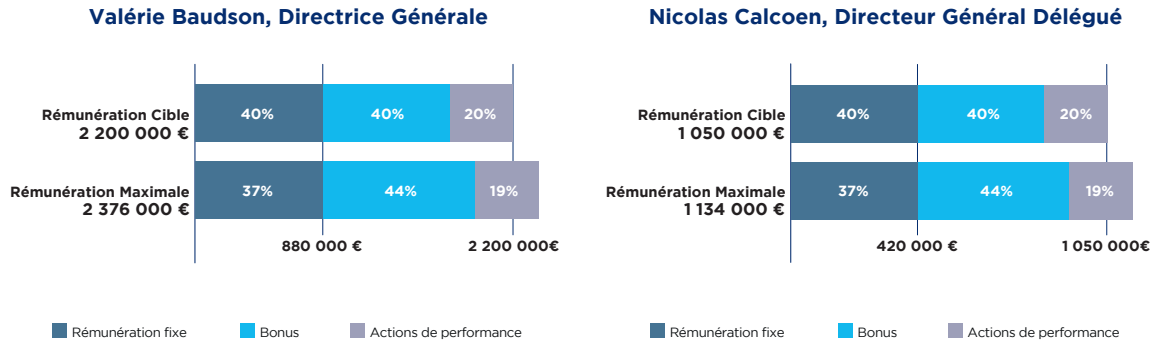
## Tableau récapitulatif de la politique de rémunération

Éléments de la politique de rémunération	Présentation												
Rémunération fixe	<p>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.</p> <p>Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué une fois par an, sans que cet examen 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.</p> <p>Le Conseil d'Administration du 6 février 2024, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen. Ainsi, au titre de 2024, les rémunérations fixes seront les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valérie Baudson : 880 000 euros, sans changement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;</li> <li>• Nicolas Calcoen : 420 000 euros, sans changement depuis sa nomination le 1<sup>er</sup> avril 2022.</li> </ul> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation <i>ex post</i> de l'Assemblée générale.</p>												
Rémunération variable globale	<p><b>Nature de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale sera attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en partie sous forme de bonus en numéraire ;</li> <li>• en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentées en détails ci-après.</li> </ul> <p><b>Niveau cible de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale cible représente 150 % de la rémunération fixe.</p> <p>Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire ;</li> <li>• à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance.</li> </ul> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Valérie Baudson</th> <th>Nicolas Calcoen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Rémunération variable globale cible</b></td> <td>1 320 000 euros</td> <td>630 000 euros</td> </tr> <tr> <td>dont bonus en numéraire</td> <td>880 000 euros</td> <td>420 000 euros</td> </tr> <tr> <td>dont actions de performance</td> <td>440 000 euros</td> <td>210 000 euros</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Plafond de la rémunération variable globale</b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valérie Baudson : 1 496 000 euros ;</li> <li>• Nicolas Calcoen : 714 000 euros.</li> </ul> <p>Ceci est par ailleurs conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale à un maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. En vertu de la 9<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016, ce plafond a été porté à 200 %.</p>		Valérie Baudson	Nicolas Calcoen	<b>Rémunération variable globale cible</b>	1 320 000 euros	630 000 euros	dont bonus en numéraire	880 000 euros	420 000 euros	dont actions de performance	440 000 euros	210 000 euros
	Valérie Baudson	Nicolas Calcoen											
<b>Rémunération variable globale cible</b>	1 320 000 euros	630 000 euros											
dont bonus en numéraire	880 000 euros	420 000 euros											
dont actions de performance	440 000 euros	210 000 euros											

Éléments  
de la politique  
de rémunération

Présentation

La structure des rémunérations proposées peut être synthétisée comme suit :



Rémunération variable  
globale :

Modalités  
de détermination

Modalités de détermination de la rémunération variable globale

Le montant de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2024, sera déterminé postérieurement à la clôture 2024, 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 2024, 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.

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 %.

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 identiques à ceux applicables en 2023 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<sup>(1)</sup>, 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 2024, le Conseil évaluera, sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs, l'atteinte :

- du critère relatif à la mise en œuvre des projets ESG, en mesurant la progression d'Amundi, à fin 2024, dans la mise en œuvre des dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 (tels que présentés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021), sur la base de résultats quantitatifs et qualitatifs, comme cela a été fait à fin 2022 et à fin 2023 ;
- du critère relatif aux projets stratégiques d'Amundi en fonction des résultats obtenus sur le développement :
  - d'Amundi Technology et des services,
  - de l'Asie et de l'Europe,
  - des actifs réels et de la gestion passive,
  - de la bonne mise en œuvre 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 2023, sont les suivants :

- 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 ;
- RSE Environnementale : améliorer l'empreinte carbone du groupe Crédit Agricole.

Le Conseil évaluera l'atteinte de ces critères en fonction des réalisations de l'année 2024.

Ainsi, compte tenu des critères relatifs à la mise en œuvre des projets ESG 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 26.11 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.

(1) Communiqué de presse du 22 juin 2022.

Éléments  
de la politique  
de rémunération

Présentation

Les critères définis pour la rémunération variable 2024, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2024, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
<b>Périmètre Amundi</b>	<b>82,5 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes consolidés annuels)</b>	<b>60,0 %</b>			
PNB (en millions d'euros) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coefficient d'exploitation ajusté (en %) <sup>(1)</sup>	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (en millions d'euros) <sup>(1)</sup>	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette ajustée (en milliards d'euros) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>22,5 %</b>			
Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2) (3)</sup>	12,5 %			150 %
Projets stratégiques <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>Périmètre Crédit Agricole S.A.</b>	<b>17,5 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes consolidés annuels)</b>	<b>10,0 %</b>			
Coefficient d'exploitation (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
Return on Tangible Equity (RoTE) (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>7,5 %</b>			
RSE Sociétale <sup>(2)</sup>	3,75 %			150 %
RSE Environnementale <sup>(1) (3)</sup>	3,75 %			150 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>			

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

Pour chaque critère économique,

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

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

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

La rémunération variable globale maximale sera pour Valérie Baudson de 1 496 000 euros et pour Nicolas Calcoen de 714 000 euros, soit 113,3 % de la rémunération cible ou 170 % de la rémunération fixe.

Rémunération variable  
globale :

Modalités de différé  
et d'indexation

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 2025 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2024 ;
2. l'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2026 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2024.

**Éléments  
de la politique  
de rémunération**

**Présentation**

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<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale 2023, **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 2024 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 2025 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 2024.

*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 2024 qui seront soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2024.

*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 2024. 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 2023 telles que décrites au chapitre 2.4.3.3.3 ;
- 15 % sur le RoTE avant impôt de Crédit Agricole S.A. La condition sera satisfaite si le RoTE avant impôt est supérieur à 5 %.

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

**Rémunération  
variable globale :**  
Modalités de versement

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

Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2024.



**Éléments  
de la politique  
de rémunération****Présentation**

<b>Rémunération variable globale :</b>  Conditions en cas de départ et clause de restitution	<b>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</b>  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.  <b>Clause de restitution applicable à la rémunération variable globale</b>  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.
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.  Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2024.
<b>Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration</b>	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.
<b>Indemnité de départ à la retraite</b>	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.
<b>Indemnités de cessation de fonction :</b>  Indemnité de départ	<b>Éligibilité au versement d'une indemnité de départ</b>  <b>S'agissant de Valérie Baudson :</b> 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.  <b>S'agissant de Nicolas Calcoen :</b> 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 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe ;</li> <li>• est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ;</li> <li>• a eu un comportement à risque particulièrement grave ;</li> <li>• a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.</li> </ul> <b>Montant de l'indemnité de départ</b>  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.  <b>Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ</b>  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 : le produit net bancaire, la collecte nette ajustée, le coefficient d'exploitation ajusté et le RNPG ajusté.  Il est précisé que ces conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Indemnité de non-concurrence	<p>Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne sont pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de leur mandat.</p> <p>Au titre de leur contrat de travail, ils sont soumis à une clause de non-concurrence leur interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail. En contrepartie, ils percevront pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation du contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.</p> <p>Conformément à la recommandation 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale ou du Directeur Général Délégué.</p> <p>Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
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 pourra bénéficier Valérie Baudson sera de 24 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur.</p> <p>S'agissant de Nicolas Calcoen, la durée d'indemnisation maximale dont il pourrait bénéficier à l'issue de la première période d'affiliation de 12 mois qui a pris fin le 30 avril 2023, serait de 12 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur. À compter de la fin de la deuxième année d'affiliation, soit le 30 avril 2024, la durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Nicolas Calcoen sera portée à 24 mois.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature. Cette cotisation est estimée à 36 932 euros pour l'exercice 2024 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. Cet avantage est estimé, en 2024, à 6 800 euros pour Valérie Baudson et à 3 900 euros pour 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 2024, les cotisations qui resteraient à la charge d'Amundi sont identiques pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen et sont estimées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 500 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 600 euros.</li> </ul>
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 2023 :

**« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2024, 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 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 2023 de la Société.*

**« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2024, 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 2023 de la Société. »*