

### 2.5.3.1.2 « Personnels identifiés » CRD IV

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

Sont ainsi définis comme « personnel identifié » au sein du Groupe Amundi en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par CRD IV :

- Le Directeur Général et le Directeur des Fonctions Business Support et Contrôle d'Amundi ;
- Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Intermédiation ; et
- Le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

### 2.5.3.2 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES « PERSONNELS IDENTIFIÉS » (AIFM/OPCVM V ET CRD IV)

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

La rémunération variable attribuée au « personnel identifié » est différée pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur trois ans minimum, dès lors qu'elle atteint un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

Le « personnel identifié » est également soumis à des conditions d'acquisition et d'indexation du bonus.

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

La partie différée du bonus est indexée sur un panier de fonds représentatif de l'activité du Groupe ou de ses entités. Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

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

- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de ses réunions du 11 février 2016 et du 9 février 2017, elles sont soumises à des conditions d'acquisition des droits de nature similaire aux bonus différés (*i.e.*, condition de présence sur trois ans, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque) dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 30 septembre 2015 ;
- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 13 décembre 2017, elles sont soumises à des conditions similaires au plan ci-dessus (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de quatre ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration

par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 18 mai 2017 ;

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

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

Les règles de différé spécifiquement applicables au Directeur Général d'Amundi sont détaillées dans le Chapitre 2.5.4.2.2.

### 2.5.3.3 RAPPORT ANNUEL RELATIF À LA POLITIQUE ET AUX PRATIQUES DE RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL IDENTIFIÉ CRD IV

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du Règlement délégué (UE) n° 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014. Il est établi au titre de l'exercice 2018 conformément à l'article 450 du Règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013.

Du fait de leur activité principale de gestion d'actifs, les sociétés de gestion qui composent la majeure partie du Groupe Amundi sont soumises à la directive 2011/61/UE (« AIFM »), ainsi qu'à la directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 concernant les OPCVM (« OPCVM V »), conformément aux orientations émises par l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA/2016/411).

Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la directive n° 2013/36/UE, telle que transposée en France notamment par l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD IV »).

En conformité avec la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A., le périmètre bancaire d'Amundi est soumis aux mêmes politiques de rémunération que son périmètre de gestion d'actifs tel que décrit en paragraphe 2.5.3.1.1.

Les informations quantitatives contenues dans ce rapport portent uniquement sur le « personnel identifié » aux termes de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier sur le périmètre bancaire d'Amundi, soit six personnes dont le Directeur Général d'Amundi.

Seule la rémunération du Directeur Général d'Amundi est sujette à la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole S.A. selon les modalités détaillées dans la section 2.5.3.1.2 du document de référence.