

02

GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION RESPONSABLE ET ENGAGÉ	36
UNE DIRECTION GÉNÉRALE EXPÉRIMENTÉE	37
UN COMITÉ EXÉCUTIF AU SERVICE DE NOTRE STRATÉGIE	38
PRÉAMBULE	40
2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS	41
2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement	41
2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2025	51
2.1.3 Présentation des Comités spécialisés et de leurs activités en 2025	53
2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS	64
2.3 LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE	76
2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions	76
2.3.2 Les Dirigeants exécutifs et leurs pouvoirs	76
2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux	77
2.3.4 Les Instances de Direction du Groupe	80
2.4 RÉMUNÉRATIONS	82
2.4.1 Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi	84
2.4.2 Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM/OPCVM V, IFD et CRD V)	88
2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2025	95
2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2026	120

Un Conseil d'Administration responsable et engagé

Le Conseil d'Administration détermine les orientations stratégiques de l'activité d'Amundi et veille à leur application par la Direction Générale.



OLIVIER GAVALDA
Président du Conseil d'administration depuis 2025
Directeur Général de Crédit Agricole S.A.

41,7 %

ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS ⁽¹⁾

50 %

FEMMES ⁽¹⁾

50 %

HOMMES ⁽¹⁾

57,5 ans

ÂGE MOYEN

(1) Hors administrateur élu par les salariés. En l'absence de contraintes réglementaires, les censeurs ne sont pas pris en compte dans les calculs.



PIERRE CAMBEFORT
Administrateur depuis 2025
Directeur Général de la Caisse régionale Nord Midi-Pyrénées



VIRGINIE CAYATTE
Administratrice indépendante depuis 2015



LAURENCE DANON-ARNAUD
Administratrice indépendante depuis 2015



PATRICE GENTÉ
Administrateur depuis 2021
Président de la Caisse régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine



GÉRALD GRÉGOIRE
Administrateur depuis 2024
Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Client, Développement et Innovation



MICHÈLE GUIBERT
Administratrice depuis 2020
Directrice Générale de la Caisse régionale du Crédit Agricole des Côtes-d'Armor



CLOTILDE L'ANGEVIN
Administratrice depuis 2025
Directrice Générale Adjointe de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Finances et Pilotage



NICOLAS MAURÉ
Administrateur depuis 2025
Président de la Caisse régionale du Crédit Agricole Toulouse 31



JEAN-CHRISTOPHE MIESZALA
Administrateur indépendant depuis 2025



HÉLÈNE MOLINARI
Administratrice indépendante depuis 2015



NATHALIE WRIGHT
Administratrice indépendante depuis 2022

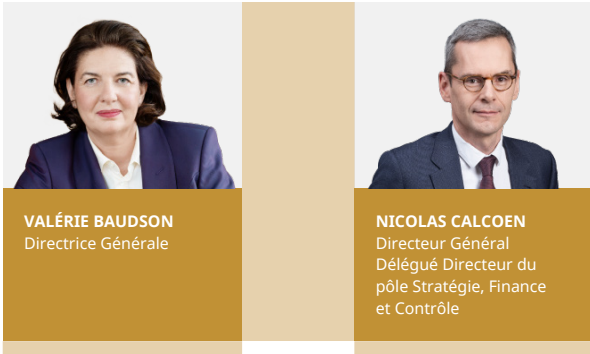


JOSEPH OUEDRAOGO
Administrateur élu par les salariés depuis 2022
Responsable Maîtrise d'Ouvrage, Risques de Marché, Amundi Asset Management

AU 31/12/2025

Une Direction Générale expérimentée

Le Comité de Direction Générale s'implique dans toutes les grandes décisions commerciales, organisationnelles et de gestion des ressources humaines. Il assure la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance du Groupe.

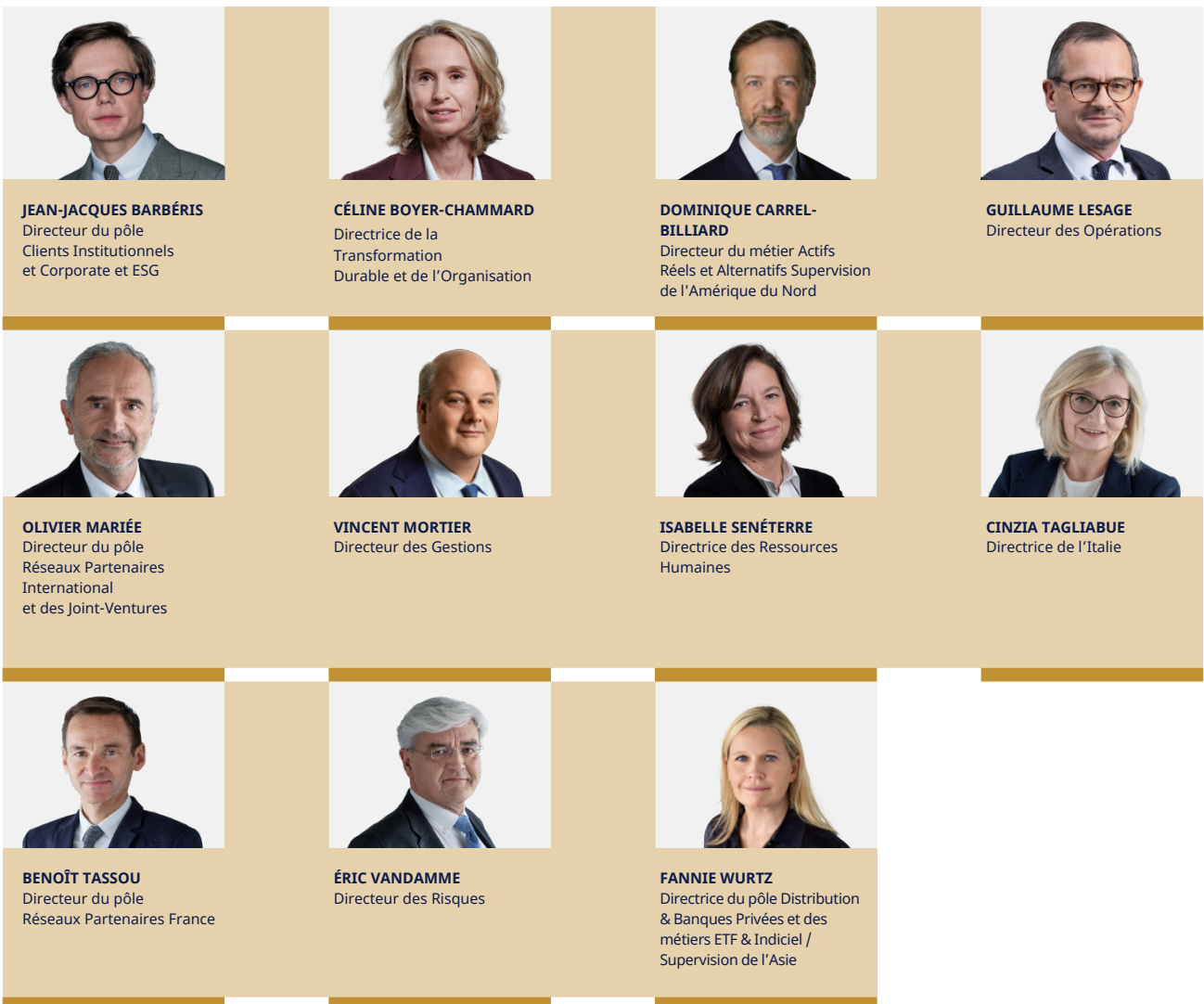


13

MEMBRES

38,5%

DE FEMMES



AU 31/12/2025

Un Comité Exécutif au service de notre stratégie

Le Comité Exécutif assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie dans tous les pays où le groupe Amundi est présent.

Membres du Comité de Direction Générale



THIERRY ANCONA
Directeur des Ventes
Distribution, Banques
privées et ETF



NATACHA ANDERMAHR
Directrice de
la Communication



ALICE DE BAZIN
Directrice Générale
de CPRAM



ERIC BRAMOULLÉ
Directeur du Royaume-Uni



FRANCESCA CICERI
Directeur des Ventes
Clients Institutionnels



CLAIRE CORNIL
Directrice Générale de
Société Générale Gestion



GILLES CUTAYA
Directeur Marketing
et Produits



MONICA DEFEND
Directrice d'Amundi
Investment Institute



GAËTAN DELCULÉE
Directeur Adjoint
des Ventes Distribution,
Banques Privées et ETF



JEANNE DUVOUX
Directrice Business
support & Operations



JULIEN FONTAINE
Directeur de la Supervision
des Partenariats et des
Joint-Ventures



KATSUMI FUJIKAWA
Directeur du Japon



CHRISTINE GENTIL
Directrice Organisation
et Projets Transverses



BARRY GLAVIN
Directeur de
la Gestion Actions



GIORGIO GRETTER
Directeur de la Stratégie



DAVID HARTE
Directeur de l'Irlande et
Directeur Adjoint
des Opérations

Ce Comité, auquel les responsables des principaux pays participent, 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.



ELODIE LAUGEL
Directrice de l'Investissement Responsable



AURÉLIA LECOURTIER
Directrice Financière



ALEXANDRE LEFEBVRE
Directeur Adjoint du métier Actifs Réels et Alternatifs



CATHERINE LEROY
Directrice du métier Épargne Salariale et Retraite



BENJAMIN LUCAS
Directeur d'Amundi Technology



MARTA MARIN
Directrice d'Amundi Iberia



ADRIENNE MEUNIER
Directrice du Développement des Ressources Humaines et de l'Accompagnement des Dirigeants



MARC NOËL
Directeur de la Conformité



PHILIPPE D'ORGEVAL
Directeur Adjoint des Gestions



AMAURY D'ORSAY
Directeur de la Gestion Taux et Monétaire



JOHN O'TOOLE
Directeur des Solutions Gestion Diversifiée



CHRISTIAN PELLIS
Directeur de l'Allemagne



DOROTHÉE PIREL
Directrice de l'Audit Interne



FRANCESCO SANDRINI
Directeur des Stratégies Gestion Diversifiée



BENOIT SOREL
Directeur du métier ETF et Indiciel



GABRIELE TAVAZZANI
Directeur du Développement des Joint-Ventures



EDDY WONG
Directeur de l'Asie



XIAOFENG ZHONG
Vice-Président de l'Asie

47

MEMBRES

39,1%

DE FEMMES
DANS LE COMITÉ EXÉCUTIF ⁽¹⁾

(1) Le taux de 39,1 % correspond au taux de mixité du Comité exécutif à la date du 31 décembre 2025. La présentation ci-dessus comprend une nomination qui est intervenue postérieurement à cette date.

AU 31/12/2025

Préambule

Exercice 2025

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 2025 ;
- 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 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 rémunération des Dirigeants mandataires sociaux et des membres du Conseil.

Ce rapport a été arrêté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 10 mars 2026.

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 2025 (2.4).

Les principales caractéristiques des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par la Société relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière sont présentées au sein du Chapitre 5 du document d'enregistrement universel 2025.

Enfin, sont présentées dans le document d'enregistrement universel, au sein du Chapitre 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 ; et
- 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 2025

En 2025, de nombreux changements sont intervenus dans la composition du Conseil d'Administration et de ses Comités spécialisés.

Olivier Gavalda, nouveau Directeur Général de Crédit Agricole S.A., a été **porté à la présidence du Conseil en remplacement de Philippe Brassac**, à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

Le Conseil a par ailleurs **amorcé une transition dans les successions à venir des quatre administrateurs indépendants** qui avaient été nommés en même temps en 2015, lors de l'introduction en bourse de la Société.

Une première étape a en effet été franchie lors de l'Assemblée générale 2025, avec la **nomination de Jean-Christophe Mieszala pour succéder à Robert Leblanc**, dont le mandat arrivait à échéance.

En parallèle, **le mandat de Virginie Cayatte a été renouvelé**, étant précisé qu'elle s'est engagée par avance à démissionner avant la nouvelle échéance de son mandat et au plus tard en novembre 2027, date à laquelle elle perdrait la qualité d'indépendante.

Ce choix de remplacer un administrateur indépendant sur deux, au fur et à mesure des échéances de mandat permettra dans les années futures de mieux étaler dans le temps les successions à opérer auprès des administrateurs indépendants et de préserver ainsi au mieux une bonne transition au niveau du Conseil.

Christine Grillet a démissionné de son mandat d'administratrice et le Conseil d'Administration, réuni à l'issue de l'Assemblée, a coopté **Nicolas Mauré**, jusqu'alors censeur, en remplacement. Cette cooptation a mis fin aux fonctions de censeur qu'il occupait depuis 2023.

Au mois de juillet 2025, **Christian Rouchon**, administrateur historique d'Amundi, a démissionné de son mandat dans le cadre de son départ à la retraite. **Bénédicte Chrétien** a également renoncé à son mandat du fait de sa nomination à la direction générale de CFM Indosuez Wealth Management.

Afin de les remplacer, le Conseil d'Administration a décidé en octobre 2025 de coopter **Pierre Cambefort, Directeur général de la Caisse régionale Nord Midi-Pyrénées et Clotilde L'Angevin, Directrice générale adjointe de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Finances et Pilotage.**

Compte tenu de ces nombreux changements, la composition des 5 Comités spécialisés a également évolué.

Le tableau ci-dessous récapitule ces mouvements.

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	Entrée
Philippe Brassac	Président du Conseil et membre du Comité stratégique et RSE		27/05/2025	
Robert Leblanc	Administrateur, Président du Comité des rémunérations, membre du Comité des nominations et du Comité d'audit		27/05/2025	
Olivier Gavalda	Président du Conseil et membre du Comité stratégique et RSE			27/05/2025
Jean-Christophe Mieszala	Administrateur, membre du Comité des nominations, du Comité des rémunérations et du Comité stratégique et RSE			27/05/2025
	Membre du Comité des risques			28/07/2025
Christine Grillet	Administratrice		27/05/2025	
Nicolas Mauré	Censeur		27/05/2025	
	Administrateur			27/05/2025
	Membre du Comité des nominations			28/07/2025
Laurence Danon-Arnaud	Membre du Comité des rémunérations		27/05/2025	
	Présidente du Comité des rémunérations			27/05/2025
Christian Rouchon	Administrateur, Président du Comité des risques et du Comité d'audit		28/07/2025	
Virginie Cayatte	Administratrice	27/05/2025		
	Membre du Comité d'audit		28/07/2025	
	Présidente du Comité d'audit			28/07/2025

Nom	Mandat dans la Société	Renouvellement	Départ	Entrée
Michèle Guibert	Membre du Comité des risques		28/07/2025	
	Présidente du Comité des risques et membre du Comité d'audit			28/07/2025
Bénédicte Chrétien	Administratrice, membre du Comité des rémunérations et du Comité des nominations	27/05/2025	28/07/2025	
Pierre Cambefort	Administrateur			27/10/2025
Clotilde L'Angevin	Administratrice, membre du Comité des rémunérations			27/10/2025

Ainsi, au 31 décembre 2025, et comme décrit dans les tableaux de synthèse ci-après, le Conseil est composé de 13 administrateurs, 6 femmes et 7 hommes, dont 5 administrateurs indépendants et 1 administrateur élu par les salariés.

2.1.1.1.2 Tableaux de synthèse au 31 décembre 2025

	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Nombre d'actions détenues	Durée du mandat		
						Début 1 ^{er} mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au Conseil
PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION								
Olivier Gavalda	62	H	Française	2	200	2025	AG 2028	7 mois ⁽¹⁾
ADMINISTRATEURS								
Pierre Cambefort	61	H	Française	2	200	2025	AG 2026	2 mois ⁽²⁾
Patrice Gentié	62	H	Française	1	200	2021	AG 2027	4
Gérald Grégoire	51	H	Française	1	200	2024	AG 2027	1 an
Michèle Guibert	58	F	Française	1	200	2020	AG 2027	5
Clotilde L'Angevin	47	F	Française	1	200	2025	AG 2028	2 mois ⁽³⁾
Nicolas Mauré	49	H	Française	1	200	2025	AG 2026	7 mois ⁽⁴⁾
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS								
Virginie Cayatte	55	F	Française	1	250	2015	AG 2028 ⁽⁵⁾	10
Laurence Danon-Arnaud	69	F	Française	3	480	2015	AG 2026	10
Jean-Christophe Mieszala	60	H	Française	1	200	2025	AG 2028	7 mois ⁽⁶⁾
Hélène Molinari	62	F	Française	2	200	2015	AG 2026	10
Nathalie Wright	61	F	Française	2	200	2022	AG 2027	3
ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS								
Joseph Ouedraogo	50	H	Française	1	642,9371 FCPE Amundi Actionnariat ⁽⁷⁾	2022	Élection avant AG 2028	3

(1) Olivier Gavalda a été nommé administrateur, puis Président du Conseil d'Administration le 27 mai 2025.

(2) Pierre Cambefort a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2025.

(3) Clotilde L'Angevin a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2025.

(4) Nicolas Mauré a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 mai 2025. Auparavant, il était censeur (depuis 2023).

(5) Étant précisé que Virginie Cayatte s'est engagée par avance à démissionner de son mandat d'administratrice avant l'échéance de celui-ci et au plus tard en novembre 2027, date à laquelle elle ne pourrait plus être considérée comme indépendante au sens du Code AFEP-MEDEF.

(6) Jean-Christophe Mieszala a été nommé administrateur le 27 mai 2025.

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

Participation et assiduité aux réunions des Comités spécialisés du Conseil d'Administration (dont une consultation écrite du Comité des nominations)					Conseil	
	Comité d'audit	Comité des risques	Comité stratégique et RSE	Comités des rémunérations	Comité des nominations	Taux de présence aux réunions du Conseil
DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL NON EXÉCUTIF						
Philippe Brassac ⁽¹⁾ <i>Président du Conseil d'Administration</i>			✓ 100 %			100 %
Olivier Gavalda ⁽²⁾ <i>Président du Conseil d'Administration</i>			✓ 100 %			100 %
ADMINISTRATEURS						
Pierre Cambefort ⁽³⁾						100 %
Bénédicte Chrétien ⁽⁴⁾				✓ 100 %	✓ 67 %	100 %
Patrice Gentié						100 %
Gérald Grégoire						86 %
Christine Grillet ⁽⁵⁾						100 %
Michèle Guibert ⁽⁶⁾	✓ 100 %	✓ Présidente 100 % ✓ 50 % ⁽¹⁴⁾				71 %
Clotilde L'Angevin ⁽⁷⁾				✓ 100 %		100 %
Robert Leblanc ⁽⁸⁾	✓ 100 %			✓ Président 100 %	✓ 100 %	100 %
Nicolas Mauré ⁽⁹⁾						100 %
Christian Rouchon ⁽¹⁰⁾	✓ Président 100 %	✓ Président 100 %				100 %
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS						
Virginie Cayatte ⁽¹¹⁾	✓ Présidente 100 % ✓ 75 % ⁽¹⁵⁾		✓ 100 %			86 %
Laurence Danon-Arnaud ⁽¹²⁾			✓ Présidente 100 %	✓ Présidente 100 %		86 %
Jean-Christophe Mieszala ⁽¹³⁾		✓ 100 %	✓ 100 %	✓ 100 %	✓ 100 %	100 %
Hélène Molinari					✓ Présidente 100 %	100 %
Nathalie Wright	✓ 100 %	✓ 100 %				100 %
ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS						
Joseph Ouedraogo						100 %

(1) Le mandat de Philippe Brassac est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(2) Olivier Gavalda a été nommé administrateur, puis Président du Conseil d'Administration et membre du Comité stratégique et RSE, le 27 mai 2025.

(3) Pierre Cambefort a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2025.

(4) Bénédicte Chrétien a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(5) Christine Grillet a démissionné à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(6) Michèle Guibert est devenue membre du Comité d'audit et Présidente du Comité des risques le 28 juillet 2025.

(7) Clotilde L'Angevin a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2025. Elle a également été désignée membre du Comité des rémunérations.

(8) Le mandat de Robert Leblanc est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(9) Nicolas Mauré a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 mai 2025. Auparavant, il était censeur (depuis 2023). Il a également été désigné membre du Comité des nominations le 28 juillet 2025. Aucune réunion du Comité des nominations n'est intervenue entre cette date et le 31 décembre 2025.

(10) Christian Rouchon a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(11) Virginie Cayatte est devenue Présidente du Comité d'audit le 28 juillet 2025.

(12) Laurence Danon-Arnaud est devenue Présidente du Comité des rémunérations le 27 mai 2025.

(13) Jean-Christophe Mieszala a été nommé administrateur, puis membre du Comité stratégique et RSE, membre du Comité des rémunérations et membre du Comité des nominations, le 27 mai 2025. Il a ensuite été désigné membre du Comité des risques, le 28 juillet 2025.

(14) Michèle Guibert a été absente lors des réunions du Comité des risques des 30 janvier et 24 avril 2025. Depuis qu'elle est devenue Présidente du Comité, elle a été présente à toutes les réunions.

(15) Virginie Cayatte a été absente lors de la réunion du Comité d'audit du 28 avril 2025. Depuis qu'elle est devenue Présidente du Comité, elle a été présente à toutes les réunions.

2.1.1.1.3 Évolutions postérieures à l'exercice 2025

Le Conseil d'Administration a décidé, sur recommandation de son Comité des nominations, de soumettre à l'Assemblée générale de juin 2026 :

- la **ratification** des **cooptations** de **Pierre Cambefort, Clotilde L'Angevin et Nicolas Mauré** ;
- le **renouvellement** pour 3 ans de **Pierre Cambefort, Laurence Danon-Arnaud** ⁽¹⁾ et **Nicolas Mauré** ; et
- la **nomination de Dominique Potiron** pour succéder à Hélène Molinari. Avec près de 30 ans d'expérience professionnelle Dominique Potiron connaît très bien le secteur financier en général, et en particulier ses enjeux humains. Spécialisée dans les Ressources Humaines, le recrutement des mandataires sociaux et l'accompagnement des conseils d'administration d'établissements financiers, Dominique Potiron pourrait apporter son expertise dans les domaines de la gouvernance et de la rémunération.

Il a également décidé, sous réserve de l'approbation de cette nomination par l'Assemblée, de porter Dominique Potiron à la présidence du Comité des nominations et de la nommer membre du Comité des rémunérations.

2.1.1.1.4 Les administrateurs nommés par l'Assemblée générale

Le Conseil d'Administration veille à l'équilibre collégial et à la diversité des membres qui le composent, à la lumière des enjeux auxquels fait face Amundi. Il s'assure également de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales de l'entreprise. Ces principes gouvernent sa politique de diversité basée notamment sur une pluralité de compétences, de cultures et un principe de mixité.

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 ».

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. À cet effet, il veille à ce que chacune des thématiques figurant dans la matrice de compétences conserve un niveau satisfaisant de représentation. Il veille au renforcement des compétences des administrateurs déjà en poste en s'assurant que des sessions de formation appropriées soient organisées par la Société.

En 2025, le Comité des nominations a veillé à ce que les successions intervenues dans le courant de l'exercice se fassent en adéquation avec les besoins de compétences utiles au Conseil.

Il en résulte qu'au 31 décembre 2025, **toutes les compétences se sont maintenues ou renforcées au sein du Conseil**, en particulier la planification stratégique, le commercial/marketing, la gestion des risques/conformité/audit interne, ainsi que l'ESG.

Concernant plus spécifiquement les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance, il est à noter que depuis 2023 et en cohérence avec les engagements pris au travers de son « Say on Climate », une majorité des membres du Conseil d'Administration a renforcé ses compétences dans ce domaine. Il en résulte que 92,31 % des administrateurs jugent que l'ESG fait partie de l'une de leurs expertises à fin 2025.

S'agissant de chacune des thématiques E, S et G que cette expertise recouvre :

- la compétence en matière d'environnement s'est consolidée en 2025. Les administrateurs ont en effet poursuivi le développement de leurs compétences sur le climat au cours de l'exercice, conformément aux engagements pris dans le cadre du « Say On Climate ». Ils ont notamment participé, en 2025, à une session de formation sur les enjeux et défis liés à la biodiversité et au capital naturel. Ils ont également bénéficié d'un point sur les actualités réglementaires européennes, parmi lesquelles celles relatives à la finance durable. Fort de ses compétences, le Conseil a pu mener des réflexions en matière d'Investissement responsable, venant nourrir le Plan stratégique 2028 *Invest for the future*, à l'occasion de son séminaire stratégique ;
- la compétence sociale reste largement représentée, notamment au travers des membres du Conseil qui endossent par ailleurs un rôle exécutif et de l'administrateur élu par les salariés ; et
- l'expertise en matière de gouvernance demeure quant à elle la plus représentée, dans la mesure notamment où elle est culturellement prégnante dans le secteur bancaire.

Il est rappelé que l'intégration en 2024 de Nathalie Wright au sein du Comité d'audit, qui a pris en charge les nouvelles missions issues de la réglementation CSRD, a permis de renforcer davantage encore la compétence de ce Comité en matière de durabilité.

De façon générale, comme présenté dans la matrice de compétences ci-après, chaque expertise est utilement 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**.

(1) *Étant précisé que Laurence Danon-Arnaud s'est engagée par avance à démissionner de son mandat d'administratrice avant l'échéance de celui-ci et au plus tard en novembre 2027, date à laquelle elle ne pourrait plus être considérée comme indépendante au sens du Code AFEP-MEDEF.*

Matrice des compétences des membres du Conseil d'Administration

Matrice des compétences ^(*) des membres du Conseil d'Administration									
	Gouvernance et 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
	92,31 %	92,31 %	92,31 %	92,31 %	69,23 %	92,31 %	76,92 %	69,23 %	69,23 %
Olivier Gavalda	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Pierre Cambefort	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Virginie Cayatte	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Laurence Danon-Arnaud	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Patrice Gentié	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Gérald Grégoire	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Michèle Guibert	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Clotilde L'Angevin	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nicolas Mauré	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Jean-Christophe Mieszala	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Hélène Molinari	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Joseph Ouedraogo	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Nathalie Wright	●	●	●	●	●	●	●	●	●

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

Pluralité de 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 » 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, certains bénéficient d'une véritable culture et/ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les **zones asiatiques et européennes, mais également américaines, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi.** À titre d'exemple, **Virginie Cayatte** est Directrice financière d'un acteur **chinois** coté d'importance majeure, la société BlueStar Adisseo Company Ltd. **Jean-Christophe Mieszala**, **Nathalie Wright** et **Pierre Cambefort** ont, soit travaillé pour des sociétés **américaines**, soit développé des compétences spécifiques à cette région, en lien avec leur parcours personnel, renforçant ainsi la culture internationale du Conseil. **Gérald Grégoire** apporte pour sa part son expérience internationale, notamment en **Italie**, ayant été Directeur général adjoint de Crédit Agricole FriulAdria, en charge des fonctions support.

Les quatre administrateurs issus des Caisses Régionales du Crédit Agricole, apportent par ailleurs 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.

Politique de mixité

Le Conseil se fixe pour objectif d'atteindre, ou de maintenir, une **représentation équilibrée** en son sein, au moins conforme aux proportions minimales prévues par le Code de commerce⁽¹⁾.

Depuis mai 2025, **le Conseil d'Administration est composé de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes**, hors l'administrateur élu par les salariés⁽²⁾.

Les femmes demeurent légèrement plus nombreuses au sein des Comités spécialisés du Conseil (62,5 % tant à fin 2024 qu'à fin 2025).

À l'occasion des mouvements intervenus en 2025, le Conseil d'Administration, sur recommandation de son Comité des nominations, s'est attaché à porter à la présidence un membre historique de chaque Comité. Il en résulte que tous les Comités sont à ce jour présidés par une femme⁽³⁾.

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.

(1) Conformément à l'article L. 225-18-1 du Code de commerce, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %.

(2) 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 46,15 %.

(3) Pour voir la composition des Comités spécialisés - cf. section 2.1.3.

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.

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 d'un montant supérieur à 20 000 €, comme les années précédentes. À la lumière des résultats de l'exercice 2025, **un seul flux financier** apparaît supérieur à ce montant. S'agissant d'un flux entrant, il a été comparé au chiffre d'affaires 2024 d'Amundi et de l'autre société identifiée. Il en ressort un ratio négligeable (0,00097 % pour Amundi et 0,00043 % pour l'autre société). Comme l'année dernière, au regard **tant du critère quantitatif** cité ci-dessus **que des critères qualitatifs** en lien avec la nature de la relation contractuelle considérée (gestion de l'épargne salariale, contrat courant conclu à des conditions normales de marché), 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 10 mars 2026, le Conseil d'Administration a pu s'appuyer sur les travaux de son Comité des nominations pour considérer **Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Jean-Christophe Mieszala, Hélène Molinari et Nathalie Wright** comme remplissant tous les critères requis pour être **qualifiés de membres indépendants** au regard du Code AFEP-MEDEF ⁽¹⁾. Il en ressort un **taux de 41,67 %** d'administrateurs indépendants ⁽²⁾.

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 ⁽³⁾ 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) Le Comité des nominations du 27 février 2026 a procédé à la même analyse s'agissant de la candidature de Dominique Potiron comme potentielle administratrice, ce qui a permis au Conseil d'Administration de la qualifier d'indépendante.

(2) 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 %.

(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 ⁽¹⁾	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 %
Olivier Gavalda		●		●	●	●	●	
Pierre Cambefort		●		●	●	●	NA	
Virginie Cayatte	●	●	●	●	●	●	NA	●
Laurence Danon-Arnaud	●	●	●	●	●	●	NA	●
Patrice Gentié		●		●	●	●	NA	
Gérald Grégoire		●		●	●	●	NA	
Michèle Guibert		●		●	●	●	NA	
Clotilde L'Angevin		●		●	●	●	NA	
Nicolas Mauré		●		●	●	●	NA	
Jean-Christophe Mieszala	●	●	●	●	●	●	NA	●
Hélène Molinari	●	●	●	●	●	●	NA	●
Joseph 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.

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.

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.

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**. Il a été renouvelé dans ces fonctions pour trois années, lors d'élections intervenues en mars 2025. À l'instar de ce qui avait été fait pour 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 2023.

2.1.1.1.6 Censeur

Au cours de l'année 2025, le Conseil a décidé de mettre fin aux fonctions de censeur.

Nicolas Mauré, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Toulouse 31, qui occupait ce poste jusqu'au 27 mai 2025, a été coopté en qualité d'**administrateur**.

Il n'y a donc plus de censeur depuis cette date.

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

Il est rappelé qu'un certain nombre d'administrateurs ont été nommés en leur nom propre sur proposition de Crédit Agricole S.A., actionnaire majoritaire : Olivier Gavalda, Pierre Cambefort, Patrice Gentié, Gérald Grégoire, Michèle Guibert, Clotilde L'Angevin et Nicolas Mauré.

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.

Par ailleurs, 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.

Au cours de l'exercice 2025, la situation personnelle d'Hélène Molinari l'a conduite à ne pas assister à certaines délibérations du Conseil pour éviter tout risque de conflits d'intérêts potentiels. Hors ce cas spécifique, 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.

Les règles adoptées en matière de gestion des conflits d'intérêts 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 desdites 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 œuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux et environnementaux 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 : [Gouvernance du groupe Amundi | Le Groupe Amundi](#).

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 a adhéré individuellement lors de son entrée en fonction.

Suite à la modification des statuts décidée par l'Assemblée 2025, lors de sa séance du 27 mai 2025, le Conseil d'Administration a actualisé son règlement intérieur pour tenir compte des évolutions introduites par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 dite « Attractivité » et relatives au fonctionnement du Conseil.

Pour plus de précisions, cf. section 2.1.3 « Présentation des Comités spécialisés et de leurs activités en 2025 ».

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.

En complément, et afin d'assurer une bonne transition, tant dans la succession des administrateurs indépendants, que dans la composition de ses différents Comités, le Conseil a décidé de soumettre à l'Assemblée générale du 27 mai 2025 le renouvellement d'un administrateur indépendant, Virginie Cayatte, sur les deux dont le mandat arrivait à échéance. L'Assemblée a ainsi approuvé la nomination d'un nouvel administrateur indépendant, Jean-Christophe Mieszala, en remplacement de Robert Leblanc qui avait été nommé administrateur indépendant lors de l'introduction en bourse de la Société en novembre 2015. Pour poursuivre en ce sens, le Conseil a décidé de soumettre à l'Assemblée de juin 2026 le renouvellement d'une administratrice indépendante, Laurence Danon-Arnaud, sur les deux dont le mandat arrivera à échéance. La nomination de Dominique Potiron, comme administratrice indépendante sera quant à elle proposée, en succession d'Hélène Molinari.

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, ils ont participé, en 2025, à une session de formation sur les enjeux et défis liés la biodiversité et au capital naturel. Ils ont également fait le point sur les actualités réglementaires européennes, notamment celles relatives à la finance durable.

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, sur l'épargne salariale et retraite, ainsi que sur les ETF (*Exchange Traded Fund*), les ETF actifs et les ETN crypto.

Ils ont en outre bénéficié d'un rappel du dispositif de sécurité financière en matière de sanctions internationales.

Enfin, ils ont poursuivi leur sensibilisation en matière de cybersécurité/réglementation DORA, ainsi que sur les thématiques d'intelligence artificielle.

Le **séminaire stratégique du Conseil d'Administration** a été en grande partie dédié aux réflexions relatives à la définition du Plan stratégique 2028 *Invest for the future*.

Il a également été l'occasion d'analyser les tendances de marché et le positionnement d'Amundi, ainsi que de faire un focus sur les actifs privés et le partenariat avec UniCredit.

Nicolas Mauré et Jean-Christophe Mieszala ont par ailleurs pu, de leur 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 : comme chaque année, le Conseil a échangé sur les performances des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à l'occasion de la mise en œuvre de leur politique de rémunérations hors leur présence. Étaient présents à cette

occasion : Philippe Brassac, Virginie Cayatte, Bénédicte Chrétien, Laurence Danon-Arnaud, Patrice Gentié, Gérald Grégoire, Christine Grillet, Robert Leblanc, Nicolas Mauré, Hélène Molinari, Joseph Ouedraogo, Christian Rouchon et Nathalie Wright.

De plus, à l'occasion des deux sessions de formation organisées au cours de l'année 2025, les administrateurs ont pu se réunir hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux. Étaient présents à ces réunions : Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Patrice Gentié, Michèle Guibert, Nicolas Mauré, Jean-Christophe Mieszala, Hélène Molinari, Joseph Ouedraogo et Nathalie Wright.

Enfin, comme chaque année, les membres du Comité d'audit ont échangé avec les commissaires aux comptes, hors la présence de tout représentant d'Amundi, à l'issue de leur réunion sur les comptes 2024. Tous les membres du Comité étaient présents à cette occasion.

Évaluations : le Conseil a procédé, fin 2025, 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 2025, 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 très élevé de 99 % et stable depuis 2023, malgré les nombreux mouvements opérés au sein du Conseil ⁽¹⁾.

Pour l'exercice 2025, les membres du Conseil ont particulièrement **plébiscité le traitement et l'équilibre des sujets stratégiques, liés à l'activité et réglementaires à l'ordre du jour** des réunions (100 % de très satisfaisant en 2025). La conduite des réunions par le Président, la clarté des décisions et le temps de parole sont arrivés en seconde position aux côtés des thèmes liés à la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, tout comme l'accueil et l'environnement (91 % de très satisfaisant en 2025).

Le Conseil a pu constater la **progression du niveau de satisfaction en 2025 de la qualité des moyens techniques** permettant la participation à distance au Conseil, conformément aux améliorations souhaitées en 2024 (72,73 % de très satisfaisant en 2025 vs 42,86 % en 2024).

Le fonctionnement global du Conseil reste à un niveau élevé de satisfaction (81,82 % de très satisfaisant et 18,18 % de satisfaisant).

Dans ce contexte, le Conseil s'est fixé pour 2026 quelques axes d'amélioration, parmi lesquels l'allongement de la durée de son séminaire stratégique et la poursuite d'interaction avec les équipes.

(1) Taux global de satisfaction de 99,71 % en 2025, 99,52 % en 2024 et 99,01 % en 2023.

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 » à la section 2.2 ci-dessous et le paragraphe relatif aux « Compétences » à la section 2.1.1.1.4 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 2025. Le Conseil d'Administration, sur avis du Comité des nominations, a revu et **confirmé en 2025 la robustesse du dispositif de succession des Dirigeants mandataires sociaux**.

S'agissant de la **succession des administrateurs indépendants** dont quatre avaient été nommés en 2015⁽¹⁾, le Conseil d'Administration avait entamé l'année dernière, sur recommandation du Comité des nominations, une première étape dans le plan de succession, visant à proposer le renouvellement d'un seul des deux administrateurs indépendants dont le mandat arrivait à échéance. Pour poursuivre en ce sens et assurer une bonne transition, le Conseil a décidé de soumettre à l'Assemblée de juin 2026 le renouvellement d'une administratrice indépendante, Laurence Danon-Arnaud, sur les deux dont le mandat arrivera à échéance. La nomination de Dominique Potiron, comme administratrice indépendante, sera proposée en succession d'Hélène Molinari.

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 <https://www.lafep.org/> ou <https://www.medef.com/>. La Société se conforme à l'ensemble des recommandations de ce Code.

À la clôture de l'exercice 2025, et après analyse approfondie, il a été constaté le **respect des recommandations** du Code. Toutefois, il semble utile de rappeler la précision suivante :

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.

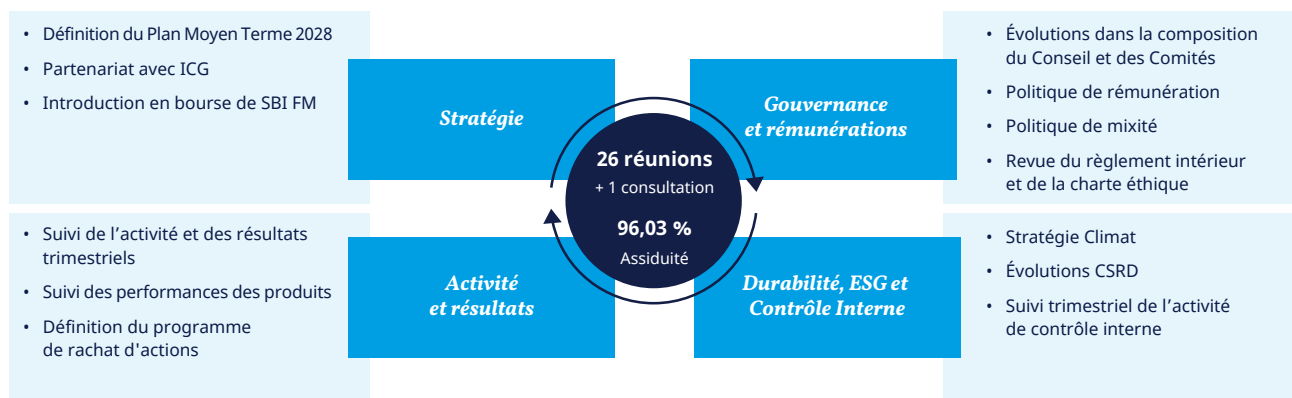
Enfin, il est également prévu qu'en cas de cessation de leurs fonctions, le montant de l'éventuelle indemnité de départ et des indemnités susceptibles d'être versées à raison de la rupture de leur contrat de travail ne pourront en aucun cas, au total, excéder un montant correspondant à deux années de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

(1) L'article 10.5 du code Afep-Medef exige, pour être indépendant, de ne pas être administrateur de la société depuis plus de 12 ans.

2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2025

En 2025, l'activité du Conseil d'Administration a été soutenue avec **7 réunions** du Conseil. L'implication des administrateurs a été réelle, le taux global de participation à 26 réunions et 1 consultation écrite des Comités et Conseil dans l'année étant de **96,03 %**. Le détail de la participation de chacun des administrateurs figure dans le tableau de synthèse présenté précédemment.

Les travaux du Conseil en 2025 ont essentiellement porté sur les sujets suivants :



Orientations Stratégiques

Les travaux du Conseil en 2025 ont été largement consacrés au suivi du bon développement des axes stratégiques d'Amundi, à des décisions visant à la fois à financer ses investissements futurs et accélérer le redéploiement de ses ressources vers les piliers de croissance, et surtout à **définir et préparer le lancement du Plan stratégique 2028 Invest for the future**.

Il a ainsi défini un objectif d'optimisation de coûts initié dès 2025 permettant à Amundi de continuer à investir, redéployer ses ressources et optimiser sa base de coûts pour adapter sa plateforme, répondre à l'évolution des besoins clients et développer pour eux de nouveaux services.

Cette action a été menée en parallèle de nombreux travaux consacrés à définir **six priorités stratégiques claires d'ici 2028** :

- Accélérer la diversification de la clientèle** en mettant l'accent sur les segments à fort potentiel : la retraite et le digital ;
- Étendre la couverture géographique** pour capter la croissance en Asie, en Europe du Nord et dans les régions à fort potentiel ;
- Stimuler l'innovation** en matière de solutions en investissant dans la gestion active, passive et les actifs privés ;
- Accélérer la feuille de route d'Amundi Technology** pour devenir le partenaire technologique préféré en Europe et en Asie ;
- Optimiser le modèle opérationnel** pour gagner en efficacité et réorienter les ressources vers les zones de croissance ;
- Investir pour créer de la valeur**.

Gouvernance et rémunérations

De nombreux mouvements ont été opérés au sein du Conseil et de ses Comités spécialisés en 2025, comme détaillé en section 2.1.1.1.1 « Rappel des évolutions intervenues en 2025 ».

Le Conseil a traduit cette feuille de route stratégique par des objectifs financiers permettant une trajectoire claire des bénéficiaires, une efficacité à la pointe du secteur, des rendements attractifs pour les actionnaires et une gestion rigoureuse du capital.

Le Conseil s'est également concentré sur des **opérations créatrices de valeur**, dont toutes n'ont pas nécessairement abouti en 2025.

Le premier semestre 2025 a notamment permis de **finaliser le partenariat avec Victory Capital**. Grâce à cette opération, Amundi distribue les solutions de gestion active de Victory Capital auprès de sa base de clientèle non américaine et fournit pour Victory Capital, aux États-Unis, des solutions d'investissement gérées hors des États-Unis.

Le second semestre a permis également au Conseil de lancer un **nouveau partenariat stratégique et capitalistique de long terme avec ICG**, acteur spécialiste de la gestion d'actifs privés basé et coté à Londres.

Le Conseil s'est également penché sur le partenariat avec UniCredit dont le contrat de distribution arrivera à échéance en juillet 2027, soit au cours de la période du nouveau plan.

Enfin, le Conseil a suivi d'autres opérations de croissance ou de création de valeur, dont le projet de cotation de sa JV indienne SBI FM.

Soucieux d'assurer la meilleure transition possible et de préserver son niveau de compétences collégial, le Conseil a, sur recommandations de son Comité des nominations, procédé à des successions qui ont permis de nombreuses **évolutions dans sa gouvernance**.

Tout d'abord, les changements opérés ont permis au Conseil de **maintenir une représentation équilibrée en son sein, en termes de parité**, de faire **disparaître la fonction de censeur** et d'**intégrer des générations nouvelles**.

Ils ont été également l'occasion pour le Conseil d'**amorcer une transition dans les successions à venir des quatre administrateurs indépendants** qui avaient été nommés en même temps en 2015, lors de l'introduction en bourse de la Société.

Une première étape a été franchie lors de l'Assemblée générale 2025, avec la nomination de Jean-Christophe Mieszala pour succéder à Robert Leblanc dont le mandat arrivait à échéance.

En parallèle, le Conseil a fait le choix de soumettre le renouvellement du mandat de Virginie Cayatte, en tenant compte du fait qu'elle s'engageait par avance à démissionner avant la nouvelle échéance de son mandat et au plus tard en novembre 2027, date à laquelle elle perdrait la qualité d'indépendante.

Ce choix de remplacer un administrateur indépendant sur deux, au fur et à mesure des échéances de mandat, a été mûrement réfléchi. Basé sur des travaux préparatoires du Secrétariat du Conseil et soutenu par le Comité des nominations, il **permettra dans les années futures de mieux étaler dans le temps les successions à opérer auprès des administrateurs indépendants et de préserver ainsi au mieux une bonne transition** au niveau du Conseil.

L'année 2025 a également été l'occasion de **revoir en profondeur la composition des Comités et d'améliorer leur gouvernance**. Toujours guidé par un objectif premier de compétences, le Conseil a décidé, à l'occasion du départ à la retraite de Christian Rouchon, administrateur historique de la Société⁽¹⁾, de **porter à la présidence**

du Comité d'audit, l'une de ses membres indépendantes, Virginie Cayatte. Dans cette même logique, Laurence Danon a été portée à la présidence du Comité des rémunérations et Michèle Guibert à la présidence du Comité des risques.

Au-delà de ces sujets de gouvernance particulièrement riches en 2025, les autres travaux du Conseil d'Administration en matière de gouvernance et de rémunération ont porté sur :

- l'arrêté des principes de la **politique de rémunération** au titre de l'exercice 2025, 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 2025 dans le domaine de la mixité, ainsi que la constatation des avancées en lien avec la fixation d'objectifs dans la **Politique de mixité**⁽²⁾ ;
- l'**évolution du règlement intérieur** du Conseil pour intégrer les nouveautés apportées par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 dite « Attractivité » ;
- la **préparation de l'Assemblée générale** ; et
- la revue de la **Charte éthique**.

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** et l'état des relations avec ses différents partenaires, notamment internationaux. 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 2025. À ces différentes occasions, il a entendu les

commissaires aux comptes, qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Après avoir tenu compte des propositions d'aménagement proposées par le Comité d'audit, le Conseil a également approuvé l'ensemble de la **communication financière**.

Le Conseil d'Administration s'est enfin prononcé, fin 2025, sur la présentation du **budget 2026** et la trajectoire financière 2027-2028 de la Société. Il a par ailleurs **décidé de lancer un programme de rachat d'actions**, confirmant ainsi l'engagement pris de **restituer aux actionnaires le capital excédentaire restant du cycle stratégique 2025**.

Durabilité, risques et contrôle interne

Sur la base des travaux menés par le Comité d'audit qui a supervisé le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité, ainsi que celui mis en œuvre pour déterminer les informations à publier, le Conseil d'Administration a validé les principes proposés en vue de l'établissement de son **rapport de durabilité** qu'il a définitivement arrêté en mars 2026.

Le Conseil a continué à suivre trimestriellement le bon avancement des indicateurs liés à sa **Stratégie Climat** et entamé ses réflexions visant à définir les futurs axes d'évolution de celle-ci à l'occasion de l'arrivée à échéance de son plan.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration a étudié chaque trimestre les évolutions et actualités détaillées de l'**activité du contrôle interne** intégrant les éléments spécifiques aux lignes métiers **Conformité, Risques, Sécurité et Audit**. De nouveaux indicateurs de suivi ont été mis en place tant en matière d'audit que de sécurité, lui facilitant ainsi son suivi.

Le Conseil a approuvé également, comme chaque année, les termes du rapport annuel de contrôle interne établi dans le cadre de la réglementation bancaire et communiqué à l'ACPR. Il s'est prononcé sur la Brève déclaration sur les risques et sur les déclarations ICAAP, ILAAP⁽³⁾, en lien avec les exigences de la réglementation bancaire. Il a approuvé en outre le cadre de risques, ainsi que les évolutions de la matrice d'appétence et des limites de risques.

(1) Christian Rouchon était administrateur d'Amundi depuis décembre 2009.

(2) Pour plus de précisions, 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 2025, **aucune convention** à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, n'a été conclue.

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'assure des travaux menés par le Comité d'audit dans ce cadre.

2.1.3 Présentation des Comités spécialisés et de leurs activités en 2025

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.

Par exemple, le Conseil d'Administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés pour prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux. Chaque Comité intègre en effet cette dimension aux missions spécifiques qui lui sont attachées. Le Comité stratégique et de la RSE émet des recommandations sur la stratégie à mener par l'entreprise dans le domaine de l'Investissement responsable et de la RSE. Le Comité des nominations s'assure du bon niveau de compétence collégial du Conseil en matière d'ESG. Le Comité des rémunérations veille à la prise en compte d'éléments extra-financiers dans la politique de rémunérations. Le Comité des risques suit et contrôle les indicateurs risques relatifs aux engagements sociaux et environnementaux. Enfin, le Comité d'audit, qui suivait depuis 2022 l'analyse des indicateurs extra-financiers communiqués au marché, s'est vu confier, en 2024, l'essentiel des nouvelles missions spécifiques à la réglementation CSRD.

Il est rappelé que 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 celui 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 télécommunication. 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 2025, 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, Michèle Guibert, membre du Comité d'audit fait le lien avec le Comité des risques, dont la présidence lui a été confiée. Il en est de même pour Nathalie Wright qui est membre du Comité d'audit, en sus d'être membre du Comité des risques. Virginie Cayatte lie pour sa part les points vus entre le Comité d'audit, dont elle assure dorénavant la présidence, et le Comité stratégique et de la RSE, dont elle est membre. Laurence Danon-Arnaud préside le Comité stratégique et RSE, ainsi que le Comité des rémunérations. Enfin, Jean-Christophe Mieszala a intégré tous les Comités spécialisés du Conseil d'Administration, à l'exception du Comité d'audit.

Pour poursuivre ces efforts de synergies, le Conseil a réuni une nouvelle fois un **Comité mixte** regroupant les membres du Comité d'audit et ceux du Comité des risques en décembre 2025.

2.1.3.1 Comité stratégique et RSE

Composition et évolution

La composition du Comité stratégique et RSE a évolué en 2025. Olivier Gavalda a en effet pris la succession de Philippe Brassac. Le Conseil a également décidé d'y intégrer Jean-Christophe Mieszala, nouvel administrateur indépendant, en qualité de quatrième membre. 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.

4










































4

100 %

MEMBRES

RÉUNIONS

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
LAURENCE DANON-ARNAUD Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux	 Gestion des risques, conformité, audit interne  Planification stratégique  Commercial/Marketing
PHILIPPE BRASSAC ⁽¹⁾ (Ex-membre) 100 % sur 2 réunions	Président du Conseil d'Administration ⁽⁴⁾	Directeur Général de Crédit Agricole S.A. ⁽⁴⁾ , actionnaire majoritaire	 Gouvernance et 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
VIRGINIE CAYATTE 100 %	Administratrice indépendante	Directrice financière	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire
OLIVIER GAVALDA ⁽²⁾ 100 % sur 2 réunions	Président du Conseil d'Administration	Directeur Général de Crédit Agricole S.A., actionnaire majoritaire	 Gouvernance et 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
JEAN-CHRISTOPHE MIESZALA ⁽³⁾ 100 % sur 2 réunions	Administrateur indépendant	Administrateur de sociétés	 Gouvernance et 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

(1) Le mandat de Philippe Brassac est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(2) Olivier Gavalda a été désigné membre du Comité stratégique et de la RSE le 27 mai 2025.

(3) Jean-Christophe Mieszala a été désigné membre du Comité stratégique et de la RSE le 27 mai 2025.

(4) Le statut et la fonction indiqués pour Philippe Brassac correspondent à ceux qu'il avait lorsqu'il était membre du Conseil d'Administration d'Amundi.

À la demande du Comité, la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle participent systématiquement aux réunions du Comité stratégique et RSE. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité.

Missions et activités 2025

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. Son activité a été soutenue en 2025 avec 4 réunions portant sur les travaux décrits ci-après.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse du rapport d'avancement figurant dans le Chapitre 3 du document d'enregistrement universel relatif aux politiques en matière de responsabilité sociale et environnementale et Stratégie Climatique et du projet de résolution « *Say on Climate* » *ex post*.

Analyses spécifiques approfondies :

- suivi de la mise en œuvre du partenariat avec le gestionnaire d'actifs américain **Victory Capital**, dont la finalisation s'est concrétisée au premier semestre 2025 ;
- définition des axes stratégiques à recommander au Conseil en vue du **Plan stratégique 2028 *Invest for the future*** ;
- suivi des évolutions de l'environnement bancaire en Italie et de ses potentiels impacts avec le partenariat avec UniCredit ;
- analyse du projet de **partenariat stratégique et capitalistique de long terme avec ICG** ;
- analyse du **projet de cotation de la JV indienne SBI FM** ;
- autres études de projets d'opérations de croissance envisagées, 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 2025. Michèle Guibert, qui en était membre depuis 2020, a en effet pris la Présidence, au départ de Christian Rouchon, le Conseil considérant qu'une Directrice Générale d'un établissement de crédit serait la mieux à même de prendre cette succession. Le Conseil a décidé également d'y intégrer Jean-Christophe Mieszala, nouvel administrateur indépendant et particulièrement compétent dans le domaine des risques, renforçant ainsi en parallèle l'indépendance du Comité. Il est rappelé que l'existence et la composition de ce Comité relèvent de la réglementation bancaire.

3




































6**

91,67%

MEMBRES

RÉUNIONS

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
MICHÈLE GUIBERT ⁽¹⁾ Présidente 100 % sur 2 réunions 50 % sur 4 réunions ⁽²⁾	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	 Gouvernance et 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
CHRISTIAN ROUCHON ⁽³⁾ <i>(Ex-Président)</i> 100 % sur 4 réunions	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole ⁽⁵⁾	Directeur Général de Caisse Régionale ⁽⁵⁾	 Gouvernance et 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
JEAN-CHRISTOPHE MIESZALA ⁽⁴⁾ 100 % sur 2 réunions	Administrateur indépendant	Administrateur de sociétés	 Gouvernance et 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
NATHALIE WRIGHT 100 %	Administratrice indépendante	Administratrice de sociétés	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion des risques, conformité, audit interne	 Planification stratégique  Commercial/Marketing  Technologies et sécurité de l'information  Exigences juridiques et cadre réglementaire

(1) Michèle Guibert est devenue Présidente du Comité des risques le 28 juillet 2025.

(2) Michèle Guibert a été absente lors des réunions du Comité des risques des 30 janvier et 24 avril 2025. Depuis qu'elle est devenue Présidente du Comité, elle a été présente à toutes les réunions.

(3) Christian Rouchon a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(4) Jean-Christophe Mieszala a été désigné membre du Comité des risques le 28 juillet 2025.

(5) Le statut et la fonction indiqués pour Christian Rouchon correspondent à ceux qu'il avait lorsqu'il était membre du Conseil d'Administration d'Amundi.

** Sur les 6 réunions, un Comité mixte risque et audit s'est réuni le 11 décembre 2025.

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 la Sécurité et de l'Audit interne ainsi que les commissaires aux comptes participent systématiquement aux réunions du Comité des risques. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité.

Missions et activités 2025

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 2025 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 fonction de celui-ci ;
- étude et recommandation sur l'évolution du dispositif de contrôle interne ;
- analyse des déclarations ICAAP et ILAAP ⁽¹⁾ et de la Brève déclaration sur les risques ;
- étude du rapport annuel de contrôle interne destiné à l'ACPR, ainsi que des rapports spécifiques 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 ;
- étude du plan d'Audit 2026 ;
- suivi trimestriel des indicateurs 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 :

- étude de l'évolution du label ISR ;
- étude du retour d'expérience suite à l'AG 2024 et du plan d'actions mis en place dans la perspective de l'AG 2025 ;
- suivi de l'application de la réglementation CRR3 ;
- étude des évolutions du cadre d'appétit pour le risque 2025 ;
- suivi de l'évolution des fonds immobiliers ;
- point sur les externalisations ;
- point sur les développements informatiques et sur les risques associés.

Comité mixte :

Le Comité des risques de décembre a été commun avec le Comité d'audit, dans le prolongement de ce qui avait été fait pour la première fois en 2023.

Ce Comité mixte s'est prononcé sur le budget et l'encadrement des risques associés pour 2026 dans le cadre des hypothèses budgétaires proposées, y compris en scénario stressé. Par ailleurs, il a étudié en détail la situation des fonds propres d'Amundi.

(1) 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 a évolué en 2025, pour revenir à trois membres. Nathalie Wright ayant rejoint le Comité fin 2024 pour renforcer davantage encore la compétence de ce Comité en matière de durabilité, Robert Leblanc n'a pas été remplacé. Au départ de Christian Rouchon, Virginie Cayatte, qui était un membre historique du Comité d'audit, a pris la Présidence et Michèle Guibert a intégré le Comité. Le Comité est doté de **deux tiers d'indépendants, dont désormais sa Présidente**, et de membres experts dans l'ensemble des domaines qu'il couvre.

3

6**

96,67%

MEMBRES

RÉUNIONS

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
VIRGINIE CAYATTE ⁽¹⁾ Présidente 100 % sur 2 réunions 75 % sur 4 réunions ⁽²⁾	Administratrice indépendante	Directrice financière	 Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne	 Gestion d'actifs et marchés financiers Planification stratégique Technologies et sécurité de l'information Exigences juridiques et cadre réglementaire
CHRISTIAN ROUCHON ⁽³⁾ (Ex-Président) 100 % sur 4 réunions	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole ⁽⁶⁾	Directeur Général de Caisse Régionale ⁽⁶⁾	 Gouvernance et 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
MICHÈLE GUIBERT ⁽⁴⁾ 100 % sur 2 réunions	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	 Gouvernance et 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
ROBERT LEBLANC ⁽⁵⁾ (Ex-membre) 100 % sur 3 réunions	Administrateur indépendant ⁽⁶⁾	Dirigeant de société ⁽⁶⁾	 Gouvernance et 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
NATHALIE WRIGHT 100 %	Administratrice indépendante	Administratrice de sociétés	 Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne	 Planification stratégique Commercial/Marketing Technologies et sécurité de l'information Exigences juridiques et cadre réglementaire

(1) Virginie Cayatte est devenue Présidente du Comité d'audit le 28 juillet 2025.

(2) Virginie Cayatte a été absente lors de la réunion du Comité d'audit du 28 avril 2025. Depuis qu'elle est devenue Présidente du Comité, elle a été présente à toutes les réunions.

(3) Christian Rouchon a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(4) Michèle Guibert est devenue membre du Comité d'audit le 28 juillet 2025.

(5) Le mandat de Robert Leblanc est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(6) Le statut et la fonction indiqués pour Christian Rouchon et pour Robert Leblanc correspondent à ceux qu'ils avaient, respectivement, lorsqu'ils étaient membres du Conseil d'Administration d'Amundi.

** Sur les 6 réunions, un Comité mixte risque et audit s'est réuni le 11 décembre 2025.

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

Missions et activités 2025

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 en 2024 pour tenir compte du rôle que le Comité d'audit joue désormais dans le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité.

Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2024 ainsi que des comptes trimestriels et semestriels 2025 ;
- 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 ;
- analyse du projet de rapport de durabilité 2024 ;
- audition annuelle des commissaires aux comptes, en l'absence de tout représentant de la Société, et analyse de leurs approches, travaux d'audit trimestriels et travaux sur le projet de rapport de durabilité, ainsi que de leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les cabinets de commissaires aux comptes ;
- analyse du plan d'audit des commissaires aux comptes sur l'exercice 2025.

Analyses spécifiques approfondies :

- activité réalisée avec les distributeurs tiers, notamment les acteurs digitaux ;
- impacts financiers du partenariat stratégique noué avec Victory Capital ;
- trajectoire financière du PMT 2028.

Comité mixte :

Le Comité d'audit de décembre a été commun avec le Comité des risques, dans le prolongement de ce qui avait été fait pour la première fois en 2023.

Ce Comité mixte s'est prononcé sur le budget et l'encadrement des risques associés pour 2026 dans le cadre des hypothèses budgétaires proposées, y compris en scénario stressé. Par ailleurs, il a étudié en détail la situation des fonds propres d'Amundi.

2.1.3.4 Comité des rémunérations

Composition et évolution

La composition du Comité des rémunérations a évolué en 2025. Suite au départ de Robert Leblanc, Laurence Danon-Arnaud, qui était membre historique du Comité, a pris la Présidence et Jean-Christophe Mieszala a intégré le Comité. Clotilde L'Angevin a par ailleurs succédé à Bénédicte Chrétien en qualité de représentant de l'actionnaire majoritaire. Le Comité est doté de **deux tiers d'indépendants et est 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









































2

100 %

MEMBRES

RÉUNIONS

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
LAURENCE DANON-ARNAUD ⁽¹⁾ Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Dirigeante de société	 Gouvernance et rémunération  Comptabilité et information financière  Enjeux sociaux et environnementaux	 Gestion des risques, conformité, audit interne  Planification stratégique  Commercial/Marketing
ROBERT LEBLANC ⁽²⁾ <i>(Ex-Président)</i> 100 % sur 1 réunion	Administrateur indépendant ⁽⁶⁾	Dirigeant de société ⁽⁶⁾	 Gouvernance et 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
BÉNÉDICTE CHRÉTIEN ⁽³⁾ <i>(Ex-membre)</i> 100 % sur 1 réunion	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole ⁽⁶⁾	Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A. ⁽⁶⁾	 Gouvernance et 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  Exigences juridiques et cadre réglementaire
CLOTILDE L'ANGEVIN ⁽⁵⁾ 100 % sur 1 réunion	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice générale adjointe du groupe Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Finance et Pilotage	 Gouvernance et 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  Exigences juridiques et cadre réglementaire
JEAN-CHRISTOPHE MIESZALA ⁽⁴⁾ 100 % sur 1 réunion	Administrateur indépendant	Administrateur de sociétés	 Gouvernance et 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

(1) Laurence Danon-Arnaud est devenue Présidente du Comité des rémunérations le 27 mai 2025.

(2) Le mandat de Robert Leblanc est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(3) Bénédicte Chrétien a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(4) Jean-Christophe Mieszala a été nommé membre du Comité des rémunérations le 27 mai 2025.

(5) Clotilde L'Angevin a été désignée membre du Comité des rémunérations le 27 octobre 2025.

(6) Le statut et la fonction indiqués pour Robert Leblanc et pour Bénédicte Chrétien correspondent à ceux qu'ils avaient, respectivement, lorsqu'ils étaient membres du Conseil d'Administration d'Amundi.

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

Missions et activités 2025

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 2025 ;
- analyse de la mise en œuvre de la politique de rémunération 2024, 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 2025 ;
- 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 et du Directeur Général Délégué vis-à-vis de ses pairs sur la base notamment d'une étude menée par le cabinet Mc Lagan.

2.1.3.5 Comités des nominations

Composition et évolution

Le Comité des nominations est composé de deux tiers d'indépendants, dont sa présidente. Sa composition est conforme au Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire. Elle a évolué en 2025. Jean-Christophe Mieszala a en effet succédé à Robert Leblanc. De même, Nicolas Mauré a pris la suite de Bénédicte Chrétien. Les trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité.

3

3

93,75%

MEMBRES

RÉUNIONS
DONT 1 CONSULTATION ECRITE

TAUX DE PRÉSENCE GLOBALE

Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Rappel des principales expertises	
HÉLÈNE MOLINARI Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Dirigeante de société	Gouvernance et rémunération Enjeux sociaux et environnementaux Gestion d'actifs et marchés financiers	Planification stratégique Commercial/Marketing
BÉNÉDICTE CHRÉTIEN ⁽¹⁾ (Ex-membre) 67 %	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole ⁽⁵⁾	Directrice des Ressources Humaines du groupe Crédit Agricole S.A. ⁽⁵⁾	Gouvernance et 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 Exigences juridiques et cadre réglementaire
ROBERT LEBLANC ⁽²⁾ (Ex-membre) 100 % sur 2 réunions	Administrateur indépendant ⁽⁵⁾	Dirigeant de société ⁽⁵⁾	Gouvernance et 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
NICOLAS MAURÉ ⁽³⁾	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Président de Caisse Régionale	Gouvernance et rémunération Comptabilité et information financière Enjeux sociaux et environnementaux Gestion des risques, conformité, audit interne	Gestion d'actifs et marchés financiers Planification stratégique Technologies et sécurité de l'information Exigences juridiques et cadre réglementaire
JEAN-CHRISTOPHE MIESZALA ⁽⁴⁾ 100 % sur 1 réunion	Administrateur indépendant	Administrateur de sociétés	Gouvernance et 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

(1) Bénédicte Chrétien a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(2) Le mandat de Robert Leblanc est arrivé à échéance à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025.

(3) Nicolas Mauré a été désigné membre du Comité des nominations le 28 juillet 2025. Aucune réunion du Comité des nominations n'est intervenue entre cette date et le 31 décembre 2025.

(4) Jean-Christophe Mieszala a été nommé membre du Comité des nominations le 27 mai 2025.

(5) Le statut et la fonction indiqués pour Robert Leblanc et pour Bénédicte Chrétien correspondent à ceux qu'ils avaient, respectivement, lorsqu'ils étaient membres du Conseil d'Administration d'Amundi.

À la demande du Comité, le Directeur Général Délégué, également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, et la Secrétaire du Conseil assistent traditionnellement aux réunions du Comité des nominations.

Missions et activités 2025

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 d'un nouveau profil, proposé par l'actionnaire majoritaire, ayant conduit l'Assemblée générale à nommer Olivier Gavalda pour succéder à Philippe Brassac en qualité d'administrateur et Président du Conseil ;
- sélection du profil et recommandation au Conseil ayant conduit l'Assemblée générale à nommer Jean-Christophe Mieszala en succession de Robert Leblanc, comme nouvel administrateur indépendant ;
- étude de nouveaux profils, proposés par l'actionnaire majoritaire, ayant conduit le Conseil à coopter Nicolas Mauré, Pierre Cambefort et Clotilde L'Angevin pour succéder, respectivement, à Christine Grillet, Christian Rouchon et Bénédicte Chrétien ;
- recommandations visant à revoir la composition des comités spécialisés au regard des mouvements opérés dans le conseil et visant à renforcer leur gouvernance, leur équilibre tant en compétences qu'en diversité ;
- analyse et suivi des recommandations de la BCE en matière de *Fit & Proper*, s'agissant en particulier du nombre de mandats exercés par les administrateurs.

2.2 Présentation individuelle des administrateurs

PIERRE CAMBEFORT

Administrateur



Date de première nomination :
27/10/2025

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

Âge : 61 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Caisse Régionale du Crédit Agricole Mutuel Nord Midi-Pyrénées

219 avenue François Verdier

81000 Albi

Nombre d'actions détenues : 200

Biographie résumée

Diplômé de Stanford et ingénieur de l'École supérieure de physique et de chimie industrielles de Paris, Pierre Cambefort commence sa carrière en tant qu'ingénieur de recherche et développement dans le secteur de la chimie (1989). Il est volontaire du service national en entreprise à Francfort (1990- 1991). En 1991, **il entre à la Caisse nationale de Crédit Agricole en tant qu'inspecteur**. En 1995, il entame un parcours au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Paris et d'Île-de-France où il occupe différentes fonctions, d'abord comme **Responsable du pôle Maîtrise des risques** puis dans le **domaine du Développement du crédit dont il devient Directeur en 2000**.

À partir de 2002, il est à la tête de la **Direction marketing et communication**. En 2004, il rejoint Crédit Agricole S.A. à la Direction des marchés des particuliers en tant que Directeur. Il devient Directeur général adjoint de la Caisse régionale Centre-Est en 2006.

Pierre Cambefort est nommé **Directeur général délégué de Crédit Agricole CIB** (2010-2013).

Depuis septembre 2013, il est **Directeur général de la Caisse régionale Nord Midi-Pyrénées**.

Il fait bénéficier le Conseil des qualités et de l'expertise qu'il a acquises à la faveur de son **expérience dans le monde bancaire et financier**, ainsi que de sa **connaissance des États-Unis**.

Ses principales expertises



Gouvernance interne et 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

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Administrateur, membre du comité des risques et membre du comité des risques aux États-Unis de Crédit Agricole S.A.

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Directeur général de la Caisse régionale de Nord Midi-Pyrénées
- Président-directeur général de SAS Infosud Gestion
- Administrateur de la SAS Rue La Boétie
- Administrateur de SAS Doxallia
- Administrateur de SAS Cofilmo
- Administrateur de SAS Destination Pro (Propulse)
- Membre du Conseil de surveillance de SNC CA Technologies et Services (CATS)

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Administrateur du Fonds de dotation Fond'actions jeunes du Crédit Agricole Nord Midi-Pyrénées
- Représentant de la Caisse régionale Nord Midi-Pyrénées, administrateur de SA Grand Sud-Ouest Capital, GSO Innovation et GSO Financement
- Représentant de la Caisse régionale Nord Midi-Pyrénées, président de SAS NMP Immo

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

—



VIRGINIE CAYATTE

Administratrice (indépendante)
Présidente du Comité d'audit et membre 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 SinoChem**, 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 31/12/2027⁽¹⁾

Âge : 55 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :
Adisseo

10 place du Général de Gaulle
92160 Antony

Nombre d'actions détenues : 250

Ses principales expertises



Gouvernance interne et rémunération



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit-interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Planification stratégique



Technologies et sécurité de l'information



Exigences juridiques et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Chief Financial Officer de Bluestar Adisseo Company Ltd*

Dans d'autres sociétés non cotées

- Directrice financière d'Adisseo
- 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.*
- Administratrice d'Adisseo España S.A.*
- Administratrice d'Adisseo Venture*
- Administratrice Nutriad International*
- Administratrice et membre du Comité d'audit de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd*
- Administratrice de Bluestar Adisseo Nutrition Group Limited*
- Administratrice de Calysta INC.*
- Administratrice de Drakkar Group S.A.*
- Administratrice de Sinochem Bluestar Adisseo Animal Nutrition Technology (Quanzhou) Co., Ltd*
- Administratrice d'Adisseo France S.A.S.

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans d'autres sociétés non cotées

- Superviseur de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd*
- Membre du Comité de Surveillance d'Adisseo Eurasie SARL*

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Administratrice d'Adisseo Animal Nutrition Private Limited*
- Membre du Comité de Direction de l'Association Sportive du Bois de Boulogne

(1) Étant précisé que Virginie Cayatte s'est engagée par avance à démissionner de son mandat d'administratrice avant l'échéance de celui-ci et au plus tard en novembre 2027, date à laquelle elle ne pourrait plus être considérée comme indépendante au sens du Code AFEP-MEDEF.

* Société de droit étranger.



LAURENCE DANON-ARNAUD

Administratrice (indépendante)

Présidente du Comité stratégique et RSE et présidente 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 : 69 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Primerose SAS

1 rue d'Anjou

75008 Paris

Nombre d'actions détenues : 480

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion des risques,
conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial/Marketing

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Administratrice de Gecina
- Administratrice de Plastiques du Val de Loire

Dans d'autres sociétés non cotées

- Présidente de Primerose SAS

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Membre de l'Académie des Technologies

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans d'autres sociétés cotées

- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert*
- 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 31/12/2026

Âge : 62 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Caisse Régionale Crédit Agricole d'Aquitaine

106 Quai de Bacalan

33076 Bordeaux

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance et rémunération



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial/Marketing



Technologies et sécurité de l'information

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Administrateur et Président de la Caisse Locale de Saint Livrade
- Administrateur et 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 Innovation
- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, administrateur de Grands Crus Investissement
- Administrateur et Président de Foncaris

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Trésorier de Atavit 47
- Trésorier de Escola Occitana d'estiu
- Administrateur et Vice-Président de CER France 47
- Gérant des Pépinières Viticoles Gentié SARL
- Administrateur de la Fédération Nationale de la Pépinière Viticole
- Président adjoint du Syndicat Gironde Sud-Ouest des Pépiniéristes Viticoles
- Gérant des Pépinières Viticoles Gentié SCA
- Président du Groupement d'employeurs Le Guide
- Gérant de la Société Civile Le Guide

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, administrateur de Agri Sud-Ouest Innovation
- Administrateur d'Agrica Gestion

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Administrateur de CUMA La Vendangeuse Villeneuvoise
- Membre du Comité bois et plants de FranceAgriMer
- Vice-Président de Les Archers du Castel
- Administrateur de CCPMA Prévoyance
- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, administrateur de CER France 47



GÉRALD GRÉGOIRE

Administrateur

Biographie résumée

Gérald Grégoire commence sa carrière au Crédit Agricole du Midi en occupant des **fonctions commerciales** auprès des clientèles professionnelles puis entreprises. Il rejoint Crédit Agricole S.A. en 2002 où il intègre l'**Inspection Générale Groupe**. En 2010, il est nommé **Directeur du marché des professionnels** au sein du Pôle Caisses Régionales de Crédit Agricole S.A. En 2012, il devient **Directeur général adjoint du Crédit Agricole FriulAdria**, en Italie, en charge des fonctions supports. En 2017, il est nommé **Directeur général adjoint du Crédit Agricole de l'Anjou et du Maine**, en charge du développement du marché des entreprises et des services bancaires/assurances ainsi que des fonctions finances, risques et immobilier. En 2020, il devient **Directeur général du Crédit Agricole Alsace Vosges**.

En 2023, il est nommé Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Client et Développement. Depuis le 1^{er} juin 2025, il est **Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Client, Développement et Innovation**. Ce pôle est composé des directions des Marchés, de la Transformation/Distribution et développement digital, de la Marque et de la Communication client, des Relations avec les Caisses Régionales, auxquelles s'ajoutent les Paiements, Crédit Agricole Immobilier et le start-up studio La Fabrique.

Gérald Grégoire, **membre du comité exécutif de Crédit Agricole S.A.** depuis le 1^{er} juillet 2023, est diplômé de la Montpellier Business School.

Outre ses **solides compétences en matière commerciale**, Gérald Grégoire apporte sa connaissance du client acquise au cœur des Caisses Régionales, ainsi que son **expérience internationale**, notamment en Italie.

Date de première nomination :

06/02/2024

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les exercices clos le 31/12/2026

Âge : 51 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Crédit Agricole S.A.

12, place des États-Unis

92120 Montrouge

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information financière



Gestion des risques,
conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial/Marketing



Exigences juridiques
et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Administrateur de Crédit Agricole Immobilier
- Administrateur de Crédit Agricole Assurances, Prédica, Pacifica et Crédit Agricole Assurance Retraite
- Administrateur de Crédit Agricole Payment Services
- Administrateur de Banque Degroof Petercam*
- Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Client, Développement et Innovation et Membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole S.A.
- Président du Groupement Cartes Bancaires
- Administrateur d'Estey SAS Holding
- Administrateur FI/Breega Venture

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du Groupe Crédit Agricole

- Administrateur de SAS Rue la Boétie
- Administrateur de CAMCA Mutuelle et CAMCA Courtage
- Administrateur de CA Pleinchamp
- Administrateur de Cofilmo
- Administrateur de CA Titres
- Administrateur de CA Nextbank
- Membre du Conseil de Gestion d'Uni-Médias
- Membre du Conseil de surveillance de CA Titres
- Directeur Général de Crédit Agricole Alsace Vosges
- Directeur général adjoint de Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Client et Développement et Membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole S.A.
- Censeur de Crédit Agricole Assurances et Pacifica
- Administrateur d'Adicam
- Président d'Uni-Médias SAS
- Membre du Conseil de gérance de Fireca Portages de projets
- Administrateur de Fireca Innovations et Participations
- Administrateur de BforBank ; Membre du Comité d'Audit et des Risques de BforBank
- Administrateur de Crédit Agricole Services Immobiliers
- Président de Crédit Agricole Santé et Territoires
- Administrateur de Crédit Agricole Transitions et Energies
- Administrateur de La Fabrique by CA
- Administrateur de CAWL

* Société de droit étranger.



MICHÈLE GUIBERT

Administratrice
Présidente du Comité des risques et membre du Comité d'audit

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** et de **l'innovation digitale**, tout comme en matière de **gestion des risques**.

Date de première nomination :

30/07/2020

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2026

Âge : 58 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes-d'Armor
La Croix Tual - Ploufragan
22098 Saint-Brieuc

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et 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



Technologie
et sécurité
de l'information



Exigences
juridiques et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor
- Représentante permanente de la Présidente du Village by CA des Côtes d'Armor
- Membre du Conseil de surveillance de Square Habitat Bretagne
- Administratrice de UNEXO
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice et membre du Comité des risques de CA Indosuez
- Administratrice de COFILMO
- Administratrice de Foncaris
- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Présidente des Oscars des Entreprises des Côtes d'Armor
- Membre des Trophées du Tourisme des Côtes d'Armor
- Administratrice de l'association du statut national des cadres de Direction (ASNCD)

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne
- Secrétaire Générale de Crédit Agricole en Bretagne
- Administratrice de Crédit Agricole Protection Sécurité (CAPS-NEXECUR)



CLOTILDE L'ANGEVIN

Administratrice
Membre du Comité des rémunérations

Biographie résumée

Clotilde L'Angevin a débuté sa carrière en 2003 à l'Institut national de la statistique et des études économiques, avant de rejoindre en 2005 la Direction du Trésor en tant qu'**adjointe au chef du bureau « Union économique et monétaire »**. En 2007, elle devient **conseillère technique** pour la macroéconomie et les prévisions économiques auprès du Premier ministre. En 2009, elle rejoint le ministère des Finances **en tant que chef du bureau « Diagnostic et prévisions international »**, avant d'être nommée en 2011 **Secrétaire Générale du Club de Paris et chef du bureau « Endettement international » à la Direction générale du Trésor**.

Elle rejoint le groupe Crédit Agricole S.A. en 2015, en prenant la **Direction de la Stratégie** et en 2019, la **Direction de la Communication Financière et de la relation avec les investisseurs dettes et actions**. En 2023, elle est nommée **Directrice générale adjointe du Crédit Agricole d'Ile-de-France**, en charge du développement, incluant le réseau *retail* et la distribution, les entreprises, le capital investissement, le marketing, les marchés, et les filières transitions et santé.

Elle est nommée **Directrice générale adjointe, en charge du pôle Finances et Pilotage** et membre du Comité exécutif de **Crédit Agricole S.A.** en juin 2025. Clotilde L'Angevin est **diplômée de l'École Polytechnique (2001)**, de **l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (2002)**, et a obtenu un **master d'économie à la London School of Economics (2003)**.

À **47 ans**, son parcours et ses **expertises** dans les **secteurs économique, financier et bancaire** renforcent les compétences du Conseil dans ces domaines.

Date de première nomination :

27/10/2025

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2027

Âge : 47 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Crédit Agricole S.A.

12, place des États-Unis

92120 Montrouge

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et 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



Exigences juridiques
et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Administratrice et Présidente du Comité d'audit et des risques de BforBank
- Représentante de Crédit Agricole S.A., Présidente d'Evergreen Montrouge
- Représentante de Crédit Agricole S.A., Gérante de Quentyvel
- Administratrice de Crédit Agricole Capital Investissement & Finance

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Administratrice d'Indosuez Gestion
- Administratrice de Crédit Agricole Assurances
- Administratrice et membre du Comité d'audit et des comptes de Prédica
- Administratrice et membre du Comité d'audit et des comptes de Pacifica
- Administratrice et membre du Comité des risques de Crédit Agricole Consumer Finance



NICOLAS MAURÉ

Administrateur
Membre du Comité des nominations

Biographie résumée

Nicolas Mauré est titulaire d'un Master en économie agricole à l'IHEDREA (Institut des Hautes Études de Droit Rural et d'Économie Agricole) et d'une licence en biologie générale et sciences de la terre à l'Université Paul Sabatier à Toulouse. Il incarne la 8^e 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.

À **49 ans**, 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 :

27/05/2025 ⁽¹⁾

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

Âge : 49 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Caisse Régionale du Crédit Agricole Toulouse 31
6, Place Jeanne d'Arc
31005 Toulouse

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Gestion d'actifs
et marchés financiers



Planification
stratégique



Technologie
et sécurité
de l'information



Exigences juridiques
et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Président de la Caisse Locale de Toulouse Nord
- Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Toulouse 31
- Président de Crédit Agricole Toulouse 31 Initiatives
- Administrateur de Grand Sud-Ouest Capital
- Administrateur de Grand Sud-Ouest Financement
- Administrateur de Grand Sud-Ouest Innovation
- Administrateur de Pleinchamp
- Administrateur de la SAS rue la Boétie
- Administrateur de la Fondation Grameen Crédit Agricole
- Administrateur de Crédit Agricole Transitions et Energies
- Membre du Conseil de surveillance de la SAS Crédit Agricole Innovation et Territoire
- Membre du Conseil de surveillance de Crédit Agricole Technologies et Services
- Liquidateur de la Fondation du Crédit Agricole Toulouse 31

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Président de la SAS Mauré-Energie
- Gérant associé du Groupement Foncier Rural Mauré
- Gérant associé de la SCEA Mauré Hers et Girou

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

(1) Nicolas Mauré a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 mai 2025. Auparavant, il était censeur (depuis 2023).



JEAN-CHRISTOPHE MIESZALA

Administrateur (indépendant)

Membre du Comité stratégique et RSE, du Comité des rémunérations, du Comité des nominations et du Comité des risques

Biographie résumée

Jean-Christophe Mieszala a été fonctionnaire français et a travaillé à la Banque mondiale, avant de rejoindre **McKinsey&Company** en 1994.

Après plusieurs années aux États-Unis, il a été élu Directeur Associé en France en 2000, puis Directeur Associé Senior en 2006. Il a occupé les postes de **Directeur Général France** de 2010 à 2017, puis **Directeur Mondial des Risques** de 2018 à 2024. Il a également été **membre du Conseil d'Administration mondial** de McKinsey à compter de 2018. Il a quitté McKinsey en septembre 2024.

Outre son activité de conseil auprès d'entreprises pendant près de 30 ans, il a contribué à divers groupes de réflexions (WEF, Institut de l'Entreprise, MGI...) ou initiatives de place concernant le système financier français et l'écosystème industriel français.

Jean-Christophe Mieszala est membre du comité consultatif de la Banque de France, membre du Conseil d'Administration de l'École des Mines ParisTech ainsi que d'Allianz France.

Ancien élève de l'École Polytechnique (promotion 1985), Jean-Christophe Mieszala a suivi la formation du Corps des Mines (fonction publique française) jusqu'en 1991 et a obtenu son MBA avec mention à l'INSEAD en 1994.

Il apporte au Conseil d'Administration son excellente **connaissance du secteur financier**, son **expertise dans le domaine stratégique** ainsi que ses **compétences internationales**, notamment sur les États-Unis.

Date de première nomination :

27/05/2025

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2027

Âge : 60 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :
néant

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance et 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



Technologie et sécurité de l'information



Exigences juridiques et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés non cotées

- Administrateur d'Allianz France SA

Dans d'autres structures

- Administrateur de Mines Paris – PSL

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Membre du Comité de surveillance d'Orphoz SAS
- Administrateur de MC Kinsey Company *

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Membre du Comité consultatif de la Banque de France
- Administrateur de l'association des alumni de l'école Polytechnique

* Société de droit étranger.



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. SUMus œuvre également au développement d'une économie régénérative et des fonds d'investissement à impact.

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 : 62 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

AHM

19 B rue des Poissonniers

92200 Neuilly-sur-Seine

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion d'actifs
et marchés financiers



Planification stratégique



Commercial/Marketing

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Membre du Conseil de surveillance et Présidente du Comité RSE d'IDI

Dans d'autres sociétés non cotées

- Présidente d'Ahm Conseil (anciennement gérante)
- Gérante d'Ahm Immobilier
- Administratrice de Albingia
- Membre du Conseil de surveillance de la Financière de l'Écllosion SAS

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Membre fondatrice et membre du Comité de Pilotage du Prix de la femme d'influence
- Présidente co-fondatrice de l'Association philanthropique SUMus
- Sociétaire de la coopérative Ceebios

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

-



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 œuvre 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**.

Élu par les salariés de l'UES Amundi en 2022, puis réélu en mars 2025, 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 31/12/2027

Âge : 50 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Amundi Asset Management
91-93 boulevard Pasteur
75015 Paris

Nombre d'actions détenues :

642,9371 parts au travers du FCPE
Amundi Actionariat

Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gestion d'actifs et marchés financiers



Technologie et sécurité de l'information

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Responsable Maîtrise d'ouvrage Risques de marché d'Amundi Asset Management SAS*
- Membre du Conseil de surveillance du FCPE Amundi Actionariat*

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

-

* Société du Groupe Amundi.



NATHALIE WRIGHT

Administratrice (indépendante)
Membre du Comité des risques et du Comité d'audit

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**. Nathalie Wright est aussi membre du Conseil d'Administration de Women in Leadership depuis 2014. Nathalie Wright apporte au Conseil ses compétences notamment en matière **digitale** et **IT**, ainsi que 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 31/12/2026

Âge : 61 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :
Néant

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance et rémunération



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial/Marketing



Technologies et sécurité de l'information



Exigences juridiques et cadre réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Administratrice, membre du Comité d'audit et Présidente du Comité des nominations, des rémunérations et du développement durable de Quadient

Dans d'autres sociétés non cotées

- 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)

- Membre du Conseil d'Administration de WIL - Women In Leadership
- Présidente de l'association Compagnie de la 25ème nuit

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans d'autres sociétés cotées

- Directeur Général de la région nordique du Groupe Rexel
- Directrice Digital et IT Transformation Groupe, membre du Comité exécutif du Groupe Rexel
- Directrice Digital, IT et Développement Durable du Groupe Rexel, membre du Comité exécutif du Groupe Rexel
- Membre du Comité stratégie et RSE de Quadient

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Membre de la Fédération Entreprendre pour Apprendre
- Membre de l'Association ChapterZero

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 27 mai 2025, Olivier Gavalda, nouveau Directeur Général de Crédit Agricole S.A., a succédé à Philippe Brassac 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.

Olivier Gavalda est également membre du Comité stratégique et RSE.

Compte tenu de ses fonctions de Directeur Général de Crédit Agricole S.A., Olivier Gavalda s'est particulièrement impliqué en 2025 dans les travaux menés par le Comité stratégique et RSE et le Conseil sur les dossiers stratégiques qui leur ont été soumis.

Les renseignements personnels concernant Olivier Gavalda, 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

Valérie Baudson, Directrice Générale et Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, sont les deux Dirigeants exécutifs d'Amundi.

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

Ainsi, les deux dirigeants sont dotés des mêmes pouvoirs, tels que 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 ont été nommés jusqu'à décision contraire du conseil et 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



OLIVIER GAVALDA

Président du Conseil d'Administration
Membre du Comité stratégique et RSE

Biographie résumée

Titulaire d'une maîtrise en économétrie et d'un DESS Arts et Métiers en organisation/informatique, Olivier Gavalda a fait toute sa carrière au Crédit Agricole.

Entré en 1988 à la Caisse régionale du Midi, il exerce successivement les responsabilités de **Chef de projet Organisation, Directeur d'agence, Responsable formation** et enfin de **Directeur marketing**. En 1998, il rejoint la Caisse régionale Paris & d'Île-de-France en tant que **Directeur régional**. En 2002, il est nommé **Directeur général adjoint** de la Caisse régionale Sud Rhône-Alpes en charge du développement et des ressources humaines. Le 1^{er} janvier 2007, il est nommé **Directeur général** de la Caisse régionale de Champagne Bourgogne. En mars 2010, Olivier Gavalda devient **Directeur du pôle Caisses régionales** au sein de **Crédit Agricole S.A.** En 2015, il est nommé **Directeur général adjoint en charge du pôle Développement, Client et Innovation de Crédit Agricole S.A.** En 2016, il devient **Directeur général de la Caisse régionale Paris & d'Île-de-France**.

À compter de novembre 2022, Olivier Gavalda est **Directeur général délégué de Crédit Agricole S.A.**, en charge de la Banque Universelle.

Depuis le 14 mai 2025, il exerce les fonctions de **Directeur général de Crédit Agricole S.A.**

Devenu Président du Conseil en mai 2025, Olivier Gavalda apporte sa **vision stratégique**, ainsi que son **expérience pluridisciplinaire en matière bancaire et financière**.

Date de première nomination :

27/05/2025

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2027

Âge : 62 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Crédit Agricole S.A.
12, place des États-Unis
92120 Montrouge

Nombre d'actions détenues : 200

Ses principales expertises



Gouvernance
et 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



Technologie
et sécurité
de l'information



Exigences
juridiques et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Directeur Général de Crédit Agricole S.A.

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Président du Conseil d'Administration de Crédit Agricole Corporate & Investment Bank (CA-CIB)

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans d'autres sociétés cotées

- Administrateur de Worldline

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Directeur général délégué de Crédit Agricole S.A.
- Directeur général de la Caisse régionale de Crédit Agricole de Paris et d'Île-de-France
- Administrateur de CA Santé et Territoires
- Président du directoire d'IDIA
- Administrateur d'IFCAM
- Président du Conseil et Président du Comité des nominations de Crédit Agricole Personal Finance & Mobility (CAPFM)
- Vice-Président, administrateur de CA Italia*
- Président puis Administrateur de CA Transitions et Énergies (CATE)
- Administrateur de CA Assurances
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., administrateur de Pacífica et CA Assurances Retraite
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., Vice-Président et administrateur de Predica
- Administrateur d'Edokial
- Président du Conseil de Crédit Agricole Group Infrastructure Platform (CA-GIP)
- Président de Crédit Agricole Technologies et Services (CA-TS)
- Administrateur et Membre du comité d'Audit de Crédit Agricole Corporate & Investment Bank (CA-CIB)
- Membre du Bureau Fédéral de la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA), administrateur et membre du Bureau de la SAS rue la Boétie
- Président de Crédit Agricole Serbie*

* Société de droit étranger.



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 : 54 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Amundi

91-93 boulevard Pasteur
75015 Paris

Nombre d'actions détenues :

12 586 actions et 1 232,6956 parts
au travers du FCPE Amundi
Actionnariat

Ses principales expertises



Gouvernance
et 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



Technologie
et sécurité
de l'information



Exigences
juridiques et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans d'autres sociétés cotées

- Administratrice de Safran

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Présidente d'Amundi Asset Management SAS*
- Administratrice de CA Indosuez (ex. CA Indosuez Wealth (France))
- Membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole S.A.
- Censeur de Crédit Agricole Assurances, Prédica, Pacifica et Crédit Agricole Assurances Retraite

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- Présidente du Collège Investisseurs de Paris Europlace

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Présidente du Conseil de surveillance d'Amundi Deutschland GmbH**
- Directrice Générale et Administratrice de CPR Asset Management*
- Présidente du Conseil d'Administration d'Amundi Index Solutions**
- Directrice Générale déléguée d'Amundi Asset Management SAS*
- Présidente du Conseil de surveillance d'Anatec*

Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

- 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'Économie, des Finances et de l'Industrie en 1998. De 2002 à 2005, il est Économiste au Département des Finances Publiques au sein du Fonds monétaire international (Washington, DC). Il intègre en 2005 le cabinet du ministre de l'Économie, 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 : 53 ans

Nationalité : Française

Adresse professionnelle :

Amundi

91-93 boulevard Pasteur
75015 Paris

Nombre d'actions détenues :

16 042 actions et 2077,0346 parts
du FCPE Amundi Actionnariat

Ses principales expertises



Gouvernance
et rémunération



Comptabilité
et information
financière



Enjeux sociaux
et environnementaux



Gestion des risques,
conformité,
audit interne



Gestion d'actifs
et marchés
financiers



Planification
stratégique



Technologie
et sécurité
de l'information



Exigences
juridiques et cadre
réglementaire

Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2025

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

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

Mandats exercés et échus au cours des cinq dernières années (2021 à 2025)

Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

- Président du Comité de Surveillance d'Amundi Asset Management SAS*
- Administrateur d'Amundi Intermédiation*
- Directeur Général d'Amundi Ventures*
- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Finance*
- Administrateur et Président du Comité d'Audit de KBI Global Investors Ltd**/**
- Représentant permanent d'Amundi, administrateur de CPR AM*
- Administrateur d'Amundi SGR S.p.A.**/**
- Directeur Général Adjoint d'Amundi Asset Management*
- 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)

- 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 début du présent Chapitre 2.

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 et lignes métiers du groupe 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 début du présent Chapitre 2.

Ces deux instances de direction sont complétées par le **Senior Leadership Team (SLT)**, cercle qui regroupe 202 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 2025 par le Groupe en matière de mixité.

Il a notamment constaté le bon niveau des taux de féminisation atteints dans les différentes strates de la société et plus particulièrement :

- le maintien d'un taux élevé de **38,5 %** au niveau de l'organe de direction le plus élevé de la Société, le **Comité de Direction Générale** ;
- la poursuite de la bonne trajectoire du taux au niveau du **Comité exécutif** qui atteint les **39,1 %⁽¹⁾** vs 38,8 % en 2024, soit bien au-delà des 30 % requis à horizon 2026 de la loi Rixain ;
- la progression notable du taux au sein du **SLT** de 33,7 % à **37,1 %** à fin décembre 2025.

Le Conseil a constaté que **l'objectif de 35 % de femmes au sein du SLT en 2025 avait été dépassé et que le second objectif, en cohérence avec la loi Rixain, de 40 % minimum de femmes au Comité Exécutif à horizon 2029 était positionné sur une bonne trajectoire**. Il a souligné toutefois que ces bons niveaux de mixité pouvaient varier assez facilement, en lien avec des opérations d'acquisition ponctuelles ou des mouvements individuels et que l'objectif premier restait, avant tout, un choix de compétences.

Le Conseil d'Administration a engagé la Direction à poursuivre ses efforts visant à améliorer la Diversité de l'entreprise au sens large, poursuivre le travail sur les viviers de talents avec un objectif de 50 % d'hommes et de femmes et également poursuivre les actions visant à renforcer le pourcentage de femmes dans les métiers de la Gestion et de l'IT.

À noter, par ailleurs, le maintien du bon score de **86 points** sur l'**Index égalité Femmes-Hommes** et la présence de 43,3 % de femmes parmi les cadres dirigeants, conformément à la **Loi Rixain**.

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	Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 4 277 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Valérie Baudson , Directrice Générale	Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 860 actions attribuées dans le cadre d'un plan d'actions de performance CRD V de 2022, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 1 310 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance CRD V de 2023, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Acquisition définitive le 27 mai 2025 de 1 406 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance CRD V de 2024, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an.

(1) Le taux de 39,1 % correspond au taux de mixité du Comité exécutif à la date du 31 décembre 2025. La présentation du Comité exécutif figurant au début du présent Chapitre 2 comprend une nomination intervenue postérieurement à cette date.

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes étroitement liées
Céline Boyer-Chammard, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice de la Transformation Durable et de l'Organisation	Souscription de 891,8617 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025.
Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué	Cession de 1 450,96 parts du FCPE Amundi Actionnariat, pour un prix unitaire de 69,61 euros le 24 décembre 2025. Cession de 1 918 actions Amundi, pour un prix unitaire de 70 euros le 23 décembre 2025. Acquisition définitive le 27 mai 2025 de 672 actions attribuées dans le cadre d'un plan d'actions de performance CRD V de 2024, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Cession de 2 000 actions Amundi au prix unitaire de 72,60 euros le 9 mai 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 534 actions attribuées dans le cadre d'un plan d'actions de performance CRD V de 2023, soumises à une période de rétention supplémentaire d'un an. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 4 432 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Dominique Carrel-Billiard, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Actifs Réels et Alternatifs	Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 7 810 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Guillaume Lesage, Membre du Comité de Direction Générale et Chief Operating Officer	Souscription de 891,8610 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Cession de 1 577 actions Amundi au prix unitaire de 66,60 euros le 25 août 2025. Cession de 1 515 actions Amundi au prix unitaire de 66,10 euros le 15 août 2025. Cession de 1 450 actions Amundi au prix unitaire de 65,80 euros le 12 août 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 3 977 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022. Cession de 2 240,2159 parts de FCPE Amundi Actionnariat au prix unitaire de 68,28 euros le 10 février 2025.
Olivier Mariée, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du Pôle Réseaux Partenaires International et des JV	Souscription de 891,8618 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 4 799 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Vincent Mortier, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des gestions	Souscription de 891,8617 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Cession de 4 250 actions Amundi, pour un prix unitaire de 70,80 euros le 2 mai 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 8 076 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Isabelle Senéterre, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice des Ressources Humaines	Souscription de 668,8963 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Cession de 742,4246 parts du FCPE Amundi Actionnariat, pour un prix unitaire de 66,14 euros le 23 septembre 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 2 977 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Cinzia Tagliabue, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice de l'Italie	Cession de 4 252 actions Amundi, pour un prix unitaire de 63,7584 euros le 12 septembre 2025. Cession de 3 369 actions Amundi, pour un prix unitaire de 68,81 euros le 29 avril 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 7621 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022.
Benoît Tassou, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Réseaux Partenaires France	Souscription de 668,8963 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Cession de 490 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,40 euros le 29 septembre 2025. Cession de 200 actions Amundi, pour un prix unitaire de 75 euros le 24 mars 2025.
Éric Vandamme, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Risques	Souscription de 891,8617 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 3 155 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022. Cession de 2 681 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,0232 euros le 5 février 2025.
Fannie Wurtz, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice du pôle Distribution et Banques Privées, des métiers ETF et Gestion Passive, supervision de l'Asie	Souscription de 646,650 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2025, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,85 euros le 23 octobre 2025. Cession de 2 900 actions Amundi, pour un prix unitaire de 70,4290 euros le 2 mai 2025. Acquisition définitive le 29 avril 2025 de 5 843 actions attribuées dans le cadre du plan d'actions de performance de 2022. Cession de 1 395 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,50 euros le 6 février 2025.

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 2025 aux Dirigeants mandataires sociaux ⁽¹⁾

Présidents du Conseil d'Administration

Philippe Brassac (du 1^{er} janvier au 27 mai 2025)
Olivier Gavalda (du 27 mai au 31 décembre 2025)

RENONCIATION À PERCEVOIR
TOUTE RÉMUNÉRATION

Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Directrice Générale, Valérie Baudson

1 000 κ€	1 670 κ€	2 670 κ€
FIXE	VARIABLE	TOTALE

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

500 κ€	835 κ€	1 335 κ€
FIXE	VARIABLE	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

Rémunération variable attribuée et versée en 2025 aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Compte tenu des règles de différés CRD V, il existe un décalage entre la rémunération variable attribuée et celle versée en 2025

	Rémunération variable attribuée au titre de 2025	Rémunération variable versée en 2025*
Directrice Générale	1 670 κ€	991 κ€
Directeur Général Délégué	835 κ€	409 κ€

* Au titre du Mandat social.

Comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

Panel de 8 gestionnaires d'actifs européens cotés
(actifs sous gestion < 1 100 milliards d'euros)

- 56 %
DE LA MÉDIANE

Ratios d'équité ⁽²⁾

Directrice Générale	16,8	20,5	54
	MONDE	FRANCE	SBF 120 ⁽³⁾

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 2 juin 2026.

(2) Rémunération attribuée à la Directrice Générale rapportée à la rémunération moyenne des salariés. Les détails figurent à la section en 2.4.3.4.2. du document d'enregistrement universel 2025.

(3) Ratio d'équité moyen 2024 sur les sociétés du SBF 120 selon l'étude de Willis Towers Watson de juin 2025 : Rémunération des Dirigeants : suivi et évolution.

Politique de rémunération 2026 des Dirigeants mandataires sociaux ⁽¹⁾

Présidents du Conseil d'Administration

Olivier Gavalda

350 K€

FIXE

AUCUNE RÉMUNÉRATION
VARIABLE

RENONCIATION À PERCEVOIR
TOUTE RÉMUNÉRATION

Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Directrice Générale, Valérie Baudson

1 000 K€

FIXE

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

500 K€

FIXE

Rémunération variable attribuable au titre de 2026

Cible **150 %** de la rémunération fixe ^(a)

Maximum **170 %** de la rémunération fixe ^(b)

(a) Soit 1 500 K€ pour Valérie Baudson et 750 K€ pour Nicolas Calcoen.

(b) Soit 1 700 K€ pour Valérie Baudson et 850 K€ pour Nicolas Calcoen.

Critères déterminant la rémunération variable 2026

Critères économiques

Amundi
GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

CA CRÉDIT AGRICOLE S.A.

60 %

10 %

9,0 % Revenus nets ajustés

12,0 % Coefficient d'exploitation (Coex) ajusté

30,0 % Résultat Net Part du Groupe (RNPG) ajusté

9,0 % Collecte nette ajustée

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

CA CRÉDIT AGRICOLE S.A.

22,5 %

7,5 %

10,0 % Mettre en œuvre le plan stratégique 2025-2028 d'Amundi

12,5 % Poursuivre les actions d'Amundi en matière d'Investissement Responsable et de RSE

7,5 % RSE Sociétale et Environnementale

20 %
Critères RSE et Investissement Responsable

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 2 juin 2026.

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 annuelle valorise la contribution individuelle à la performance collective et peut comprendre :
 - 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 d'engagements d'Amundi en matière de RSE & d'ESG ;
- 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 (incluant les risques en matière de durabilité) 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)⁽¹⁾ ;
- 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, au titre de l'exercice 2025, dépendent de la nature de la fonction exercée :

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

(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 Investissement Responsable 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 en matière d'Investissement Responsable 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.

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 d'engagements d'Amundi en matière de RSE et d'ESG pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué en 2025 à plus de 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, à partir de 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 2025, 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 finalisation de la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi comptant pour 12,5 %, à la RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole comptant pour 7,5 %).

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 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. 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 2025. 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 2025

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 3 février 2025, sous réserve de l'autorisation de l'Assemblée générale du 27 mai 2025, des principes d'une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi. La souscription à cette opération nommée *We Share* Amundi 2025 était ouverte du 15 au 26 septembre 2025. Cette opération a été un succès, près d'un salarié sur deux dans le monde (47 %) et plus de deux sur trois en France ayant souscrit à l'opération. Plus de 2 500 collaborateurs, présents dans 15 pays ont ainsi souscrit à cette augmentation de capital pour un montant de 43,4 millions d'euros, en hausse de 20 % par rapport au montant souscrit en 2024. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente désormais 2,4 % au 31 décembre 2025.

Plans d'intéressement à long terme attribués au cours de l'exercice 2025

L'Assemblée générale du 12 mai 2023 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 3 février 2025 et a arrêté la liste des bénéficiaires lors de sa réunion du 28 avril 2025. Deux plans distincts ont ainsi été mis en œuvre :

- **Plan 2025 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 2025-2026-2027 du Résultat Net Part du Groupe ajusté, du coefficient d'exploitation ajusté et de la collecte nette ajustée, ainsi que du niveau d'atteinte à fin 2027 dans la mise en œuvre d'engagements d'Amundi en matière de RSE et d'ESG. Leur niveau d'atteinte sera évalué sur l'ensemble de la durée du plan.
- **Plan 2025 CRD V** : il est adapté aux règles de différé de la rémunération variable propres à la réglementation CRD V, tel que prévu dans la 25^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2023. 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 2025 à 2029 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 de la trajectoire RSE & ESG d'Amundi. 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 27 mai 2025 qui a approuvé les rémunérations variables globales attribuées au titre de 2024. Ces attributions sont détaillées en section 2.4.3.5 au sein du tableau 6.

Plans d'intéressement à long terme devenus disponibles au cours de l'exercice 2025

Par ailleurs l'année 2025 a vu la livraison de trois plans d'intéressement à long terme qui avaient été décidés par le Conseil d'Administration auparavant. Il s'agit des plans suivants :

- **Plan 2022 général** : les actions de performance attribuées le 28 avril 2022 par le Conseil d'Administration en vertu de l'autorisation qui lui avait été donnée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021 ont été **livrées aux bénéficiaires le 29 avril 2025**, à l'issue de la période d'acquisition de 3 ans, le Conseil d'Administration ayant constaté lors de sa séance du 3 février 2025 que les conditions collectives de performance étaient atteintes.
- **Plan 2022 CRD V** : la deuxième tranche des actions de performance attribuées le 28 avril 2022 et le 18 mai 2022 (après l'Assemblée générale pour la Directrice Générale) par le Conseil d'Administration en vertu de l'autorisation qui lui avait été donnée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021 étaient acquises depuis le 29 avril 2024, en fonction du taux d'atteinte des conditions de performance qui avait été constaté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 6 février 2024. Elles étaient soumises à une période de rétention d'un an à compter de la date d'acquisition. **Ces actions sont donc devenues disponibles le 29 avril 2025** (les détails relatifs à la Directrice Générale sont donnés au tableau 7 de la section 2.4.3.5). Il est toutefois rappelé que la Directrice Générale est tenue de conserver 20 % de ces actions jusqu'à la fin de son mandat.
- **Plan 2023 CRD V** : la première tranche des actions de performance attribuées le 27 avril 2023 et le 12 mai 2023 (après l'Assemblée générale pour la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué) par le Conseil d'Administration en vertu de l'autorisation qui lui avait été donnée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021 étaient acquises respectivement depuis le 29 avril 2024 et le 13 mai 2024, en fonction du taux d'atteinte des conditions de performance qui avait été constaté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 6 février 2024. Elles étaient soumises à une période de rétention d'un an à compter de la date d'acquisition. **Ces actions sont donc devenues disponibles le 29 avril 2025 et le 13 mai 2025 pour la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué** (les détails pour ces derniers sont donnés au tableau 7 de la section 2.4.3.5). Il est toutefois rappelé que la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué sont tenus de conserver 20 % de ces actions jusqu'à la fin de leur mandat.

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 2025 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 2025, 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.

Il est précisé que la transposition de la directive (UE) n° 2024/1619 du 31 mai 2024 (CRD VI) en droit français ne devrait pas entraîner de modification de cette politique de rémunération pour l'exercice 2026. En effet, les nouvelles dispositions en matière de politique de rémunération introduites par la CRD VI sont déjà intégrées par Amundi, dont la politique de rémunération prend actuellement en compte les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance.

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 en fonction des exigences applicables.

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

Depuis 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.

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 auxdites conditions (et notamment compte tenu de la taille de leur bilan) se sont vu appliquer, au titre de l'exercice 2025, la dérogation prévue à l'article 32 (4) concernant les différés, le paiement en instruments financiers et les prestations de pension discrétionnaires. Une entité n'a pu se prévaloir, au titre de l'exercice 2025, du bénéfice de la dérogation prévue à l'article 32 (4) et a ainsi mis en œuvre les dispositions prévues par la Directive IFD telles que précisées en 2.4.2.2.3.

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 ajustée au risque 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 et en 2.4.2.2.3, 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 telles que précisées ci-après.

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^e résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016 et pour Amundi Finance par la 7^e 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 ⁽¹⁾ :

- 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.

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, il peut être dérogé à certaines règles relatives à la rémunération variable prévues par la réglementation IFD conformément aux dispositions prévues 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 2.4.2.2.1 en matière de différé et de paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments s'appliquent au « personnel identifié » IFD dans les entités qui peuvent se prévaloir de la dérogation prévue à l'article 32 (4) (a).

L'une des entreprises d'investissement d'Amundi, ne peut se prévaloir de la dérogation prévue à l'article 32 (4) (a) étant donné que toutes les conditions mentionnées à l'article 32 (5) ne sont pas satisfaites. Ainsi, les règles prévues par la réglementation IFD relativement à la rémunération variable s'appliquent telles que décrites ci-dessous.

La rémunération variable est différée dès lors qu'elle atteint le seuil de 50 000 euros ou qu'elle est supérieure à un quart de la rémunération globale ⁽²⁾ :

- à hauteur de 50 % ;
- pour une durée de 3 ans ;
- attribuée sous forme d'instruments (actions de performance et/ou numéraire indexé sur l'évolution d'un panier de fonds représentatif) ;
- et soumise à une période de rétention d'un an.

Dans cette entité, les conditions d'acquisition de la rémunération variable différée sont identiques à celles décrites en 2.4.2.2.2.

(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.

(2) En vertu des dérogations prévues au point b) de l'article 32(4) d'IFD, cette entité n'applique pas ces dispositions si ces seuils ne sont pas dépassés.

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 2022 CRD V	Plan 2023 général	Plan 2023 CRD V	Plan 2024 général	Plan 2024 CRD V	Plan 2025 général	Plan 2025 CRD V
Date d'autorisation par l'Assemblée générale	10 mai 2021	10 mai 2021	10 mai 2021	12 mai 2023	12 mai 2023	12 mai 2023	12 mai 2023
Date d'attribution par le Conseil d'Administration	28 avril 2022 18 mai 2022 (DG)	27 avril 2023	27 avril 2023 12 mai 2023 (DG & DGD)	25 avril 2024	24 mai 2024 (DG & DGD)	28 avril 2025	27 mai 2025 (DG & DGD)
Durée	5 tranches sur 5 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans	3 ans	5 tranches sur 5 ans
Date d'acquisition définitive	En fonction des tranches : du 28 avril 2023 au plus tôt pour la 1 ^{re} tranche au 1 ^{er} 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 ^{re} tranche au 1 ^{er} avril 2028 au plus tôt pour la dernière tranche	Au plus tard le 5 mai 2027	En fonction des tranches : du 26 mai 2025 au plus tôt pour la 1 ^{re} tranche au 1 ^{er} avril 2029 au plus tôt pour la dernière tranche	Au plus tard le 5 mai 2028	En fonction des tranches : du 27 mai 2026 au plus tôt pour la 1 ^{re} tranche au 1 ^{er} avril 2030 au plus tôt pour la dernière tranche
Conditions d'acquisition des droits	<ul style="list-style-type: none"> 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 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> 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 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2024-2025-2026 et au niveau atteint à fin 2026 sur certains des objectifs du plan Ambitions ESG 2025 Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2024 à 2028 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 et du plan ESG qui lui succèdera Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2025-2026-2027 et au niveau atteint à fin 2027 sur la mise en œuvre d'engagements d'Amundi en matière de RSE et d'ESG Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque 	<ul style="list-style-type: none"> Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2025 à 2029 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre de la trajectoire RSE & ESG d'Amundi Présence à la date d'acquisition Absence de comportement professionnel à risque
Période 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	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 2025 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 22 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 applicable au titre de 2025 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 attribuées au personnel identifié CRD V 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 2025

Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, 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
Nombre de membres du personnel identifié	18	2	-	-	-	2	-	-	22
RÉMUNÉRATION FIXE TOTALE	0,38	1,59	-	-	-	0,26	-	-	2,23
<i>Dont montants en numéraire</i>	<i>0,38</i>	<i>1,59</i>	-	-	-	<i>0,26</i>	-	-	<i>2,23</i>
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE	-	2,50	-	-	-	0,10	-	-	2,60
<i>Dont montants en numéraire</i>	-	<i>1,25</i>	-	-	-	<i>0,10</i>	-	-	<i>1,35</i>
<i>Dont montants différés</i>	-	<i>0,75</i>	-	-	-	-	-	-	<i>0,75</i>
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	<i>1,25</i>	-	-	-	-	-	-	<i>1,25</i>
<i>Dont montants différés</i>	-	<i>0,75</i>	-	-	-	-	-	-	<i>0,75</i>
RÉMUNÉRATION TOTALE	0,38	4,09	-	-	-	0,36	-	-	4,83

S'agissant des membres du Conseil d'Administration, sont inclus tous les membres, dont le Président du Conseil d'Administration, qui ont exercé leur mandat pendant tout ou partie de l'exercice 2025 (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 2025, qui deviendra effective en 2026 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration et, le cas échéant,

de l'Assemblée générale. La part variable correspondant à l'exercice 2025 s'élève à 1,85 million d'euros et 0,75 million de LTI au titre de 2025.

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2025 représente 53,8 % de la rémunération totale attribuée et 116,6 % de la rémunération fixe.

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2025 en actions ou instruments représente 48,1 %.

Rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice 2025 au titre des embauches et indemnités de départ attribuées ou versées au cours de l'exercice 2025 – REM 2

	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
RÉMUNÉRATIONS VARIABLES GARANTIES ATTRIBUÉES			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES AU TITRE D'EXERCICES ANTÉRIEURS ET VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE 2025			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2025			
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 2025 ⁽¹⁾	Dont rémunération variable différée non acquise ⁽¹⁾	Montant de l'ajustement explicite appliqué aux rémunérations différées acquises en 2025 ⁽²⁾	Montant de l'ajustement implicite appliqué aux rémunérations différées acquises en 2025 ⁽³⁾	Montant total des rémunérations différées effectivement versées en 2025	Montant total des rémunérations différées devenues acquises mais soumises à une période de rétention
DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX	4,16	1,00	3,16	-	0,51	0,96	0,73
<i>Dont montants en numéraire</i>	<i>1,81</i>	<i>0,27</i>	<i>1,54</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>0,27</i>	<i>-</i>
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	<i>2,35</i>	<i>0,73</i>	<i>1,61</i>	<i>-</i>	<i>0,51</i>	<i>0,69</i>	<i>0,73</i>
AUTRES PERSONNELS IDENTIFIÉS	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont montants en numéraire</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

(1) En valeur d'attribution.

(2) Ajustement explicite relatif au taux d'atteinte des conditions de performance au titre de l'exercice 2024.

(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 2025 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€	-	-	-
De 2,5 M€ à 3,0 M€	1	-	-

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 2025, 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'investisse- ment	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres	Total
Nombre de membres du personnel identifié	18	2	-	-	-	2	-	-	22
RÉMUNÉRATION TOTALE DU PERSONNEL IDENTIFIÉ	0,38	4,09	-	-	-	0,36	-	-	4,83
<i>Dont rémunération variable</i>	-	2,50	-	-	-	0,10	-	-	2,60
<i>Dont rémunération fixe</i>	0,38	1,59	-	-	-	0,26	-	-	2,23

2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2025

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 27 mai 2025 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 2024. Compte tenu du taux d'approbation de 99,33 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations des administrateurs attribuées au titre de l'exercice 2024 ont été versées en juin 2025.

2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2025

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 2025 à hauteur de 99,99 % (9^e 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 2023 et versés en 2024 ;
- attribués au titre de l'exercice 2024 et versés en 2025 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2025 et qui seront versés en 2026.

La politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale prévoit les règles de répartition suivantes au titre de l'exercice 2025 :

- 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 2 février 2026 a mis en œuvre la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée de 2025 et décidé de répartir l'enveloppe globale de rémunération attribuée au titre de 2025 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 2023 et versés en 2024 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 et versés en 2025 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2025 et qui seront versés en 2026 ⁽¹⁾ ⁽¹⁹⁾ (en euros)
OLIVIER GAVALDA ⁽²⁾ ⁽³⁾ ⁽⁹⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			Néant
Autres rémunérations			Néant
Philippe BRASSAC ⁽³⁾ ⁽⁴⁾ ⁽⁹⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
YVES PERRIER ⁽³⁾ ⁽¹⁰⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant		
Autres rémunérations	Néant		
PIERRE CAMBEFORT ⁽¹²⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			3 650
Autres rémunérations			Néant
Virginie CAYATTE			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	60 450	53 400	44 458
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Bénédicte CHRÉTIEN ⁽³⁾ ⁽¹¹⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Laurence DANON-ARNAUD			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	40 650	47 950	40 825
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Jean-Michel FOREST ⁽¹³⁾			
Rémunération au titre du mandat de censeur	33 400		
Autres rémunérations	Néant		
Christine GANDON ⁽⁸⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	21 900		
Autres rémunérations	Néant		
Patrice GENTIÉ			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	32 850	32 850	25 550
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
GERALD GREGOIRE ⁽³⁾ ⁽¹⁸⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur		Néant	Néant
Autres rémunérations		Néant	Néant
Christine GRILLET ⁽¹⁶⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	7 300	32 850	10 950
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Michèle GUIBERT			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	40 700	43 000	31 608
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Clotilde L'ANGEVIN ⁽³⁾ ⁽¹²⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			Néant
Autres rémunérations			Néant
Robert LEBLANC ⁽⁵⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	64 050	53 500	24 525
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant

	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2023 et versés en 2024 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024 et versés en 2025 ⁽¹⁾ (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2025 et qui seront versés en 2026 ^{(1) (19)} (en euros)
Membres du Conseil d'Administration			
MICHEL MATHIEU ^{(2) (6)}			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant		
Autres rémunérations	Néant		
Nicolas MAURÉ ⁽¹⁴⁾			
Rémunération au titre du mandat de censeur, puis d'administrateur	10 950	25 550	25 550
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Jean-Christophe MIESZALA ⁽¹⁵⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur			28 400
Autres rémunérations			Néant
Hélène MOLINARI			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	43 350	39 700	36 050
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Joseph OUEDRAOGO ⁽⁷⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	32 850 au profit de 3 associations	32 850 au profit de 4 associations	25 550 au profit de 5 associations
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Christian ROUCHON ⁽¹⁷⁾			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	63 850	63 850	36 333
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Nathalie WRIGHT			
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	37 450	43 000	50 850
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
Total	489 750	468 500	384 300

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

(2) Olivier Gavalda a été nommé en qualité d'administrateur lors de l'Assemblée du 27 mai 2025, puis Président lors du Conseil d'Administration du 27 mai 2025.

(3) Olivier Gavalda, Philippe Brassac, Yves Perrier, Bénédicte Chrétien, Gérard Grégoire, Michel Mathieu et Clotilde L'Angevin ont renoncé individuellement à la perception de leur rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

(4) 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. Son mandat a pris fin à l'issue de l'Assemblée du 27 mai 2025.

(5) Le mandat de Robert Leblanc a pris fin à l'issue de l'Assemblée du 27 mai 2025.

(6) Michel Mathieu a démissionné de son mandat d'administrateur le 1er janvier 2024.

(7) Joseph Ouedraogo a été renouvelé en qualité d'administrateur élu par les salariés lors d'élections intervenues en mars 2025. Il a renoncé personnellement à la perception de sa rémunération au profit d'associations.

(8) Christine Gandon a démissionné de son mandat le 3 août 2023.

(9) Les rémunérations de Philippe Brassac et d'Olivier Gavalda, qui leur ont été attribuées au titre de leur fonction de Président du Conseil d'Administration, sont présentées en 2.4.3.2.

(10) Le mandat d'Yves Perrier a pris fin à l'issue de l'Assemblée du 12 mai 2023.

(11) Bénédicte Chrétien a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 12 mai 2023. Elle a démissionné de son mandat à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(12) Clotilde L'Angevin et Pierre Cambefort ont été cooptés lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2025.

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

(14) Nicolas Mauré a été nommé en qualité de censeur lors du Conseil d'Administration du 27 juillet 2023, puis coopté en qualité d'administrateur lors du Conseil d'Administration du 27 mai 2025.

(15) Jean-Christophe Mieszala a été nommé en qualité d'administrateur lors de l'Assemblée du 27 mai 2025.

(16) Christine Grillet a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 26 octobre 2023. Elle a démissionné de son mandat à l'issue de l'Assemblée du 27 mai 2025.

(17) Christian Rouchon a démissionné de son mandat à l'issue du Conseil d'Administration du 28 juillet 2025.

(18) Gérard Grégoire a été coopté lors du Conseil d'Administration du 6 février 2024.

(19) Lorsque la présidence d'un Comité a changé au cours de l'exercice, la rémunération versée au titre du forfait annuel alloué au Président concerné a été calculée prorata temporis.

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

2.4.3.2.1 Rappel des changements intervenus en 2025

Le Conseil d'Administration du 3 février 2025 a décidé de soumettre à l'approbation de l'Assemblée générale du 27 mai 2025 la nomination d'Olivier Gavalda pour succéder à Philippe Brassac dont le mandat d'administrateur arrivait échéance à l'issue de cette Assemblée. Le Conseil a également décidé, sous réserve de sa nomination par l'Assemblée générale en tant qu'administrateur, de porter Olivier Gavalda à la présidence du Conseil d'Administration à l'issue de l'Assemblée du 27 mai 2025. La nomination d'Olivier Gavalda en tant qu'administrateur a été approuvée par l'Assemblée générale à hauteur de 95,76 % (16^e résolution).

2.4.3.2.2 Rémunération attribuée ou versée à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration du 1^{er} janvier 2025 au 27 mai 2025

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 2025 ou attribués au titre du même exercice à Philippe Brassac, en tant que Président du Conseil d'Administration du 1^{er} janvier 2025 au 27 mai 2025.

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 2025.

Éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2025 ou attribuée au titre du même exercice à Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration du 1^{er} janvier 2025 au 27 mai 2025, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2025 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. Philippe Brassac a renoncé à percevoir cette rémunération 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.

2.4.3.2.3 Rémunération attribuée ou versée à Olivier Gavalda, Président du Conseil d'Administration à compter du 27 mai 2025 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 2025 ou attribués au titre du même exercice à Olivier Gavalda, en tant que Président du Conseil d'Administration à compter du 27 mai 2025 inclus.

Il est toutefois rappelé que **Olivier Gavalda 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 Olivier Gavalda 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 Olivier Gavalda à raison de ses mandats de Directeur Général Délégué puis 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 2025.

Éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice 2025 ou attribuée au titre du même exercice à Olivier Gavalda, Président du Conseil d'Administration à compter du 27 mai 2025 inclus, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2025 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. Olivier Gavalda a renoncé à percevoir cette rémunération au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration à compter du 27 mai 2025 inclus.
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	Olivier Gavalda a renoncé à la perception d'une rémunération à raison du mandat d'administrateur.
Avantages de toute nature	Néant	Olivier Gavalda n'a pas bénéficié d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.
Frais de santé	Néant	Olivier Gavalda 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 2025 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 2025 (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 2025 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 2025 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 2025. Ces objectifs sont strictement identiques pour la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué.

Lors de sa séance du 2 février 2026, 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 27 mai 2025**, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles⁽¹⁾ qui avaient été préétablis pour chaque critère et appliqué les courbes de paiement associées à chaque critère. La synthèse de cette évaluation est présentée dans le tableau ci-après :

	Seuil	Cible	Plafond	Taux de réalisation Base 100 %	Pondération	Taux de réalisation pondéré
PÉRIMÈTRE AMUNDI					82,5 %	91,1 %
Critères économiques (comptes annuels)				109,7 %	60,0 %	65,8 %
Revenus nets ajustés (M€) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	104,5 %	9,0 %	9,4 %
Coex ajusté (%) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	103,5 %	12,0 %	12,4 %
RNPG ajusté (M€) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	101,6 %	30,0 %	30,5 %
Collecte nette ajustée (Md€) ⁽¹⁾	50 %	100 %	150 %	150,0 %	9,0 %	13,5 %
Critères non économiques				112,2 %	22,5 %	25,3 %
Finaliser la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 ⁽²⁾⁽³⁾			150 %	110,0 %	12,5 %	13,8 %
Mettre en œuvre le plan de développement d'Amundi ⁽²⁾			150 %	115,0 %	10,0 %	11,5 %
PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.					17,5 %	20,3 %
Critères économiques (comptes annuels)				108,1 %	10,0 %	10,8 %
Coex (%) ⁽¹⁾	60 %	100 %	150 %	106,1 %	3,33 %	3,5 %
RNPG (M€) ⁽¹⁾	60 %	100 %	150 %	109,6 %	3,33 %	3,7 %
RoTE (%) ⁽¹⁾	60 %	100 %	150 %	108,8 %	3,33 %	3,6 %
Critères non économiques				126,3 %	7,5 %	9,5 %
RSE Sociétale ⁽²⁾			150 %	122,5 %	3,75 %	4,6 %
RSE Environnementale ⁽¹⁾⁽³⁾			150 %	130,0 %	3,75 %	4,9 %
TAUX DE RÉALISATION GLOBAL					100 %	111,3 %

(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 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 3 février 2025. Il en résulte **un taux de réalisation global sur les objectifs économiques Amundi de 109,7 % en base 100 %**.

Ce taux de réalisation reflète l'activité très dynamique de 2025, qui s'est traduite par une croissance des résultats. En effet, l'année 2025 a été une année record en termes d'encours et de collecte nette, à la fois en gestion passive et en gestion active et sur l'ensemble des segments de clientèle (Retail, Institutionnel et JV). Le Conseil a noté la progression des revenus nets ajustés^(aj) grâce à la croissance des commissions nettes de gestion, le niveau très élevé des commissions de surperformance et la forte croissance des revenus de technologie. Par ailleurs, la progression des charges d'exploitation ajustées^(aj) reste maîtrisée tout en permettant des investissements organiques sur les axes de croissance. Cela se traduit par un coefficient d'exploitation ajusté^(aj) maîtrisé, toujours au meilleur niveau de l'industrie, et une hausse du résultat net part du groupe ajusté^(aj) (hors contribution exceptionnelle d'impôt sur les sociétés en France).

(aj) Données ajustées : voir section 4.3.4 Indicateurs alternatifs de performance (IAP)

(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 lors de l'élaboration, fin 2024, du budget 2025.

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 :

Finaliser la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 (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 110 %**. Pour ce faire, il a tenu compte du niveau atteint sur chacun des 10 engagements du plan Ambitions ESG 2025⁽¹⁾, à l'échéance de celui-ci, soit à fin 2025. D'une façon détaillée, l'analyse du Conseil a été la suivante :

- **engagement n° 1** : une note de transition environnementale est disponible pour tous les gestionnaires de portefeuille Amundi *via* la plateforme d'investissement Alto, et un rapport climat est publié pour tous les fonds ouverts en gestion active où le score est à la fois approprié et représentatif ;
- **engagement n° 2** : 6 classes d'actif proposent *a minima* un produit *Net Zero* 2050 à fin 2025 ;
- **engagement n° 3** : les encours sur les fonds à impact ont progressé pour atteindre 21,8 milliards d'euros à fin décembre 2025 par rapport à 16,1 milliards d'euros à fin décembre 2024, pour un objectif de 20 milliards à fin 2025 ;
- **engagement n° 4** : à fin décembre 2025, 42 % de la gamme de fonds passifs est constituée de fonds ESG, contre 37 % à fin 2024, pour un objectif de 40 % à fin 2025 ;
- **engagement n° 5** : deux modules d'Alto Sustainability ont été développés, module ESG et module Climat ;
- **engagement n° 6** : un plan d'engagement climat a été élargi à +1 818 nouveaux émetteurs à fin décembre 2025, par rapport à +1 478 à fin 2024, pour un objectif de +1 000 entreprises à fin 2025 versus fin 2021 ;
- **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 2025, comme cela est le cas depuis 2022 ;
- **engagement n° 8** : des objectifs ESG ont été intégrés dans les objectifs annuels de 100,0 % des gérants et des commerciaux et la mise en œuvre d'engagements d'Amundi en matière de RSE et d'ESG compte pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi en avril 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 2025, les émissions ont diminué de - 65 % par employé par rapport à 2018, pour un objectif de - 30 % à fin 2025 ;
- **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 27 mai 2025 et approuvé à 96,59 %.

Mettre en œuvre le plan de développement d'Amundi (comptant pour 10 % du total) :

Le Conseil a fixé le **taux d'atteinte de ce critère à 115 %** en constatant que :

- **Développement des activités en Asie et en Europe** :
 - **en Asie**, le développement s'est poursuivi avec des encours qui ont dépassé 475 milliards, grâce à une collecte de + 32,6 milliards d'euros dont 42 % hors JV ; la collecte en Asie a représenté 40 % de la collecte totale d'Amundi en 2025 ; la contribution au résultat net des JV a augmenté de +10 % par rapport à 2024 ; par ailleurs le succès du partenariat avec Standard Chartered s'est confirmé avec désormais plus de 3 milliards d'euros d'encours ; enfin State Bank of India et Amundi ont conjointement initié l'introduction en bourse de SBI FM (annonce le 6 novembre 2025), et un premier contrat d'offre Data-as-a-Service (DaaS) en solution autonome a été signé avec un grand assureur de la région,
 - **en Europe**, les encours atteignent à fin 2025 1 767 milliards d'euros, en hausse de +8,0 % par rapport à 2024 avec notamment une collecte de +40 milliards d'euros en Europe du Nord (dont Royaume-Uni et Allemagne) ; au Royaume-Uni, un mandat de gestion indicielle en actions avec des critères exigeants d'investissement responsable a été signé en mars avec The People's Pension, un des principaux fonds de pension multi-employeurs du pays, et un partenariat a été conclu avec la plateforme Moneybox pour lancer une offre de retraite avec des solutions profilées à base d'ETF ; en Irlande, un mandat majeur a été gagné pour gérer le nouveau régime de retraite en auto-adhésion (« MyFuture Fund ») ;
- **Développement de l'offre de gestion en actifs réels et de la gestion passive** :
 - **sur les actifs réels**, l'année 2025 a été marquée par la poursuite de la gestion de la crise immobilière, un développement organique soutenu (par exemple, avec la première levée de fonds sur la stratégie Mégatendances 3, qui a pour finalité d'investir dans des entreprises de croissance petites et moyennes avec une exposition à trois mégatendances : la technologie, la démographie et l'environnement) et l'intégration d'Alpha Associates ; enfin, en novembre, un partenariat majeur a été signé avec le spécialiste de gestion en actifs privés basé et coté à Londres, ICG, qui permettra à Amundi de proposer des stratégies d'ICG à une clientèle patrimoniale et de particuliers, assorti d'une prise de participation de 9,9 % par Amundi dans ICG,
 - **sur le passif**, les encours ont atteint 518 milliards d'euros, soit un niveau très supérieur à l'objectif du PMT (420 milliards d'euros) et une croissance de +23,7 % par rapport à 2024 ; la plateforme ETF a renforcé sa position de premier acteur européen avec un total d'encours de 342 milliards d'euros et une collecte de + 46 milliards ; l'année 2025 a été marquée par une forte innovation produits, notamment le lancement des ETF actifs et de l'offre d'ETF en marque blanche.

(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.

- **Développement d'Amundi Technology et des services :**
 - les revenus de technologie ont fortement progressé, pour atteindre 116 millions d'euros, soit une hausse de + 45 % par rapport à 2024,
 - 10 nouveaux clients externes ont signé un contrat avec Amundi Technology, dans 5 pays, dont 2 nouveaux – Danemark et Singapour – et plusieurs projets portés par des produits stratégiques ont été mis en production,
 - l'acquisition d'aixigo a transformé l'offre Alto Wealth et accru sa modularité ;
- **Développement de la proposition de valeur pour les banques partenaire (solutions d'épargne et digitalisation)**
 - **Renouvellement du contrat Société Générale :** signature en novembre 2025 d'un accord de principe en vue du renouvellement pour 5 ans du partenariat,
 - **Accompagnement de BforBank :** préparation d'une offre assurance-vie et d'une offre mandat & ETF, développement avec Amundi Technology d'un parcours client,
 - **Extension de la collaboration avec Crelan** en Belgique dans le cadre du partenariat stratégique de Crédit Agricole avec cette banque ;
- **Finalisation des opérations de M&A :**
 - **Victory Capital :** finalisation le 1^{er} avril 2025 de l'opération annoncée en 2024, élargissement de l'offre en actifs américains (trois nouveaux fonds au format UCITS ont enrichi la gamme, pour la clientèle européenne et asiatique), plus-value non monétaire de +402 millions d'euros après impôts,
 - **Alpha Associates :** finalisation de l'intégration opérationnelle, lancement du fonds Prima (eltif evergreen) référencé par plusieurs assureurs et de nombreux family offices,
 - **aixigo :** finalisation de l'intégration opérationnelle.

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.** ⁽¹⁾, le Conseil a, sur la base des comptes annuels de Crédit Agricole S.A., constaté un **taux d'atteinte global de 108,1 % en base 100 %**. Les revenus annuels sont records, tirés par la bonne performance de tous les pôles métiers, et en croissance régulière depuis 2017. Ces résultats de haut niveau s'appuient sur l'ensemble des projets de développement et sur une activité soutenue. Les indicateurs financiers atteignent leurs objectifs à fin 2025 et orientent favorablement la trajectoire vers les cibles du nouveau plan stratégique à moyen terme ACT 2028 lancé cette année. Les niveaux d'atteinte pour chacun des indicateurs sont les suivants :

- 109,6 % pour le **Résultat Net Part du Groupe (RNPG)** ;
- 106,1 % pour le **Coefficient d'exploitation** ;
- 108,8 % 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 Environnementale et Sociétale du Groupe, le Conseil a retenu un **taux d'atteinte de 122,5 % pour la RSE Sociétale et 130,0 % pour la RSE Environnementale**, en prenant en considération les éléments ci-après :

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

Afin de diminuer son empreinte de fonctionnement, le Groupe poursuit ses actions en matière de sobriété et d'efficacité énergétique de ses bâtiments enclenchées dès 2022 dans le cadre du plan de Sobriété. Celles-ci s'appuient également sur la transformation des usages dans le temps avec par exemple le programme CUBE sur les campus (Concours usages bâtiments efficaces). Le Groupe continue d'accélérer sur sa trajectoire d'électrification des véhicules, avec notamment l'actualisation début 2025 du catalogue de flotte automobile pour les véhicules des entités. Les déplacements professionnels font l'objet d'une attention toute particulière. Une politique voyage ambitieuse a été formalisée avec notamment la mise en œuvre dans certaines entités d'un pilotage carbone par ligne métier. L'objectif 2025 du Plan à moyen terme de - 40 % de diminution de l'empreinte propre du Groupe est dépassé, cette diminution s'établissant à - 62 % à fin 2025 par rapport à 2019.

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

Les objectifs de nature sociétale (insertion des jeunes et dynamique collective *via* les résultats de l'enquête collaborateurs) sont en progression.

- 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 sur la période du plan à moyen terme Ambitions 2025, soit 12 500 jeunes par an pour le groupe Crédit Agricole. La cible est dépassée avec un total d'environ 88 792 jeunes accueillis globalement pour le Groupe sur la période et d'environ **24 974 jeunes en 2025**.
- S'agissant de l'**objectif de dynamique collective**, l'enquête collaborateurs 2025 évolue et mesure l'Indice de Confiance. Pour cette première mesure, le taux de participation s'élève à 80 % et démontre un fort engagement collectif. La Recommandation Employeur s'élève quant à elle à 78 %, stable depuis l'année dernière, en augmentation de + 2 points depuis 2022 et en progression de + 10 points pour les collaborateurs de moins de 30 ans, alors que des transformations profondes se poursuivent dans l'ensemble des entités.

(1) Pour plus d'informations, se référer au Chapitre 3 du Document d'enregistrement universel 2025 de Crédit Agricole S.A.

2.4.3.3.2 Détermination de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2025

Lors de sa séance du 2 février 2026, 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 2025 en appliquant **le taux de réalisation global de 111,3 %** à la rémunération variable cible.

Ainsi, la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué est supérieure de + 11.3 % à la rémunération variable cible. Il en résulte les montants ci-dessous :

- **Directrice Générale : 1 669 500 euros ;**
- **Directeur Général Délégué : 834 750 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	1 500 000	750 000
Taux de réalisation global	111,3 %	111,3 %
RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ATTRIBUÉE	1 669 500	834 750

En synthèse, la rémunération totale attribuée au titre de 2025 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	1 000 000	37 %	500 000	37 %
Rémunération variable globale attribuée	1 669 500	63 %	834 750	63 %
<i>Rémunération variable globale attribuée en % de la rémunération fixe</i>	167 %		167 %	
RÉMUNÉRATION TOTALE	2 669 500		1 334 750	

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 :

- 1 500 000 euros pour la Directrice Générale ;
- 750 000 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 :

- 1 700 000 euros pour la Directrice Générale ;
- 850 000 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 Modalités de paiement de la rémunération variable globale

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 27 mai 2025, 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 à compter de la date d'acquisition.

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 2025.

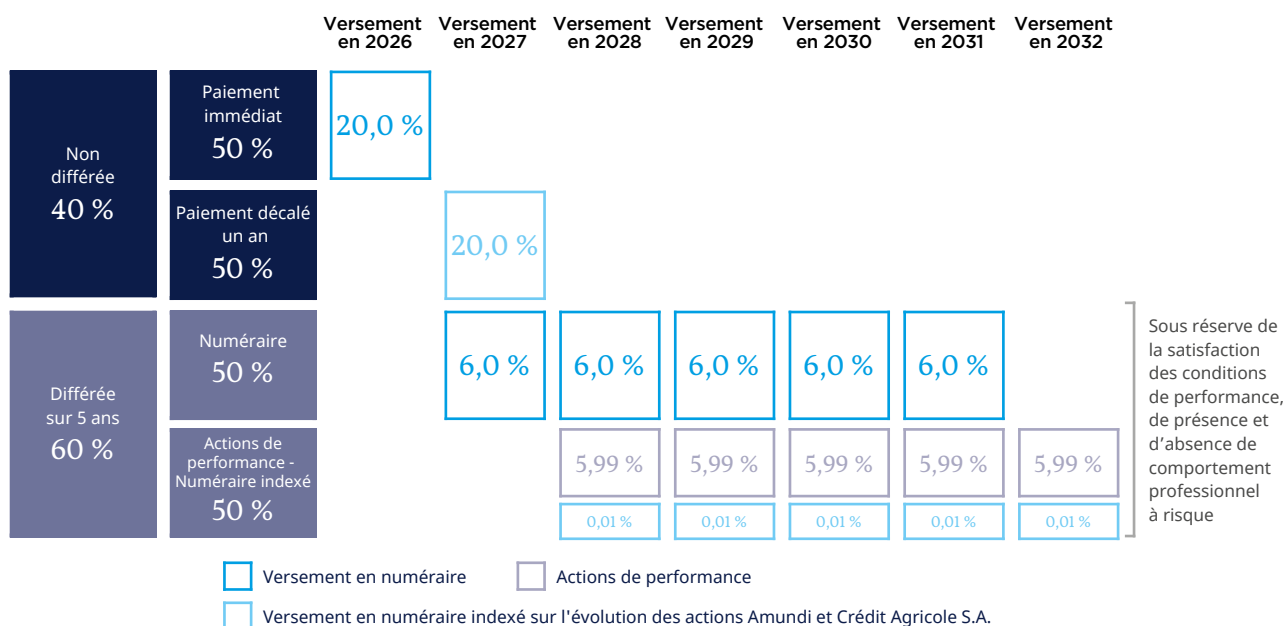
Montants exprimés en euros		Directrice Générale Valérie Baudson	Directeur Général Délégué Nicolas Calcoen
Rémunération non différée	40 %	667 800	333 900
Paiement en numéraire	50,0 % <i>Non indexé</i>	333 900	166 950
Paiement en numéraire indexé, décalé d'un an après rétention	50,0 % <i>Indexé</i>	333 900	166 950
Rémunération différée sur 5 ans	60 %	1 001 700	500 850
Part sous forme de numéraire	50,0 % <i>Non indexé</i>	500 850	250 425
Part sous forme de numéraire indexé	0,1 % <i>Indexé</i>	850	425
Part sous forme d'actions de performance	49,9 % <i>Indexé</i>	500 000	250 000
RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ATTRIBUÉE		1 669 500	834 750

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 juin 2026 et la partie à paiement décalé d'un an après application de la période de rétention, représentant 20 % également, sera versée en mars 2027.

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 2025 est représentée ci-dessous :

Rémunération variable annuelle au titre de 2025



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 28 avril 2026, le Conseil d'Administration déterminera le nombre d'actions correspondant aux montants attribués à Valérie Baudson et à Nicolas Calcoen, soit respectivement 500 000 euros et 250 000 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 à l'attribution du plan 2026 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 2 juin 2026, sous réserve de l'approbation par ladite Assemblée de la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2025.

Il est rappelé que l'Assemblée générale du 27 mai 2025, dans sa 28^e 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 2025, le Conseil d'Administration a décidé lors de sa réunion du 2 février 2026, 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 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 ⁽¹⁾.

S'agissant du critère RSE, le Conseil d'Administration évaluera, à fin 2026, 2027, 2028, 2029 et 2030, la progression dans la mise en œuvre de la trajectoire RSE d'Amundi (incluant des engagements climatiques).

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 2025.

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 2025, **le Conseil du 2 février 2026** qui a défini les modalités de paiement de la rémunération variable attribuée au titre de 2025, **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 et en numéraire indexé

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 100 170 euros et à Nicolas Calcoen de 50 085 euros.

La part de la rémunération différée payée en numéraire indexé, soit 850 euros pour Valérie Baudson et 425 euros pour Nicolas Calcoen 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. Elle est versée sur cinq ans en cinq tranches équivalentes. Le montant de chaque tranche versée à Valérie Baudson sera de 170 euros et à Nicolas Calcoen de 85 euros. Chaque tranche est soumise à une période de rétention d'un an.

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

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 2025.

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

Indicateur	Pondération	Taux de réalisation		
		Seuil (0 %)	Cible (100 %)	Plafond (120 %)
Amundi 85 %	85 %	< 25 % de l'objectif ⁽¹⁾	50 % de l'objectif ⁽¹⁾	60 % de l'objectif ⁽¹⁾
Résultat Net Part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence				
Période de référence 1 ^e tranche : 2026				
Période de référence 2 ^e tranche : 2026-2027				
Période de référence 3 ^e tranche : 2026-2028				
Période de référence 4 ^e tranche : 2026-2029				
Période de référence 5 ^e tranche : 2026-2030				

(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 2025 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 2025 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 2025 telle qu'approuvée dans sa onzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 27 mai 2025 à 98,67 %. 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 2025 à Valérie Baudson, Directrice Générale, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice 2025	Présentation
Rémunération fixe	1 000 000 euros	La rémunération fixe de Valérie Baudson est de 1 000 000 euros. Cette rémunération fixe a été décidée par le Conseil d'Administration du 3 février 2025 et approuvée par l'Assemblée générale du 27 mai 2025 avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2025.
Rémunération variable globale	1 669 500 euros	Comme détaillé au 2.4.3.3.1, lors de sa réunion du 2 février 2026, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des rémunérations a arrêté à 111.3 % le taux de réalisation global des objectifs fixés pour l'exercice 2025, en stricte application de la politique de rémunération. Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux à la rémunération variable cible, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson à 1 669 500 euros, soit 167 % de sa rémunération fixe, ce qui est inférieur au plafond de 170 % prévu par la politique de rémunération.
Dont rémunération variable non différée	333 900 euros	La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en juin 2026 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2026.
Dont rémunération variable non différée avec rétention d'un an	333 900 euros	La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2027, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2026.
Dont rémunération variable différée	1 001 700 euros	La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 500 850 euros, de numéraire indexé pour 850 euros et d'actions de performance pour 500 000 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 l'exercice 2025.
	Néant	Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2025, des actions de performance seront attribuées à Valérie Baudson après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 500 000 euros, incluse dans la rémunération variable globale ci-dessus, 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 2025.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Valérie Baudson n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Avantages de toute nature	43 457 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 5 942 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 37 515 euros.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité au titre de 2025	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 2025	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	3 288 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 2025 sont : • frais de santé : 1 681 euros ; • prévoyance : 1 607 euros.
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 2025 à Valérie Baudson

Au cours de l'exercice 2025, ont été versés à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale :

- la rémunération fixe de 1 000 000 euros ;
- des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs pour un total de 991 434 euros, détaillées dans le tableau ci-dessous. Ces versements résultent de la mise en œuvre des décisions des Assemblées générales 2022, 2023, 2024 et 2025 approuvant les rémunérations variables attribuées au titre des exercices 2021, 2022, 2023 et 2024.

Éléments de rémunération variable attribués au titre d'exercices antérieurs et versés en 2025 (en euros)	Montant
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 12 mai 2021 au 31 décembre 2021, différée sur 5 ans, indexée et soumise à rétention d'un an - 2 ^e tranche versée en mars 2025	1 193
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 12 mai 2021 au 31 décembre 2021, différée sur 5 ans, non indexée - 3 ^e tranche versée en mars 2025	52 781
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2022, différée sur 5 ans, non indexée - 2 ^e tranche versée en mars 2025	61 440
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2023, non différée et soumise à rétention d'un an et indexation - versée en mars 2025	339 021
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2023, différée sur 5 ans, non indexée - 1 ^{re} tranche versée en mars 2025	87 507
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2024, non différée - versée en mai 2025 après l'approbation de l'Assemblée générale	299 200
Total versé en numéraire	841 142
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2021 - 2 ^e tranche du plan d'actions de performance CRD V 2022 860 actions acquises en avril 2024 et devenues disponibles en avril 2025 après un an de rétention, valorisées au cours d'acquisition (20 % de ces actions font néanmoins l'objet d'une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat)	56 889
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2022 - 1 ^{re} tranche du plan d'actions de performance CRD V 2023 1 310 actions acquises en mai 2024 et devenues disponibles en mai 2025 après un an de rétention, valorisées au cours d'acquisition (20 % de ces actions font néanmoins l'objet d'une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat)	93 403
TOTAL	991 434

Les éléments versés en numéraire sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5 et les actions de performance dans le tableau 7.

Ainsi, **compte tenu des règles de différés, Valérie Baudson a perçu en 2025 au titre de son mandat de Directrice Générale une rémunération variable de 991 434 euros à comparer aux 1 669 500 euros de rémunération variable attribuée au titre de 2025.**

En tenant compte de la rémunération fixe, la rémunération totale perçue en 2025 par Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale s'élève à 1 991 434 euros à comparer aux 2 669 500 euros de rémunération totale attribuée au titre de 2025.

2.4.3.3.5 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025 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 2025 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 2025 telle qu'approuvée dans sa douzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 27 mai 2025 à 98,70 %. 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 2025 à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, soumis au vote des actionnaires

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre l'exercice 2025		Présentation
Rémunération fixe	500 000 euros		La rémunération fixe de Nicolas Calcoen est de 500 000 euros. Cette rémunération fixe a été décidée par le Conseil d'Administration du 3 février 2025 et approuvée par l'Assemblée générale du 27 mai 2025 avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2025.
Rémunération variable globale	834 750 euros		Comme détaillé au 2.4.3.3.1, lors de sa réunion du 2 février 2026, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des rémunérations a arrêté à 111.3 % le taux de réalisation global des objectifs fixés pour l'exercice 2025, en stricte application de la politique de rémunération. Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux à la rémunération variable cible, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Nicolas Calcoen à 834 750 euros, soit 167 % de sa rémunération fixe, ce qui est inférieur au plafond de 170 % prévu par la politique de rémunération.
Dont rémunération variable non différée	166 950 euros		La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en juin 2026 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2026.
Dont rémunération variable non différée avec rétention d'un an	166 950 euros		La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2027, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2026.
Dont rémunération variable différée	500 850 euros		La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 250 425 euros, de numéraire indexé pour 425 euros et d'actions de performance pour 250 000 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 Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2025.
	Néant		Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2025, des actions de performance seront attribuées à Nicolas Calcoen après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 250 000 euros, incluse dans la rémunération variable globale ci-dessus, 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 2025.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant		Nicolas Calcoen n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.
Avantages de toute nature	43 060 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 5 545 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 37 515 euros.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité au titre de 2025		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 2025		Nicolas Calcoen n'est pas soumis 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, 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.
Prévoyance santé	3 288 euros		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 2025 sont : <ul style="list-style-type: none"> • frais de santé : 1 681 euros ; • prévoyance : 1 607 euros.
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 2025 à Nicolas Calcoen

Au cours de l'exercice 2025, ont été versés à Nicolas Calcoen au titre de son mandat de Directeur Général Délégué :

- la rémunération fixe de 500 000 euros ;
- des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices antérieurs pour un total de 409 443 euros, détaillées dans le tableau ci-dessous. Ces versements résultent de la mise en œuvre des décisions des Assemblées générales 2023, 2024 et 2025 approuvant les rémunérations variables attribuées au titre des exercices 2022, 2023 et 2024.

Éléments de rémunération variable attribués au titre d'exercices antérieurs et versés en 2025 (en euros)	Montant
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 différée sur 5 ans, non indexée - 2 ^e tranche versée en mars 2025	24 998
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2023 non différée et soumise à rétention d'un an et indexation - versée en mars 2025	161 806
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2023, différée sur 5 ans, non indexée - 1 ^{re} tranche versée en mars 2025	41 765
Rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2024, non différée - versée en mai 2025 après l'approbation de l'Assemblée générale	142 800
Total versé en numéraire	371 369
Rémunération variable attribuée au titre de la période du 1 ^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 - 1 ^{re} tranche du plan d'actions de performance CRD V 2023 - 534 actions acquises en mai 2024 et devenues disponibles en mai 2025 après un an de rétention, valorisées au cours d'acquisition (20 % de ces actions font néanmoins l'objet d'une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat)	38 074
TOTAL	409 443

Les éléments versés en numéraire sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5 et les actions de performance dans le tableau 7.

Ainsi, **compte tenu des règles de différés, Nicolas Calcoen a perçu en 2025 au titre de son mandat de Directeur Général Délégué une rémunération variable de 409 443 euros à comparer aux 834 750 euros de rémunération variable attribuée au titre de 2025.**

En tenant compte de la rémunération fixe, la rémunération totale perçue en 2025 par Nicolas Calcoen au titre de son mandat de Directeur Général Délégué s'élève à 909 443 euros à comparer aux 1 334 750 euros de rémunération totale attribuée au titre de 2025.

2.4.3.4 Approche comparée de la rémunération

2.4.3.4.1 Comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

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 2025 par McLagan, sur la base des rémunérations attribuées au titre de 2024, 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 1 100 milliards d'euros**, tandis qu'Amundi gère près de 2 400 milliards d'euros, la rémunération totale de Valérie Baudson est de **- 56 % inférieure à la rémunération médiane** attribuée aux Directeurs Généraux du panel qui s'élève à 5 402 k€.

Le Comité des rémunérations a noté qu'**en considérant la rémunération attribuée au titre de 2025, soit 2 669 500 euros, l'écart serait encore de - 51 %.**

Cette analyse est cohérente avec celle des principales agences de conseil en vote qui positionnaient, dans leurs analyses publiées en mai 2025, la rémunération totale de la Directrice Générale à un niveau nettement inférieur à la médiane des pairs qu'ils jugeaient représentatifs.

Le tableau ci-dessous synthétise les éléments qui viennent d'être présentés :

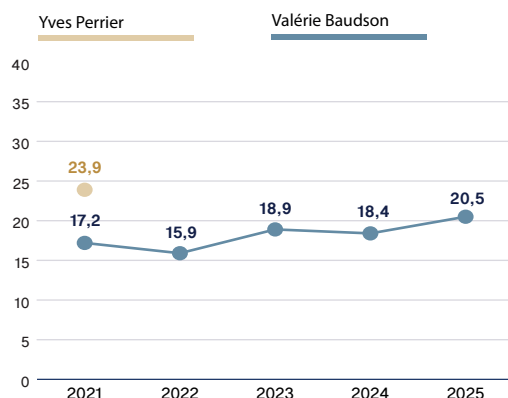
Rémunération attribuée	2 376 k€*	5 402 k€*	- 56 %
	DIRECTRICE GÉNÉRALE AMUNDI	MÉDIANE DU PANEL	POSITIONNEMENT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE PAR RAPPORT À LA MÉDIANE
* Données 2024 (rémunération fixe + rémunération variable attribuée).			

2.4.3.4.2 Ratios d'équité France

La rémunération globale (fixe et rémunération variable globale) attribuée à Valérie Baudson, Directrice Générale, au titre de l'exercice 2025 s'élève à 2 669 500 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 20,5. Ce ratio augmente par rapport à 2024 suite à l'augmentation de la rémunération de la Directrice Générale approuvée par l'Assemblée générale du 27 mai 2025. **Ce ratio demeure nettement en dessous du ratio moyen des sociétés du SBF 120, qui s'établissait au titre de 2024 à 54 selon l'étude publiée par Willis Towers Watson le 27 juin 2025 ⁽¹⁾.**

Évolution du Ratio d'équité sur cinq ans



54
RATIO MOYEN 2024 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

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 2025, 2 677 collaborateurs soit plus de 91 % de l'effectif CDI en France**, ce qui est significativement plus représentatif que l'effectif limité aux 9 salariés de la seule société Amundi S.A. soit 0,3 % de l'effectif CDI en France (à titre d'information et en application stricte de la loi, le ratio de la rémunération attribuée à la Directrice Générale par rapport à la rémunération moyenne des salariés sur ce périmètre serait, en 2025, égal à 22,3, 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 ;

(1) Étude de Willis Towers Watson du 27 juin 2025 : Rémunération des Dirigeants : suivi et évolution.

- 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 2026 au titre de 2025 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 exclus ;
- les actions de performance, qui font partie intégrante de la rémunération variable annuelle, sont valorisées à 100 % de leur valeur d'attribution ⁽¹⁾ ;
- cette méthode s'applique tant aux Dirigeants mandataires sociaux qu'aux salariés ; les données au titre de 2024, qui étaient basées sur une estimation pour la rémunération variable des salariés, ont été mises à jour des montants définitifs.

Rémunérations attribuées et Performance de la Société (en milliers d'euros)

Périmètre France	2021	2022	2023	2024	2025
Président du Conseil d'Administration					
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 du 12 mai 2023 au 27 mai 2025	-	-	-	-	-
Rémunération d'Olivier Gavalda, Président à partir du 27 mai 2025	-	-	-	-	-
Directeur Général					
Rémunération de Yves Perrier jusqu'au 10 mai 2021	3 000	-	-	-	-
Rémunération de Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021	2 160	1 952	2 343	2 376	2 670
Directeur Général Délégué					
Rémunération de Nicolas Calcoen à partir du 1 ^{er} avril 2022	-	1 045	1 118	1 134	1 335
Salariés					
Rémunération moyenne des salariés	125,3	123,1	124,0	129,0	130,2
Rémunération médiane des salariés	94,0	92,1	94,1	97,5	98,2
Performance de la Société					
Résultat Net Part du Groupe ajusté ^(aj) (millions d'euros) ⁽¹⁾	1 315	1 178	1 224	1 382	1 428

(aj) Données ajustées : voir section 4.3.4 Indicateurs alternatifs de performance (IAP).

(1) RNPG ajusté 2025 hors contribution exceptionnelle d'IS.

Ratios

Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier du 11 mai 2021 au 12 mai 2023 ⁽²⁾					
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	-	-
Directeur Général Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	23,9	-	-	-	-
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	31,9	-	-	-	-
Directrice Générale, Valérie Baudson, à partir du 11 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	17,2	15,9	18,9	18,4	20,5
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	23,0	21,2	24,9	24,4	27,2
Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen, à partir du 1^{er} avril 2022					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	8,5	9,0	8,8	10,3
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	-	11,3	11,9	11,6	13,6

(2) Les ratios ne sont pas présentés pour Xavier Musca, Philippe Brassac et Olivier Gavalda qui ont renoncé à percevoir toute rémunération au titre de leur mandat de Président du Conseil d'Administration.

(1) Les attributions n'étant effectuées que fin avril, il n'est pas possible d'effectuer une valorisation IFRS à date.

2.4.3.4.3 Ratio d'équité monde

Amundi calcule et communique par ailleurs depuis 2018, sur une base volontaire, un ratio d'équité sur la base d'un périmètre représentatif de son activité mondiale. Ce calcul compare une rémunération moyenne calculée à partir de données financières (traitements et salaire, effectif moyen) à la rémunération attribuée au Directeur Général et au Directeur Général Délégué.

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 16.8 pour 2025**. La baisse de la rémunération moyenne des salariés s'explique par la sortie des salariés d'Amundi US au 1^{er} avril 2025 suite à l'opération avec Victory Capital.

Périmètre Monde	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunérations attribuées (en milliers d'euros)					
Rémunération du Directeur Général, Yves Perrier	3 000	-	-	-	-
Rémunération de la Directrice Générale, Valérie Baudson	2 160	1 952	2 343	2 376	2 670
Rémunération du Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen	-	1 045	1 118	1 134	1 335
Rémunération moyenne des salariés	160,0	151,3	154,3	165,7	159,2
Directeur Général					
Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	18,7	-	-	-	-
Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	13,5	12,9	15,2	14,3	16,8
Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen à partir du 1^{er} avril 2022					
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	-	6,9	7,2	6,8	8,4

Par ailleurs, le ratio de rémunération totale introduit par la réglementation européenne dite CSRD, dans le cadre de la norme S1-16 (Directive UE n° 2022/2464 du Parlement Européen et du Conseil du 14 décembre 2022 transposée en France par l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023) figure en section 3.3.3.

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 du 1^{er} janvier 2025 au 27 mai 2025

Il est rappelé que Philippe Brassac, Président du Conseil d'Administration du 1^{er} janvier 2025 au 27 mai 2025, 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 2025 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 2025, y compris les tableaux de synthèse normalisés. Aucune information relative à Philippe Brassac ne figure donc dans les tableaux ci-après.

Rémunération et avantages versés à Olivier Gavalda, Président du Conseil d'Administration à compter du 27 mai 2025

Il est rappelé qu'Olivier Gavalda, Président du Conseil d'Administration à compter du 27 mai 2025 inclus, a également 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 2025 ou au titre du même exercice.

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Olivier Gavalda à raison de ses mandats de Directeur Général Délégué puis 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 2025, y compris les tableaux de synthèse normalisés. Aucune information relative à Olivier Gavalda ne figure donc dans les tableaux ci-après.

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

Valérie Baudson Directrice Générale (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	2 419 732	2 712 957
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽¹⁾	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
TOTAL	2 419 732	2 712 957

(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^{ère} ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2025 au titre de l'exercice 2024 pour 440 000 euros sont incluses dans le montant de 2 419 732 euros de 2024. De la même façon, le montant de 2 712 957 euros inclut les 500 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en juin 2026.

Nicolas Calcoen Directeur Général Délégué (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2024	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2025
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au Tableau 2)	1 176 477	1 377 810
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽¹⁾	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération long terme	-	-
TOTAL	1 176 477	1 377 810

(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^{ère} ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2025 au titre de l'exercice 2024 pour 210 000 euros sont incluses dans le montant de 1 176 477 euros de 2024. De la même façon, le montant de 1 377 810 euros inclut les 250 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en juin 2026.

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 2024 et 2025.

	Exercice 2024		Exercice 2025	
	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾
Valérie Baudson Directrice Générale				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	880 000	880 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾⁽⁴⁾	1 496 000	667 117 ⁽⁵⁾	1 669 500	841 142 ⁽⁵⁾
Rémunération variable non différée	299 200	292 512	333 900	299 200
Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée	299 200	259 315	333 900	339 021
Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant	897 600	115 290	1 001 700	202 921
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature (véhicule de fonction et assurance chômage)	43 732	43 732	43 457	43 457
TOTAL	2 419 732	1 590 849	2 712 957	1 884 599

(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, sous forme de numéraire.

(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 2025 correspond pour :

- 299 200 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2024,
- 339 021 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2023 et soumise à rétention d'un an et à indexation,
- 202 921 euros à des tranches de rémunération variable différée attribuée au titre de 2021, 2022 et 2023 (détail dans le Tableau 2 bis).

S'agissant des rémunérations versées à Valérie Baudson au titre de ses précédentes fonctions de salarié :

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2024 correspondent à des rémunérations variables différées, attribuées au titre d'exercices précédents (2020 et 2021) pour un total de 150 725 euros ;
- au cours de l'exercice 2025, a été versée la dernière tranche de la rémunération variable différée attribuée au titre de 2021 pour un montant de 88 032 euros.

	Exercice 2024		Exercice 2025	
	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾	Montants attribués ⁽²⁾	Montants versés ⁽³⁾
Nicolas Calcoen Directeur Général Délégué				
Rémunération fixe ⁽¹⁾	420 000	420 000	500 000	500 000
Rémunération variable annuelle ⁽¹⁾⁽⁴⁾	714 000	270 115	834 750	371 369 ⁽⁵⁾
<i>Rémunération variable non différée</i>	<i>142 800</i>	<i>139 608</i>	<i>166 950</i>	<i>142 800</i>
<i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an, indexée</i>	<i>142 800</i>	<i>105 509</i>	<i>166 950</i>	<i>161 806</i>
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée le cas échéant</i>	<i>428 400</i>	<i>24 998</i>	<i>500 850</i>	<i>66 763</i>
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	-	-	-	-
Avantages en nature (véhicule de fonction et assurance chômage)	42 477	42 477	43 060	43 060
TOTAL	1 176 477	732 592	1 377 810	914 429

(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, sous forme de numéraire.

(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 2025 correspond pour :

- 142 800 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2024,
- 161 806 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2023 et soumise à rétention d'un an et à indexation,
- 66 763 euros des tranches de rémunération variable différée attribuée au titre de 2022 et 2023 (détail dans le Tableau 2 bis).

S'agissant des rémunérations attribuées ou versées à Nicolas Calcoen au titre de ses précédentes fonctions de salarié :

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2024 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2020, 2021 et 2022) pour un total de 101 105 euros ;
- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2025 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2021 et 2022) pour un total de 70 883 euros.

Tableau 2 bis – Récapitulatif des rémunérations variables différées versées à chaque dirigeant mandataire social

Le Tableau 2 bis est présenté pour Valérie Baudson, qui a perçu en 2025 des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices 2021, 2022 et 2023, et pour Nicolas Calcoen qui a perçu, en 2025 des rémunérations variables différées attribuées au titre de son mandat de Directeur Général Délégué pour la période du 1^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 et l'exercice 2023.

Le Conseil d'Administration du 3 février 2025 a constaté le niveau d'atteinte pour l'exercice 2024 de chaque objectif de performance préalable au versement en 2025 des tranches différées attribuées en 2022, 2023 et 2024, tel que détaillé dans le tableau ci-dessous.

Niveau d'atteinte des conditions de performance	Pondération	Rémunération variable différée attribuée en 2022 au titre de 2021	Rémunération variable différée attribuée en 2023 au titre de 2022	Rémunération variable différée attribuée en 2024 au titre de 2023
Exercice 2024				
Performance économique Amundi	85 %	120 %	120 %	120 %
Performance économique intrinsèque Crédit Agricole S.A.	5 %	112,05 %	112,05 %	N/A
Performance relative de l'action Crédit Agricole S.A.	5 %	100 %	80 %	N/A
Performance sociétale Crédit Agricole S.A.	5 %	115,69 %	115,69 %	N/A
ROTE avant impôt Crédit Agricole S.A > 5 %	15 %	N/A	N/A	100 %
TAUX D'ATTEINTE GLOBAL PLAFONNÉ À 100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

La condition globale de versement est donc remplie à 100 % et les versements suivants ont été faits en 2025 :

	Exercice 2023	Exercice 2024	Exercice 2025
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Valérie Baudson, Directrice générale			
Rémunération variable différée attribuée en 2022	52 781	53 850	53 974 ⁽¹⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2023	-	61 440	61 440 ⁽²⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2024	-	-	87 507 ⁽³⁾
TOTAL	52 781	115 290	202 921

(1) Le paiement de 53 974 euros inclut deux parties : (i) paiement de 1 193 euros correspondant à la partie indexée de la deuxième tranche de rémunération variable différée conditionnelle attribuée au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 pour 1 035 euros, acquise depuis mars 2024 et qui était soumise à une période de rétention d'un an (ii) paiement de 52 781 euros correspondant à la partie non indexée de la troisième tranche de rémunération variable différée conditionnelle attribuée au titre de la période du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021. La partie indexée de cette troisième tranche attribuée pour 1 035 euros, également acquise en mars 2025, est soumise à un an de rétention et sera versée en mars 2026 après indexation sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Paiement de la deuxième tranche de rémunération variable différée conditionnelle et non indexée attribuée au titre de l'exercice 2022 pour 61 440 euros.

(3) Paiement de la première tranche de rémunération variable différée conditionnelle et non indexée attribuée au titre de l'exercice 2023 pour 87 507 euros.

	Exercice 2023	Exercice 2024	Exercice 2025
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Nicolas Calcoen, Directeur général délégué			
Rémunération variable différée attribuée en 2023	-	24 998	24 998 ⁽¹⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2024	-	-	41 765 ⁽²⁾
TOTAL	-	24 998	66 763

(1) Paiement de la deuxième tranche de rémunération variable différée conditionnelle et non indexée attribuée au titre de la période du 1^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022 pour 24 998 euros.

(2) Paiement de la première tranche de rémunération variable différée conditionnelle et non indexée attribuée au titre de l'exercice 2023 pour 41 765 euros.

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 2025.

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 2025.

Tableau 6 – Actions de performance attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social (Plan 2025 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			
Valérie Baudson	27 mai 2025	6 387		357 270 €	Au plus tôt le 27 mai 2026	Au plus tôt le 27 mai 2027	Oui
	en 5 tranches :						Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2025 à 2029 du RNPG ajusté, du Coex ajusté, et de la Collecte nette ajustée ainsi qu'à la progression annuelle dans la mise en œuvre de la trajectoire RSE & ESG d'Amundi sur les années 2025 à 2029.
	Tranche 1 : 1 277 actions	65,05 €	83 069 €				
	Tranche 2 : 1 277 actions	60,78 €	77 616 €				
	Tranche 3 : 1 277 actions	56,18 €	71 742 €				
	Tranche 4 : 1 277 actions	51,29 €	65 497 €				
	Tranche 5 : 1 279 actions	46,40 €	59 346 €				
Nicolas Calcoen	27 mai 2025	3 048		170 477 €	Au plus tôt le 27 mai 2026	Au plus tôt le 27 mai 2027	Oui
	en 5 tranches :						Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2025 à 2029 du RNPG ajusté, du Coex ajusté, et de la Collecte nette ajustée ainsi qu'à la progression annuelle dans la mise en œuvre de la trajectoire RSE & ESG d'Amundi sur les années 2025 à 2029.
	Tranche 1 : 609 actions	65,05 €	39 615 €				
	Tranche 2 : 609 actions	60,78 €	37 015 €				
	Tranche 3 : 609 actions	56,18 €	34 214 €				
	Tranche 4 : 609 actions	51,29 €	31 236 €				
	Tranche 5 : 612 actions	46,40 €	28 397 €				

Il est rappelé que ces attributions d'actions correspondent au paiement d'une partie de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2024, soit 440 000 euros pour Valérie Baudson et 210 000 euros pour Nicolas Calcoen. Conformément à la politique de rémunération 2024, le nombre d'actions a été déterminé par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 28 avril 2025 sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil, soit 68,90 euros. Ces attributions ont été approuvées par l'Assemblée générale annuelle du 27 mai 2025 dans sa septième résolution pour Valérie Baudson et sa huitième résolution pour Nicolas Calcoen (votes *ex-post* sur la rémunération attribuée au titre de 2024).

Les attributions à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen représentent respectivement 0,0031 % et 0,0015 % du capital social.

Conformément à la politique de rémunération 2025, le Conseil d'Administration du 2 février 2026 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 2025. Ces attributions ne seront effectuées qu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2026 si celle-ci a approuvé les éléments de rémunération variable attribués à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2025.

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
Valérie Baudson	Plan CRD V du 18 mai 2022 – 2 ^e tranche	688 actions Pour mémoire, sur les 860 actions acquises sur cette tranche, 172 (soit 20 %) sont soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat.	Conditions de performance (rappelées en 2.4.2.2.4), de présence et d'absence de comportement professionnel à risque. Le taux d'acquisition de cette tranche avait été établi à 100 % par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 6 février 2024.
Valérie Baudson	Plan CRD V du 12 mai 2023 – 1 ^{re} tranche	1 048 actions Pour mémoire, sur les 1 310 actions acquises sur cette tranche, 262 (soit 20 %) sont soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat.	Conditions de performance (rappelées en 2.4.2.2.4), de présence et d'absence de comportement professionnel à risque. Le taux d'acquisition de cette tranche avait été établi à 100 % par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 6 février 2024.
Nicolas Calcoen	Plan CRD V du 12 mai 2023 – 1 ^{re} tranche	427 actions Pour mémoire, sur les 534 actions acquises sur cette tranche, 107 (soit 20 %) sont soumises à une obligation de conservation jusqu'à la fin du mandat.	Conditions de performance (rappelées en 2.4.2.2.4), de présence et d'absence de comportement professionnel à risque. Le taux d'acquisition de cette tranche avait été établi à 100 % par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 6 février 2024.

- Il est précisé que la 3^e tranche du plan CRD V 2022 attribuée le 18 mai 2022 à Valérie Baudson pour 860 actions est acquise à 100 % depuis le 29 avril 2025 mais soumise à une période de rétention d'un an à l'issue de laquelle les actions deviendront disponibles à l'exception des 20 % soumises à obligation de conservation.
- La 2^e tranche du plan CRD V 2023 attribuée le 12 mai 2023 à Valérie Baudson pour 1 310 actions et à Nicolas Calcoen pour 534 actions est acquise à 100 % depuis le 29 avril 2025 mais soumise à une période de rétention d'un an à l'issue de laquelle les actions deviendront disponibles à l'exception des 20 % soumises à obligation de conservation.
- La 1^{re} tranche du plan CRD V 2024 attribuée le 24 mai 2024 à Valérie Baudson pour 1 406 actions et à Nicolas Calcoen pour 672 actions est acquise à 100 % depuis le 27 mai 2025 mais soumise à une période de rétention d'un an à l'issue de laquelle les actions deviendront disponibles à l'exception des 20 % soumises à obligation de conservation.

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 ;

- le Plan 2024 CRD V, dont 7 030 actions ont été attribuées à Valérie Baudson et 3 360 actions à Nicolas Calcoen ;
- le Plan 2025 CRD V, dont 6 387 actions ont été attribuées à Valérie Baudson et 3 048 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

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Dirigeants mandataires sociaux								
Philippe Brassac		X		X		X		X
Président du Conseil d'Administration								
Début du mandat : 12 mai 2023								
Fin de mandat : 27 mai 2025 ⁽¹⁾								
Olivier Gavalda		X		X		X		X
Président du Conseil d'Administration								
Début du mandat : 27 mai 2025								
Fin de mandat : ⁽²⁾								
Valérie Baudson	X ⁽³⁾			X	X		X	
Directrice Générale								
Début du mandat en cours : 11 mai 2021								
Fin de mandat : indéterminée								
Nicolas Calcoen	X ⁽⁴⁾			X	X		X	
Directeur Général Délégué								
Début du mandat en cours : 1 ^{er} avril 2022								
Fin de mandat : indéterminée								

(1) Philippe Brassac avait été nommé Président à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023 qui avait par ailleurs ratifié sa cooptation en qualité d'administrateur. Son mandat arrivait 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) Olivier Gavalda a été nommé Président à l'issue de l'Assemblée générale du 27 mai 2025 qui l'a par ailleurs élu en qualité d'administrateur. Son mandat arrive à échéance au moment de l'Assemblée générale 2028. Les informations relatives à ses mandats de Directeur Général Délégué puis de Directeur Général de Crédit Agricole S.A. figurent dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A.

(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 2026

En application de l'article L. 22-10-8, II, du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2026.

2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

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

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

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

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

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

- le cadre réglementaire applicable à la rémunération du personnel identifié (dont font partie la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué) tel que défini par le Code monétaire et financier ;
- les dispositions du Code de commerce ;
- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en décembre 2022 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés (tels qu'éclairés, le cas échéant, par le HCGE notamment dans son guide d'application de décembre 2025 et/ou l'AMF).

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025, ont vocation à s'appliquer aux **Dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés** ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du Dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités qui lui seront confiées. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

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

Pour mémoire, les politiques de rémunération 2025 soumises au vote de l'Assemblée générale du 27 mai 2025 prévoyaient une augmentation de la rémunération fixe de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué. La politique applicable à la Directrice Générale a été approuvée à hauteur de 98,67 % (11^e résolution) et celle applicable au Directeur Général Délégué à hauteur de 98,70 % (12^e résolution). Par ailleurs, la politique de rémunération 2025 des membres du Conseil d'Administration a été approuvée à hauteur de 99,99 % (9^e résolution), celle du Président du Conseil d'Administration à hauteur de 99,99 % (10^e résolution) et les informations mentionnées au I. de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, figurant au sein du rapport sur le gouvernement d'entreprise, ont été approuvées à hauteur de 99,33 % (5^e résolution).

2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux administrateurs

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

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

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

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2026 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, donnera lieu au versement d'une rémunération en 2027 au titre de l'exercice 2026.

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

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

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

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

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

En cas de désignation d'un censeur, celui-ci percevra le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs.

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

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 :

« Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2026, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.2 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société. »

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

(2) Voir notamment le Spencer Stuart Board Index 2025 France.

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

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

Le Conseil d'Administration du 2 février 2026 a décidé de maintenir inchangée la rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration, laquelle s'élève donc à un montant forfaitaire fixe de 350 000 euros. Cette rémunération avait été déterminée à l'occasion de la nomination d'Yves Perrier en mai 2021, en tenant compte des rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées. Cette rémunération, qui est restée inchangée depuis, s'avère toujours cohérente avec la rémunération des Présidents non exécutifs des

sociétés du SBF 120, dont la moyenne s'établit à 437 093 euros selon le Spencer Stuart Board Index 2025. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'Administration ne sera éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

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

Il est précisé qu'**Olivier Gavalda a renoncé à percevoir toute rémunération ou avantages auxquels il pourrait prétendre en qualité de Président du Conseil ainsi qu'à toute rémunération due au titre de sa fonction d'administrateur**, étant entendu qu'il perçoit une rémunération de Crédit Agricole S.A. à raison de son mandat de Directeur Général de Crédit Agricole S.A.

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

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021. Il est toutefois précisé qu' Olivier Gavalda a renoncé à percevoir cette rémunération au titre de la fonction de Président du Conseil d'Administration.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs. Il est toutefois précisé qu' Olivier Gavalda a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur .
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Il est précisé qu' Olivier Gavalda ne bénéficie pas d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi .
Frais de santé	Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. Il est précisé qu' Olivier Gavalda ne bénéficie pas du régime frais de santé Amundi.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 :

« Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.3 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société. »

2.4.4.4 Politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

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

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

Contrat de travail

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

À ce titre, une convention de suspension du contrat de travail de Valérie Baudson a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

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

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

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

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	<p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.</p> <p>Le Comité des rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué une fois par an, sans que cet examen donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. En effet, conformément à l'article 26.3.1 du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.</p> <p>Le Conseil d'Administration du 2 février 2026, sur proposition du Comité des rémunérations, a décidé de maintenir inchangées les rémunérations fixes de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen. Ainsi, au titre de 2026, les rémunérations fixes seront les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valérie Baudson : 1 000 000 euros, sans changement depuis le 1^{er} janvier 2025 ; • Nicolas Calcoen : 500 000 euros, sans changement depuis le 1^{er} janvier 2025. <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation <i>ex post</i> de l'Assemblée générale.</p>

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Nature de la rémunération variable globale

La rémunération variable globale sera attribuée :

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

Niveau cible de la rémunération variable globale

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

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

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

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

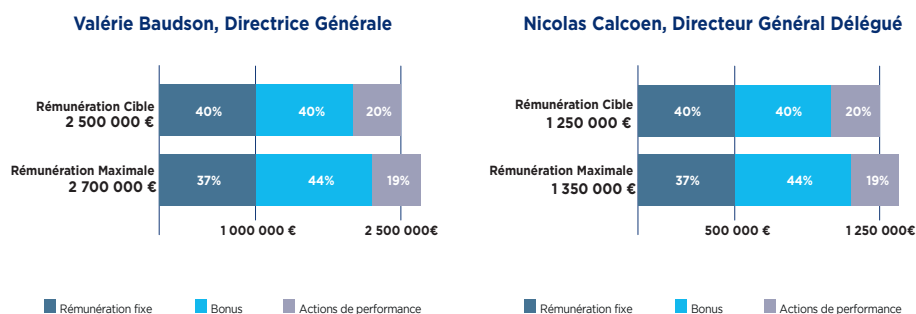
Plafond de la rémunération variable globale

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

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

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

La structure des rémunérations proposées peut être synthétisée comme suit :



Modalités de détermination de la rémunération variable globale

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

Rémunération variable globale :

Modalités de détermination

Au titre de 2026, le poids des critères économiques est de 70 % et celui des critères non économiques de 30 %, pour la Directrice Générale comme pour le Directeur Général Délégué, ce qui est inchangé par rapport à 2025.

Le poids des critères relatifs au périmètre Amundi est de 82,5 % tandis que les critères portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pèsent pour 17,5 % comme c'était le cas en 2025.

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Critères économiques

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

Critères non économiques

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

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

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

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

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

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

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

Il est précisé que conformément à la recommandation 26.1.1 du Code AFEP-MEDEF, dans sa version révisée en décembre 2022, au sein de ces critères liés à l'Investissement Responsable et à la RSE, plusieurs critères sont en lien avec les **objectifs climatiques d'Amundi** la réduction des émissions de GES, la présentation d'une stratégie Climat ou l'effort d'engagement climat.

Rémunération variable globale :
Modalités de détermination
(suite)

(1) Communiqué de presse du 18 novembre 2025.

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

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

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

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

(3) Critère climatique pour tout ou partie.

Pour **chaque critère économique**,

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

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

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

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

Rémunération variable globale :
Modalités de détermination
(suite)

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable globale

Les modalités de différé et d'indexation applicables à la rémunération variable globale sont définies dans le respect de la Directive CRD ⁽¹⁾ qui prévoit que :

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

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

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

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

1. une moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai ou juin 2027 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2026 ;
2. l'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2028 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2026. Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

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

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

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

Actions de performance

Afin d'inciter les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la création de valeur à long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de leur rémunération variable globale sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance. Il est précisé que conformément à la 28^e résolution approuvée par l'Assemblée générale 2025, **le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.**

Nombre d'actions initialement attribué

Le nombre d'actions Amundi, correspondant à la part de la rémunération variable attribuée au titre de 2026 sous forme d'actions de performance, sera déterminé par le Conseil d'Administration sur la base de la moyenne des cours d'ouverture de l'action Amundi au cours des 40 jours ouvrés précédant le Conseil qui procédera à l'attribution du plan 2027 d'actions de performance à une population sélectionnée de cadres clés. Ces actions de performance constituant une modalité de paiement de la rémunération variable, leur attribution effective n'interviendra qu'après le vote *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2026 s'agissant des dirigeants mandataires sociaux.

Modalités d'acquisition des actions de performance

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

Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation ajusté, la collecte nette ajustée ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la trajectoire RSE d'Amundi.

Les modalités précises, telles que la pondération et l'échelle d'acquisition seront arrêtées par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et décrites dans les rapports sur la rémunération attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué au titre de 2026 qui seront soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2026.

Rémunération variable globale :
Modalités de différé et d'indexation

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

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme

Le Conseil d'Administration a fixé, au moment de la nomination des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs **une obligation de conservation, jusqu'à la cessation du mandat, de 20 % des actions acquises**. Ce montant est réexaminé annuellement lors de l'adoption de la politique de rémunération les concernant ; il n'est pas modifié pour la politique de rémunération 2026. La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué prendront également l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

Bonus payé en numéraire

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

Rémunération variable globale :

Modalités de différé et d'indexation
(Suite)

Conditions de versements des tranches de bonus

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

- 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi, avec des modalités identiques à celles applicables au titre de l'année 2025 telles que décrites au chapitre 2.4.3.3.3 ;
- 15 % sur le RoTE avant impôt de Crédit Agricole S.A. La condition sera satisfaite si le RoTE avant impôt est supérieur à 5 %.

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

Rémunération variable globale :

Modalités de versement

Modalités de versement de la rémunération variable globale

Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2026.

Rémunération variable globale :

Conditions en cas de départ et clause de restitution

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

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

Clause de restitution applicable à la rémunération variable globale

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

Rémunération exceptionnelle

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

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

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration	La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué ne sont pas membres du Conseil d'Administration. Aussi, ils ne perçoivent pas de rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administrateur.
Indemnité de départ à la retraite	Valérie Baudson et Nicolas Calcoen bénéficient, au titre de leur contrat de travail suspendu, du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.

Éligibilité au versement d'une indemnité de départ

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

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

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

Indemnités de cessation de fonction :

Indemnité de départ

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

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

Montant de l'indemnité de départ

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

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

Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ

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

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

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

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 pourront bénéficier Valérie Baudson et Nicolas Calcoen sera de 24 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature. Cette cotisation est estimée à 43 384 euros pour l'exercice 2026 pour Valérie Baudson et pour Nicolas Calcoen.</p>
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 2026, à 6 000 euros pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen.</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 2026, les cotisations qui resteraient à la charge d'Amundi sont identiques pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen et sont estimées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • frais de santé : 1 800 euros ; • prévoyance : 1 700 euros.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	<p>Amundi a décidé de mettre fin depuis 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable au sein d'Amundi. Ainsi, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne bénéficient plus d'aucune cotisation obligatoire versée par Amundi, à l'instar de l'ensemble des salariés d'Amundi.</p>

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les deux résolutions suivantes seront soumises à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025 :

« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2026, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société.

« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2026, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général Délégué établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2026, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2025 de la Société. »