

Agir en acteur financier responsable est au cœur de l'action d'Amundi. Cet engagement prend forme au travers de notre gestion socialement responsable, mais aussi au travers de la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise. L'objectif de ce chapitre est de donner une vision claire des impacts directs et indirects que l'activité d'Amundi peut avoir sur l'environnement et sur la Société, et de rendre compte de la façon dont l'entreprise prend en compte et répond aux attentes de ses parties prenantes.

3.1 LA DÉMARCHE RSE D'AMUNDI

Avec 985 milliards d'actifs sous gestion, Amundi est le 1^{er} acteur européen et se classe dans le Top 10 mondial de l'industrie de la gestion d'actifs. Amundi se doit d'agir en acteur responsable pour assurer la prise en compte de l'intérêt général dans l'exercice de son métier. C'est pourquoi Amundi a fait de la prise en compte des critères de développement durable et d'utilité sociale dans ses politiques d'investissement, – en complément des critères financiers –, un de ses piliers fondateurs lors de sa création en 2010.

Aujourd'hui, avec près de 160 milliards d'euros d'encours ISR, Amundi est, au plan européen, l'un des acteurs les plus engagés. Son objectif est la généralisation progressive de la prise en compte des critères d'intérêt général que sont les critères environnementaux, sociaux, de gouvernance (ESG) dans l'ensemble des gestions du Groupe. Car loin de s'opposer à la performance financière, la prise

en compte par les entreprises des critères environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance la consolide. Son engagement est aussi d'apporter à ses clients des solutions d'épargne et d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable et de confiance.

L'ambition d'Amundi est d'appliquer les principes de responsabilité sociale à son propre fonctionnement. Réduire et maîtriser son empreinte écologique, lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité des chances, assurer la transparence et l'intégrité dans ses pratiques de gouvernance, développer une politique de mécénat dans une logique de long terme et favoriser l'engagement de ses collaborateurs, sont les engagements d'Amundi en matière de RSE. Cette politique est conduite en France comme à l'international.

3.1.1 Les engagements RSE d'Amundi

Amundi s'attache à concrétiser sa responsabilité sociétale dans son métier, dans son fonctionnement d'entreprise et dans son environnement. Aussi, au regard des enjeux globaux du métier d'asset manager, des enjeux spécifiques d'Amundi et de l'analyse des impacts directs et indirects de son activité, quatre engagements principaux ont été pris :

- l'engagement envers les clients : Agir en acteur financier responsable ;
- l'engagement envers ses collaborateurs : Placer le développement individuel et collectif au cœur de notre responsabilité d'employeur ;
- l'engagement envers la Société : Agir en acteur citoyen et solidaire ;
- l'engagement pour l'environnement : Limiter notre empreinte environnementale directe.

3.1.2 La gouvernance de la RSE

3.1.2.1 LE COMITÉ RSE

Le Comité RSE d'Amundi a pour objectif d'assurer la cohérence d'ensemble de la politique RSE d'Amundi, d'identifier les priorités, et de piloter l'ensemble des obligations réglementaires. Dans un cadre et une stratégie fixés par la Direction Générale, chaque Direction s'approprie la démarche RSE et l'applique dans ses actions, initiatives, ou projets relatifs à son domaine.

3.1.2.2 LA DÉMARCHE FRéD DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Avec pour objectif de mieux coordonner et piloter sa politique RSE, Crédit Agricole S.A. a déployé dans les différentes entités du Groupe la démarche FRéD ⁽¹⁾. Cet outil de pilotage et de mesure de progrès en matière de RSE a pour vocation de donner un cadre commun à toutes les entités.

Cette démarche est mise en œuvre chez Amundi depuis 2012 et intégrée dans la politique RSE de l'entreprise. En 2015, 15 plans d'action ont été conduits dans les 3 dimensions de la RSE : économique, sociétale et environnementale.

3.1.3 Les chartes et actions de place qui nous engagent

3.1.3.1 LES CHARTES QUI NOUS ENGAGENT

Dans une démarche volontaire, Amundi adhère et conduit sa stratégie RSE dans le respect des valeurs et principes énoncés dans les chartes suivantes :

- 2003 : signataire du pacte mondial des Nations unies ;
- 2006 : adhésion aux Principes pour l'Investissement Responsable ;
- 2008 : signataire de la charte de la Diversité ;
- 2015 : signataire de la charte de la Parentalité.

3.1.3.2 LES ACTIONS DE PLACE

Amundi participe activement aux groupes de travail pilotés par des organismes de marché visant à faire évoluer la finance responsable, le développement durable et la gouvernance d'entreprise. Amundi est notamment membre de l'Association française de gestion financière (AFG), de l'Association européenne de la gestion d'actifs (EFAMA), de l'Institut français des administrateurs (IFA), de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (ORSE), de la Société française des analystes financiers (SFAF), de SIF européens (France, Espagne, Italie, Suède), des SIF canadiens, japonais et australiens, de l'association française Entreprises pour l'Environnement. Amundi est également membre et administrateur de Finansol.

Amundi est représentée dans toutes les instances de place, avec une présence forte auprès de celles qui concourent à l'élaboration ou à l'évolution de la réglementation des activités de gestion et des marchés financiers, en particulier l'AFG, l'AFIC, l'ASPIM, l'AF2i, l'AMAFI et Paris Europlace pour la France, l'EFAMA et l'EACB à Bruxelles, ainsi que l'AFME, ICMA et ISLA à Londres. Enfin, les filiales d'Amundi en Europe adhèrent aux associations professionnelles de leur pays respectif.

L'adhésion d'Amundi à ISLA (International Securities Lending Association) date de 2015 faisant suite à la participation d'Amundi aux travaux d'un groupe d'experts auprès de la BCE en matière de prêts de titres et d'opérations de pensions (repos & reverse repos). Amundi a également participé à de nouveaux groupes de travail lancés par l'EFAMA et l'AFG.

En 2015, Amundi a apporté sa contribution sur une quinzaine de projets de réglementations européennes ou françaises en cours d'élaboration ou de révision. Les sujets majeurs ont été les mesures de niveau 2 des projets MiFID et PRIIPs. La directive UCITS V nous a également beaucoup mobilisés.

Amundi cherche en permanence à concilier le fonctionnement efficace des marchés et du métier de la gestion d'actifs avec la promotion d'une finance plus responsable et plus orientée vers le service de l'économie. Cette année, marquée par la COP 21 et la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte, Amundi a poursuivi son engagement en faveur de la prise en compte des critères ESG par les investisseurs.

(1) FRéD est l'acronyme de FIDES (volet économique), RESPECT (engagements sociaux et sociétaux) et Demeter, (actions environnementales). (Plus d'informations : <http://intranet.credit-agricole.com/Etre-engage-et-responsable/FRéD-une-demarche-RSE-originale>).

3.1.3.3 LA PARTICIPATION D'AMUNDI À DES COALITIONS D'INVESTISSEURS

Coordonnées au niveau international, les coalitions d'investisseurs ont pour but d'inciter les pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et les entreprises à améliorer leurs pratiques. Les domaines concernés sont la lutte contre le changement climatique, l'eau, la déforestation, les problèmes de santé dans les pays en voie de développement. Les coalitions visent également à faire adopter par les industries pétrolières et minières une plus grande transparence dans leurs relations avec les pays dans lesquelles elles opèrent.

En 2015, Amundi a participé aux initiatives suivantes :

- *United Nations Guiding Principles Reporting Framework on Business and Human Rights*, établissant un cadre de référence pour les entreprises en matière de *reporting* sur les droits de l'homme ;
- Lettre des UN PRI appelant les Bourses à promouvoir auprès des émetteurs un processus formalisé d'information sur leurs pratiques ESG d'ici fin 2016 ;
- Lettre de l'IIGCC adressée à 77 sociétés européennes leur demandant de déclarer leurs positions et leurs activités de lobbying en matière de politiques climat et énergie ;
- Soutien à l'engagement collectif sur la transparence des essais cliniques, via la plate-forme collaborative d'engagement des PRI.

Amundi soutient :

- le *Carbon Disclosure Project* (CDP) ;
- l'*Institutional Investors Group on Climate Change* (IIGCC) ;
- le *Global Water Disclosure Project* ;

- le *Forest Footprint Disclosure Project* (FFD) ;
- l'*Access to Medicine Index* ;
- l'*Extractive Industries Transparency Initiative* (EITI) ;
- le *Global Compact Engagement on Leaders & Laggards* ;
- l'*Access to Nutrition Index* ;
- Amundi est membre fondateur de la *Portfolio Decarbonization Coalition*.

Depuis 2015,

- Amundi a signé le *Paris Green Bonds Statement de la Climate Bonds Initiative* ;
- Amundi est également signataire de la *Montreal Carbon Pledge* ;
- Amundi est membre des *Green Bonds Principles*.

3.1.3.4 LE SOUTIEN À LA RECHERCHE ACADÉMIQUE

Acteur engagé de son métier, Amundi fait progresser l'industrie de la gestion d'actifs et soutient les initiatives qui y contribuent. Amundi soutient activement la recherche académique et a noué plusieurs partenariats avec des chaires universitaires, comme la Chaire Finance Durable et Investissement responsable et la Chaire Économie du climat.

Amundi parraine notamment le prix de la recherche Finance et développement durable et celui de la recherche en marchés du Carbone en partenariat avec l'Université de Paris Dauphine. Amundi fait également partie du Comité de Pilotage du Prix FIR (Forum pour l'investissement responsable) de la Recherche européenne « Finance et développement Durable ».

3.2 AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

Parce que la confiance repose sur une éthique et des responsabilités assumées, Amundi s'engage à agir en acteur financier responsable. Cet engagement repose sur deux axes : la promotion d'une finance

responsable et respectueuse des valeurs humaines d'une part et le respect des intérêts de ses clients d'autre part.

3.2.1 Œuvrer en faveur d'une finance responsable

Amundi prend en compte des critères d'intérêt général – critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) – dans ses analyses et décisions d'investissement, en complément des critères financiers. Nous sommes convaincus que cette approche, qui permet une vision à 360° des entreprises, consolide la création de valeur. Elle s'applique, plus spécifiquement, dans l'investissement socialement responsable (ISR) avec des règles strictes.

La politique ESG repose sur la conviction qu'une bonne politique de développement durable permet aux émetteurs une meilleure gestion des risques et contribue donc à l'amélioration de leur efficacité opérationnelle. C'est pour l'investisseur une façon de se prémunir des risques de long terme (risques financiers, réglementaires, opérationnels, de réputation...) et d'exercer pleinement sa responsabilité.

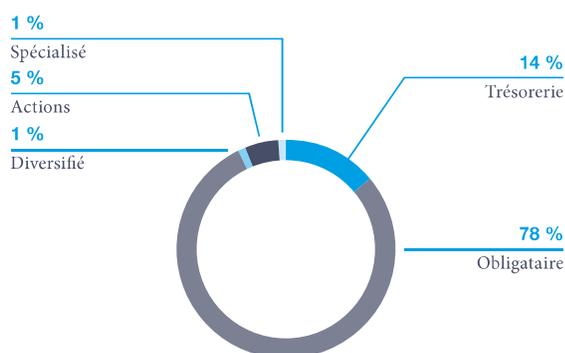
Évolution des encours ISR	31 décembre 2013	31 décembre 2014	31 décembre 2015
Encours sous gestion	68,4 Md€	71,6 Md€	159,1 Md€
En % des encours totaux d'Amundi	8,8 %	8,3 %	16,2 %

La forte augmentation des encours ISR gérés par Amundi à fin 2015 s'explique en grande partie par la prise en compte d'encours de clients gérés depuis trois ans en mode test ISR selon la démarche

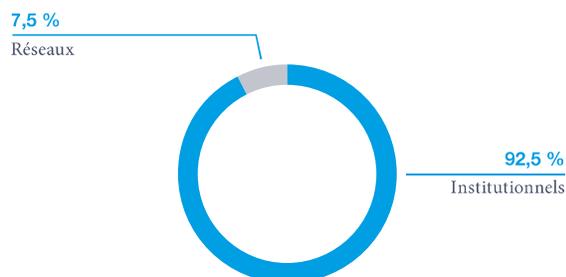
d'Amundi certifiée par l'Afnor. À l'issue de la période de test, celui s'avérant concluant, les encours concernés resteront sous gestion ISR, et sont donc désormais déclarés comme tels.

Répartition des encours ISR (au 31/12/2015)

Par classe d'actif



Par type de clientèle



3.2.1.1 L'INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE

3.2.1.1.1 L'approche « Best in class »

Amundi a choisi l'approche « Best in class » comme fondement de sa stratégie ISR. Cette approche consiste à comparer entre eux les acteurs d'un même secteur pour faire émerger les meilleures pratiques et inscrire l'ensemble des émetteurs dans une démarche de progrès. En effet, Amundi est convaincue que l'ISR doit être large et incitatif, facteur de progrès et non de stigmatisation. Cette approche permet également de ne pas opposer l'objectif de performance financière et la prise en compte des critères extra-financiers, mais au contraire de les conjuguer pour consolider la création de valeur.

L'analyse ESG des entreprises s'appuie sur des textes à portée universelle comme le Pacte Mondial des Nations Unies, les principes directeurs de l'OCDE sur la gouvernance d'entreprise, ceux de l'Organisation internationale du travail (OIT), etc. Elle examine le comportement des entreprises dans les trois domaines généralement retenus dans l'ISR : Environnement, Social et Gouvernance (ESG).

3.2.1.1.2 Les règles ISR d'Amundi

Pour qu'un portefeuille soit considéré comme ISR, il doit respecter les règles suivantes :

- exclusion des émetteurs notés E, F et G (sur une échelle de A, meilleure note, à G, moins bonne note) afin d'éviter un risque financier et de réputation ;
- note ESG du portefeuille supérieure ou égale à C ;
- Note ESG moyenne du portefeuille supérieure ou égale à la note ESG de l'univers d'investissement ou de l'indice de référence ;
- garantie d'un seuil minimum de 90 % des émetteurs en portefeuille notés sur les critères ESG.

3.2.1.1.3. La politique ESG

Amundi a signé les Principes de l'investissement responsable (PRI) dès leur lancement en 2006. Ils prônent l'intégration des questions Environnementales, Sociales et de Gouvernance (ESG) dans les processus d'analyse et les décisions d'investissement des acteurs financiers.

La mise en place de ces principes ⁽¹⁾ se décline notamment chez Amundi par :

Une politique d'exclusion normative stricte

Amundi exclut de l'ensemble de sa gestion (hors OPC indicieux et ETF contraints par leur indice de référence) les émetteurs au comportement « inacceptable », notés G sur son échelle de notation. En 2015, cela correspond à environ 130 émetteurs exclus des portefeuilles de gestion :

- pas d'investissement direct dans les entreprises impliquées dans la fabrication ou le commerce des mines antipersonnel et

des bombes à sous-munitions prohibées par les conventions d'Ottawa et d'Oslo ;

- exclusion des entreprises produisant ou commercialisant des armes chimiques, des armes biologiques et des armes à l'uranium appauvri ;
- exclusion des entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des dix principes du Pacte Mondial.

La diffusion des notes ESG à tous les gérants

Les notes extra-financières des émetteurs sont diffusées en temps réel à l'ensemble des équipes de gestion et d'analystes financiers. À tout moment, un gérant connaît les notes financières et extra-financières des valeurs qui composent son portefeuille et son indice de référence. Il connaît également son empreinte ESG, qui correspond à la note ESG moyenne de son portefeuille.

En complément des revues sectorielles, les analystes ont pour mission de suivre des thématiques liées aux grands enjeux du développement durable. Douze thèmes ont ainsi été retenus en 2015 et partagés avec tous les gérants (ISR et non ISR), parmi lesquels :

- perturbateurs endocriniens, la grande invasion ;
- le travail des enfants dans le secteur cacaoyer ;
- charbon, les risques ESG ;
- gouvernance des entreprises japonaises (mise à jour de l'étude 2011) ;
- droits de l'homme dans les industries d'extraction minières et pétrolières ;
- minerais de conflits.

Des solutions pour tous les types de clientèle

En tant qu'*asset manager* européen de référence, très engagé sur le développement de la finance responsable, Amundi a la capacité de répondre aux demandes les plus variées tenant compte des critères extra-financiers.

Amundi propose ainsi une large gamme de fonds ouverts dans toutes les classes d'actifs, une offre ISR complète d'épargne salariale et retraite et des produits ESG sur-mesure répondant aux exigences des institutionnels.

3.2.1.1.4 Certification Afnor

Amundi ⁽²⁾ se distingue également en tant que premier *asset manager* à avoir été certifié pour sa démarche ISR par un organisme tiers indépendant reconnu, l'Afnor. Preuve de la robustesse de son processus d'analyse extra-financière et de gestion ISR, cette distinction est un gage de confiance pour les investisseurs et clients.

(1) Le « Responsible Investment Report 2015 d'Amundi » est en ligne sur le site Internet d'Amundi (www.amundi.com).

(2) La certification couvre également la gestion ISR de CPR Asset Management et de BFT Investment Managers, sociétés de gestion, filiales d'Amundi.

Chacun des 7 engagements contenus dans le référentiel (expertise, traçabilité des données, information, réactivité,...) se traduit par une série de critères à respecter, de points de contrôle à mettre en place, tout en cherchant en permanence à faire progresser le dispositif. Cette certification, renouvelable chaque année, donne lieu à un contrôle permanent et un audit externe annuel sur site.

3.2.1.1.5 Une gouvernance spécifique à la finance responsable

Amundi considère que, pour que la mise en œuvre des critères ESG par un gestionnaire d'actifs soit à la hauteur des attentes de ses parties prenantes en termes de qualité, de transparence, et puisse créer la confiance, une gouvernance dédiée est nécessaire. Amundi a ainsi mis en place un Comité de Pilotage ISR, présidé par le Directeur Général d'Amundi, un Comité de Notation, pour valider et diffuser les notes ESG, un *think tank*, le Comité Médecis dédié à la finance responsable et un Comité Consultatif, composé majoritairement d'experts externes au Groupe pour alerter et conseiller.

3.2.1.1.6 Le Comité Médecis, *think tank* de référence sur la Finance Responsable

Amundi anime le Comité Médecis qui a pour vocation d'aborder les grandes questions de société actuelles dans leur rapport avec la finance, avec un double objectif :

- éclairer Amundi dans la mise en œuvre de son quatrième pilier⁽¹⁾, et en particulier dans la définition de sa politique d'investissement responsable ;
- plus largement, contribuer aux débats de société, en permettant à Amundi d'assumer et d'exercer pleinement son rôle sociétal.

Ce *think tank* réunit, sous la présidence du Directeur Général d'Amundi, des personnalités reconnues d'horizons et de nationalités différents : économistes, philosophes, scientifiques, sociologues, chefs d'entreprises, représentants du monde associatif...

Il a ainsi pour mission d'étudier, les grandes questions économiques, sociales ou environnementales et d'en examiner la traduction concrète en matière de finance responsable et d'élaborer des recommandations pratiques pour les financiers.

En 2015, les travaux du Comité Médecis ont porté sur la croissance autour des thématiques suivantes : « Valeur utile, culture, éthique de la croissance », « Numérique, *Big data* : Croissance et responsabilité ».

3.2.1.1.7 Des équipes dédiées

Pour déployer la gestion ISR, Amundi a mobilisé de nombreux moyens :

- un département dédié à l'investissement responsable assure quatre missions principales : l'analyse ESG de plus de 4 000 émetteurs, la mise en œuvre d'une politique d'engagement formalisée, la gestion à impact social et les fonctions marketing et communication de ces sujets ;

- l'équipe de *corporate governance* et la recherche quantitative d'Amundi sont mobilisées sur les sujets ESG. Elles contribuent à définir la politique de vote en Assemblées générales, engagent le dialogue avec les entreprises et établissent des protocoles de recherche afin d'analyser l'impact des critères ESG sur la performance des fonds ;

- des prestataires externes fournissent les données extra-financières. Afin de disposer d'une analyse quantitative de qualité, il est nécessaire d'assurer la couverture du plus grand nombre d'émetteurs par les meilleures agences pour confronter les analyses. Amundi s'appuie sur les analyses de ses partenaires, notamment Vigeo, référence en Europe, MSCI, agence nord-américaine à couverture mondiale, et sur celles d'entités spécialisées sur certaines thématiques.

Amundi s'est classée à la première place de l'étude 2015 « *SRI & Sustainability* » publiée par WeConvene Extel et le UK SIF, dans la catégorie « *Asset management firms best for SRI/ESG* ».

Pour la deuxième année consécutive, les analystes Gouvernance et ISR d'Amundi occupent 4 places dans le Top 12, dont les trois premières places du podium, de l'« *Independent Research in Responsible Investment* » publiée par WeConvene Extel et SRI-Connect.

De nouveaux outils de promotion ont permis également de valoriser la prise en compte des critères ESG dans les portefeuilles d'Amundi au travers, par exemple, d'une page dédiée à l'ESG dans le *reporting* financier.

3.2.1.1.8 Actions de promotion en faveur de l'ISR

En 2015, Amundi a mis en place plusieurs événements et actions de promotion de l'ISR, auprès des réseaux distributeurs que de sa clientèle *Corporate* et institutionnelle. Une quarantaine d'actions de sensibilisation ont ainsi été réalisées auprès des équipes commerciales et marketing des réseaux partenaires d'Amundi, des distributeurs tiers et des équipes commerciales internationales d'Amundi.

À l'occasion de la semaine de l'ISR, LCL a publié les résultats de son enquête déployée auprès de plus de 2500 clients particuliers fin 2014, enquête élaborée par les chercheurs en finance durable de l'Université de Toulouse, en collaboration avec Amundi.

Amundi a également participé à de nombreuses conférences sur le thème de l'ISR en France, en Espagne, aux Pays-Bas, au Portugal, en Chine et au Japon, et a réuni ses clients *Corporate* en octobre sur le thème « ISR et ESG : d'une contrainte à un avantage concurrentiel ».

(1) Il s'agit de la prise en compte des critères de développement durable et d'utilité sociale dans les politiques d'investissement d'Amundi.

3.2.1.2 UNE POLITIQUE D'ENGAGEMENT FORMALISÉE

3.2.1.2.1 L'engagement pour influence

Amundi mène une politique d'engagement pour influence sur des thématiques spécifiques pour accompagner les entreprises vers de meilleures pratiques. Les thèmes initiés en 2013, 2014 et poursuivis en 2015 portent sur :

- la conformité des minerais provenant des zones de conflits dans le secteur électronique ;
- l'exercice responsable des pratiques d'influence des groupes pharmaceutiques et de l'industrie automobile ;
- le respect des droits de l'homme dans les secteurs miniers et pétroliers ;
- l'accès à la nutrition et la lutte contre le gaspillage alimentaire pour les secteurs agroalimentaires et de la grande distribution.

Au-delà, nous soutenons des initiatives collectives internationales d'actionnaires (voir partie 3.1.3.3.). L'objectif est d'encourager les pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et les entreprises à améliorer leurs pratiques.

Amundi a adressé à plus de 200 émetteurs européens une brochure expliquant son approche ISR, sa méthodologie d'analyse et de notation, transparente et basée sur l'échange, et les motivations de sa politique d'engagement. Cette brochure s'inscrit dans la démarche de dialogue qui caractérise l'analyse ESG d'Amundi.

3.2.1.2.2 Le vote aux Assemblées générales et le dialogue pré-assemblée

Dès 1996, nous avons mis en place notre propre politique de vote, mise à jour annuellement, en intégrant des critères environnementaux et sociaux. Nous exerçons nos droits de vote lors des Assemblées générales des sociétés dans lesquelles nos portefeuilles sont investis.

Le dialogue actionnarial consiste, par des échanges constructifs et réguliers, à promouvoir nos attentes en tant qu'investisseur responsable sur les sujets présentés en Assemblée générale auprès des entreprises représentant nos positions les plus significatives. Il est structuré autour d'un système formalisé (exemple : pré-alertes avant les Assemblées générales) et permet d'obtenir une meilleure transparence, des engagements supplémentaires et des modifications, voire l'abandon, de certaines pratiques de la part des sociétés.

Notre politique de vote ⁽¹⁾ répond à un triple objectif : assurer l'intérêt des porteurs de parts, formaliser et rendre publique nos attentes en matière de gouvernance afin de faciliter le dialogue avec les entreprises et contribuer à l'efficacité du cadre global de gouvernance et ainsi au bon fonctionnement des marchés.

Campagne de vote	2014	2015
Nombre d'AG traitées	2 576	2 565
Nombre de résolutions traitées	31 237	32 396

3.2.1.2.3 Le recueil d'information à des fins de notation ESG

Afin d'affiner les notes attribuées par l'analyse ESG, les analystes extra-financiers rencontrent les entreprises tout au long de l'année. Celles-ci sont sélectionnées en fonction de la part d'Amundi dans leur capital et en fonction du poids des valeurs en portefeuilles ou dans les indices de référence. En 2015, 274 entreprises et 93 Directions Générales ont été rencontrées par les analystes extra-financiers d'Amundi.

Cette mesure de la qualité des politiques ESG est un préalable indispensable à la mesure des progrès des émetteurs dans le cadre de l'engagement pour influence.

3.2.1.2.4 Les faits marquants de l'année 2015 en matière d'engagement

La saison de vote 2015 a été marquée par le débat sur la promotion de l'investissement de long terme et les dangers du court-termisme. Deux approches émergent dans ce débat :

- la première est de récompenser les actionnaires stables au travers de mécanismes spécifiques. La loi Florange en France, le décret « compétitivité » en Italie, les *AA shares* de Toyota au Japon ou encore le débat à Hong Kong sur les classes d'actions multiples suite à l'introduction en Bourse d'Alibaba vont dans ce sens ;
- la seconde approche est celle de la responsabilisation des investisseurs que l'on retrouve dans le développement des codes de *stewardship* ou encore dans le projet de révision de la directive droits des actionnaires.

Bien que ces deux options aient été parfois opposées, Amundi considère qu'elles peuvent être compatibles dans une approche pragmatique et a fait évoluer sa politique de vote en conséquence. Les différents cas d'introduction de mécanismes de fidélisation sur lesquels Amundi a été amenée à se prononcer au travers de ses votes ont été étudiés au cas par cas au regard du besoin de stabilité actionnariale nécessaire à une création de valeur de long terme et du risque d'un contrôle disproportionné au détriment des minoritaires. Sur l'aspect responsabilité des investisseurs, Amundi est toujours convaincue qu'un exercice éclairé des droits de vote associé à un dialogue constructif axé sur l'amélioration des pratiques contribue au succès à long terme des sociétés dans lesquelles elle investit. Et la qualité des dialogues effectués en 2015 tend à confirmer la validité de cet engagement.

(1) Un rapport d'exercice des droits de vote et de dialogue actionnarial, mis à jour semestriellement, est disponible sur le site Internet d'Amundi (www.amundi.com).

3.2.1.3 LA GESTION À IMPACT SOCIAL

Chiffres clés 2015 de la gestion à impact social

- 1 264 millions d'euros d'encours, en croissance de 22,6 % par rapport à 2014 ;
- 50 entreprises solidaires rencontrées chaque année ;
- 22 acteurs solidaires financés ;
- 18 fonds labellisés par Finansol.

	31 décembre 2013	31 décembre 2014	31 décembre 2015
Évolution des encours des fonds à impact social	807 M€	1 031 M€	1 264 M€

Amundi développe une offre complète et innovante en gestion à impact social. Cette offre s'adresse à toutes les clientèles et offre un objectif de performance financière avec un impact social mesurable.

Nous finançons actuellement 22 entreprises solidaires (dont 4 nouvelles intégrées en 2015 : One Heart, Etic, Cresus et Agrisud) actives sur 7 thématiques : l'emploi (éducation, formation, insertion), le logement, la santé, l'environnement, les associations, le surendettement et la solidarité internationale. Un modèle d'analyse interne permet de sélectionner parmi les 50 entreprises rencontrées chaque année, les plus à même de générer un impact social sur le long terme tout en présentant des perspectives de développement économique durable.

Nous contribuons à favoriser l'émergence d'un nouveau pan de l'économie et à dynamiser un développement de proximité en soutenant les projets novateurs de ces entreprises qui, par exemple, aident des populations exclues du marché du travail, soutiennent des personnes en situation de dépendance, financent la réalisation d'habitats construits de manière écologique pour loger des familles démunies, accompagnent des PME innovantes dans l'environnement, etc.

Pour cette gestion à impact social, Amundi a défini 3 engagements : accompagner les entreprises dans la durée, diversifier la sélection des acteurs solidaires, publier une information cohérente et concrète. Un rapport d'impact social permet de s'informer sur l'impact social du fonds, sur les réalisations de projets avec des témoignages de bénéficiaires.

Concernant la gouvernance, les notations des organismes solidaires partenaires et le choix des investissements solidaires sont validés par le Comité ESG de notation solidaire, présidé par un membre de la Direction Générale d'Amundi.

Amundi réunit également périodiquement ses partenaires solidaires afin d'échanger sur les enjeux de l'économie sociale et solidaire et construire avec eux des actions de promotion de la finance à impact social.

3.2.1.4 L'ENGAGEMENT RESPONSABLE DES GESTIONS SPÉCIALISÉES D'AMUNDI

3.2.1.4.1 Amundi Immobilier

Dès 2010, Amundi Immobilier a souhaité pouvoir quantifier la consommation énergétique de l'ensemble de ses actifs (France et étranger), quelles qu'en soient la taille, la période de construction, la typologie d'immeuble ou la localisation géographique. Amundi Immobilier a ainsi créé, en partenariat avec la société Sinteo, son propre outil de mesure (auditée par le cabinet Ernst & Young) avec un double objectif : évaluer systématiquement et régulièrement les actifs sous gestion et les nouveaux investissements. Construit autour de six critères principaux – énergie, eau, déchets, transports, pollution, santé et bien-être – l'outil fait ressortir par bâtiment : ses performances intrinsèques, l'impact de son utilisation par ses occupants et son potentiel de valorisation.

L'ensemble des actifs sous gestion d'Amundi Immobilier a fait l'objet d'une cartographie permettant d'identifier les leviers d'amélioration. Ceux-ci sont utilisés par les *asset managers* au quotidien dans leur recherche d'optimisation de la valorisation des actifs.

Le déploiement de cette démarche répond aux attentes des locataires à la recherche d'immeubles offrant une qualité environnementale avérée et permet de fidéliser les locataires, ce qui est un gage de stabilité des revenus locatifs pour nos SCPI.

La société OPCIMMO, fonds à vocation ISR investi internationalement, est intégralement gérée selon des critères ISR appliqués à l'immobilier.

En 2015, Amundi Immobilier, acteur engagé dans les enjeux sociétaux et immobiliers de demain, a intégré le partenariat-mécénat de la fondation Palladio dont l'objectif est d'« agir pour la construction du monde de demain ».

3.2.1.4.2 Amundi Private Equity Funds

Lors de l'audit des fonds de capital investissement, infrastructures ou dettes non cotées, les politiques ESG des gérants sont revues attentivement et font partie de l'appréciation globale portée sur la proposition d'investissement.

Amundi Private Equity Funds entend poursuivre l'approfondissement de cette démarche. Elle prendra la forme d'une analyse, durant la période de détention, d'indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents, tant sur les gérants que sur leurs participations sous-jacentes.

3.2.1.5 INITIATIVES EN FAVEUR DE LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE

3.2.1.5.1 Promotion de fonds *Low Carbon*

Dans un marché de la gestion indicielle en pleine croissance, Amundi, avec l'appui de deux investisseurs institutionnels reconnus, a soutenu le développement d'indices *low carbon* par MSCI, puis a lancé de nouveaux fonds indiciels *low carbon*. Ces indices visent à inciter les entreprises à réduire leur empreinte carbone en intégrant le critère de l'empreinte carbone dans la pondération des entreprises sélectionnées.

Amundi est membre co-fondateur de la *Portfolio Decarbonization Coalition*, coalition lancée en septembre 2014 par les Nations Unies. Cette coalition rassemble des investisseurs institutionnels qui s'engagent à « décarboner » leurs portefeuilles d'investissement. Un an plus tard, fin 2015, la Coalition a largement dépassé son objectif initial qui était de « décarboner » 100 milliards de dollars d'encours sous gestion : la *Portfolio Decarbonization Coalition* compte désormais 25 membres de 9 pays différents qui se sont engagés à réduire l'empreinte carbone de leur portefeuille sur un encours cumulé de plus de 600 milliards de dollars.

Depuis décembre 2015, CPR Asset Management propose également un fonds d'actions européennes avec une gestion active sur la thématique du *Low carbon*.

3.2.1.5.2 Un partenariat avec EDF

Ce partenariat conclu avec EDF s'inscrit dans le cadre du financement de la transition énergétique. Au travers d'une société de gestion commune, il a pour objectif de proposer aux investisseurs institutionnels et aux particuliers, des fonds gérés autour de trois thématiques principales que sont les infrastructures énergétiques (éolien, photovoltaïque, petits ouvrages hydrauliques...), les économies d'énergies BtoB (notamment industriels électro-intensifs) et l'immobilier. Ce partenariat unique entre un industriel et une société de gestion vise à développer une classe d'actifs décorrélée de la volatilité des marchés financiers traditionnels avec des rendements attrayants.

3.2.1.5.3 Amundi valeurs durables, un fonds axé sur les technologies « vertes »

Amundi Valeurs Durables ⁽¹⁾ investit dans les entreprises européennes exerçant une part significative de leur activité dans

le développement des technologies dites « vertes » : énergies renouvelables, amélioration de l'efficacité énergétique, gestion de l'eau et gestion des déchets. Ce fonds a été référencé dans le Hub « Solutions COP 21 », dispositif de valorisation des initiatives, solutions et innovations pour le Climat de tous types d'acteurs.

3.2.1.5.4 Amundi Green Bonds

Amundi a créé en 2015 le fonds Amundi Green Bonds afin d'offrir à ses clients une solution d'investissement obligataire dans le domaine du financement de la transition énergétique et climatique. L'engagement d'Amundi sur le marché des obligations vertes (*green bonds* en anglais) se traduit également par sa participation à la principale initiative de place visant à promouvoir les meilleures pratiques de marché (*Green Bonds Principles*) ainsi que par la signature de la déclaration de Paris sur les *Green Bonds* (*Paris Green Bonds Statements*) visant à promouvoir le développement de ce marché. La création de ce fonds complète la gamme d'outils de financement innovants d'Amundi en faveur du climat.

3.2.1.5.5 L'application de la loi sur la Transition énergétique

L'article 173 de la loi sur la Transition énergétique étend l'article 224 de la loi Grenelle II aux investisseurs institutionnels français en demandant à ces derniers de rendre publique leur approche de prise en compte des critères ESG dans leur politique d'investissement. Au sein de ces critères figurent les modalités de prise en compte des risques climatiques et de contribution à la « stratégie nationale bas-carbone ». Notre objectif est d'être en mesure de fournir un service d'accompagnement à l'application du décret 173 de la loi de transition énergétique auprès de nos clients investisseurs institutionnels.

À cette fin, Amundi s'est engagée auprès de Trucost, leader mondial de la recherche environnementale et de la fourniture de données carbone, pour obtenir les informations les plus précises sur l'impact carbone des fonds Amundi et pouvoir les diffuser auprès de ses clients. Les émissions directes et indirectes (Scope 1, 2, et 3) ainsi que les réserves carbonées sont couvertes afin d'être en mesure de calculer les empreintes carbone adéquates. Cela permet à la fois de satisfaire les dispositions quantitatives de l'article 173 sur la prise en compte des émissions de CO₂ liées aux actifs sous gestion, mais aussi de développer – grâce à l'expertise de ses équipes dédiées d'Amundi – des stratégies innovantes permettant de réduire l'empreinte carbone des portefeuilles d'investissement.

3.2.2 Respecter la promesse faite aux clients

Notre engagement premier est d'apporter à nos clients des solutions d'épargne et d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable, basée sur la confiance mutuelle.

Amundi est organisée autour de 2 grands métiers :

- fournir des solutions d'épargne répondant aux besoins des clients particuliers des réseaux partenaires et des distributeurs tiers ;
- développer des solutions d'investissement spécifiques pour la clientèle institutionnelle et entreprise.

(1) L'encours du fonds est de 182 millions d'euros au 31 décembre 2015. Une part dédiée aux institutionnels a été créée le 1^{er} décembre 2015.

3.2.2.1 DÉVELOPPER UNE RELATION DURABLE AVEC LES RÉSEAUX PARTENAIRES ET LEURS CLIENTS

Connaître les besoins des clients particuliers pour proposer des solutions performantes et adaptées

La relation étroite de partenariat entre Amundi et ses quatre réseaux (Crédit Agricole, LCL, Société Générale et Crédit du Nord) permet des échanges périodiques et contribue à une meilleure compréhension des besoins des clients.

Avec ses réseaux partenaires, Amundi s'attache ainsi à proposer des solutions adaptées aux besoins de l'ensemble des clientèles en interaction constante avec le distributeur via des *processes* d'écoute et de validation des offres partagées.

Par exemple, « À votre écoute.com », panel de 200 épargnants particuliers représentatifs des clients et non-clients bancaires de nos réseaux partenaires intéressés par des solutions d'épargne financière, a été mis en place au printemps 2013 et continue à être sollicité régulièrement. 9 questionnaires par Internet (dont notamment, les questions personnelles auxquelles ils seraient prêts à répondre pour affiner leur profilage financier, les fonds à formule, les SCPI, et la qualité des supports de communication clients,...) ont ainsi été soumis au panel en 2015 par Audirep, société d'études externe, pour le compte d'Amundi.

Accompagner nos réseaux partenaires et faire preuve de pédagogie

Notre mission d'accompagnement a pour objectif de faciliter l'appropriation de nos solutions d'épargne par les conseillers,

notamment en mettant à leur disposition des supports pédagogiques et de commercialisation adéquats réalisés avec les équipes marketing des banques partenaires. Ces outils d'aide à la décision et d'informations sont à disposition et régulièrement enrichis. Ainsi, lors de chaque lancement de produits, des kits de mise en marché, des argumentaires, des brochures, des dossiers pédagogiques, ou des vidéos sont mis à disposition de la banque partenaire.

Les équipes d'Amundi ont également déployé un support d'animation interactif, simple et ludique, appelé *Amundi Run*, pour animer et faciliter l'appropriation des solutions d'épargne financière par les conseillers lors des réunions de formation des conseillers.

Depuis 4 ans, un Point Marchés sous format vidéo destiné à la clientèle de particuliers est réalisé tandis qu'une vidéo mensuelle résumant les actes de gestion du mois écoulé du fonds Amundi Patrimoine est en ligne depuis plus de 2 ans et demi.

Il existe également des outils dédiés à chaque réseau. Pour LCL, des intranets réservés aux conseillers directement accessibles depuis leur poste de travail leur permettent d'avoir accès à une palette complète d'informations sur les offres, les services et outils à disposition ainsi qu'à la stratégie Amundi. Pour le Crédit Agricole TEO, l'outil d'aide à la décision partageable avec le client en RDV pour le traitement des échéances des fonds à formule également accessible depuis le poste de travail du conseiller est utilisé par 33 Caisses régionales.

Pour le réseau Crédit Agricole, Premundi Coopération permet de recueillir les attentes des clients épargnants via des rendez-vous téléphoniques à trois réunissant le client, le conseiller et l'expert Premundi.

Focus sur Premundi Coopération

Pour accompagner les nouvelles exigences des clients patrimoniaux en matière de recommandations d'épargne et de diversification et développer la satisfaction clients, Premundi Coopération – un service de Predica ⁽¹⁾ et d'Amundi – a été créée en avril 2015 avec deux objectifs : enrichir les compétences des collaborateurs des Caisses régionales en matière d'épargne et accroître la valeur délivrée par le conseiller du réseau d'agence à ses clients.

En 2015, Premundi Coopération a animé 6 Web Conférences pour accompagner à distance les conseillers en agence, qui ont cumulé plus de 10 000 connexions avec en moyenne 3 conseillers par connexion. 1 000 sessions de formation conseillers ont été réalisées via un jeu interactif. Au plan régional, 3 000 coachings de vente, rendez-vous téléphoniques à trois réunissant le client, le conseiller et l'expert Premundi, ont été effectués pour épauler à distance le conseiller en préparation et en cours d'entretien client. Premundi Coopération a également mis en place 2 web-conférences thématiques à destination des clients du Crédit Agricole qui ont enregistré plus de 26 000 connexions.

(1) Filiale de Crédit Agricole Assurances.

Quelques exemples d'accompagnement de nos réseaux partenaires

- Formation des nouveaux conseillers LCL qui traiteront d'épargne financière, avec pour objectif de passer le relais sur nos sujets et de familiariser la force de vente à notre environnement, secteur, marchés, métier et solutions. Cette participation resserre les liens avec LCL, car elle fait partie d'un tour de banque à l'initiative de ce dernier.
- Chaque année, Société Générale Gestion organise une rencontre annuelle avec l'ensemble des Directions Régionales de la Société Générale qui rassemble plus de 2000 conseillers. Cette convention a pour objectif d'échanger sur les grands sujets d'actualité financière et les solutions de placement à proposer.
- Pour Étoile Gestion, en 2015 une cinquantaine d'interventions dans le réseau Crédit du Nord et auprès de la clientèle institutionnelle.
- Initialisés en 2014, 29 Amundi Rendez-vous, conférence/débat clients clé en main pour enrichir la relation client, auront rassemblé en 2015 près de 4 500 clients du Crédit Agricole et de LCL partout en France.

Récompenses

En 2015, Amundi a reçu 125 récompenses en France et à l'international, ce qui témoigne de la qualité de nos services.

3.2.2.2 GARANTIR LA QUALITÉ DE NOS RELATIONS AVEC NOS CLIENTS ENTREPRISES ET INSTITUTIONNELS

Les clients Institutionnels (Souverains, Institutionnels, *Corporate*) attendent d'un *asset manager* une compréhension fine et complète de leurs besoins spécifiques et la fourniture de solutions adaptées, dans le cadre d'une relation de confiance construite dans la durée.

À cette fin, Amundi a poursuivi en 2015 auprès de ses grands clients et prospects en France et à l'international, de manière systématique et spécifique à chaque segment, son approche *Global Relationship Manager/Senior Investment Manager (GRM/SIM)* :

- le GRM a pour mission d'assurer la couverture commerciale complète et d'être l'interlocuteur privilégié de grands clients et prospects permettant de comprendre et d'anticiper leurs besoins ;
- le SIM est spécialiste d'un *process* de gestion ou d'une classe d'actif et a pour mission de fournir la solution la mieux adaptée aux besoins identifiés, et de délivrer sur la promesse fournie.

En 2015, Amundi a accompagné des clients et des prospects du secteur de l'Assurance dans le cadre de leur adaptation à un changement réglementaire majeur (Solvency 2) en organisant une centaine de réunions pour leur présenter une solution modulable et adaptée. Reconnue pour la qualité de sa recherche appliquée, Amundi a réalisé en 2015 pour des clients Souverains et Institutionnels une cinquantaine d'études significatives sur mesure et plus de 20 missions de conseil en allocation d'actifs. Soucieuse d'approfondir, dans la durée, la qualité des échanges et de la relation, Amundi a poursuivi en 2015 des actions de formation aux *processes* et techniques de gestion au bénéfice d'une trentaine

de collaborateurs de grands clients. Enfin, près de 65 meetings individuels ont été organisés dans le monde entier en 2015 avec des prospects et des clients pour présenter l'offre *Low Carbon* d'Amundi et contribuer ainsi au financement de la transition énergétique.

Qualité du service client

Amundi se développant à l'international, l'un de ses enjeux est d'offrir un service client à la hauteur des attentes et des besoins de ses clients, que ce soit pendant la phase d'*onboarding*, dans le cadre de la mise en place d'un fonds dédié ou un mandat, ou ensuite dans la relation au quotidien sur tous les aspects opérationnel, administratif ou de *reporting*. La Direction du Service Client est garante de la qualité du service rendu, de la réactivité et du respect des engagements d'Amundi par ses interactions quotidiennes avec l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur d'Amundi.

L'entreprise mène une démarche de qualité de service au travers d'une charte d'engagement visant à une meilleure gestion des délais de réponses. L'objectif est de renforcer l'ensemble de la chaîne de valeur et les interactions avec les fonctions de support et de contrôle. Consciente que le traitement des réclamations est clé dans la qualité du service rendue aux clients, Amundi s'est engagée à traiter les réclamations dans les meilleurs délais et à fournir une qualité homogène et systématique dans les réponses.

Le dispositif de réclamation est intégré dans le tableau de bord mensuel d'indicateurs. Il fait également l'objet de *reportings* dédiés au Comité de Direction du CIO et au Comité Trimestriel des Réclamations organisé par la Direction de la Conformité. Les principaux sujets de réclamation identifiés en 2015 concernent des contestations d'opérations.

La mise en place de cette démarche en 2014 s'est traduite par une réduction significative du nombre de réclamations clients en 2015 sur le pôle *business* Institutionnels et *Corporates*.

Lors de la quatrième édition des *Investors Awards*, Amundi a remporté le Grand Prix 2015, prix de la société de gestion préférée des investisseurs particuliers et professionnels. Les *Investors Awards* ont pour objectif de mettre en avant les meilleures pratiques de place des sociétés de gestion en matière de gouvernance, de communication, de performance, de développement durable ou encore d'innovation.

En novembre 2015, CPR AM s'est vu décerner le prix du meilleur service client par les trophées Option Finance de l'*Asset Management*. Ce prix récompense l'organisation, la qualité du service et l'accompagnement proposés aux clients sur l'année 2015.

La Recherche

La Recherche joue un rôle important dans la gestion des portefeuilles et agit en grande proximité avec les gérants et les clients. Entièrement intégrée sur le plan mondial, l'équipe réunit 126 collaborateurs, économistes, experts en stratégie et analystes de haut niveau.

Les productions intellectuelles d'Amundi (analyses des marchés, *working papers*, focus sur des sujets d'actualité...) sont partagées avec ses clients via le *Research Center*, plate-forme en ligne ouverte.

Faits marquants en 2015

L'Amundi World Investment Forum accueillait en juin 2015 des intervenants de renom mondial pour ses grands clients. L'événement a rassemblé 400 clients de 50 pays différents, investisseurs, experts mondiaux de l'économie, ainsi que des Prix Nobel, des écrivains et des philosophes, venus partager et découvrir une vision prospective de la gestion d'actifs dans le monde.

Sur le thème *Looking beyond the horizon* (regarder au-delà de l'horizon), d'éminentes personnalités aux côtés d'experts d'Amundi ont déchiffré les enjeux géopolitiques, les évolutions structurelles nécessaires pour faire face à la globalisation, et le repositionnement de la finance au service de l'économie réelle, avec pour objectifs de donner aux clients et prospects les clés de lecture leur permettant de guider leurs politiques d'investissement.

3.2.2.3 UN DISPOSITIF DE CONFORMITÉ ET DE GESTION DES RISQUES INDÉPENDANT POUR GARANTIR NOS ENGAGEMENTS CLIENTS

Au service du respect des orientations et des contraintes fixées par ses clients, Amundi est dotée d'un dispositif de contrôle intégré et indépendant. Les fonctions Risques et Compliance contribuent ainsi au renforcement de la solidité de l'offre d'Amundi et au respect de nos obligations vis-à-vis de nos clients.

3.2.2.3.1 Conformité

Les équipes de Conformité jouent un rôle préventif essentiel et s'assurent du respect des réglementations, des codes de bonne conduite et des standards professionnels, dont elles sont garantes. Elles veillent à la préservation de l'intérêt des clients, à l'intégrité du marché et à l'indépendance de notre activité.

Pour assurer sa mission, la Direction de la Conformité a formalisé un « Corpus Conformité », explicitant les règles de conformité applicables, déclinées notamment dans le Code de déontologie, le Manuel de Conformité, le Manuel Lutte Anti-blanchiment, et mises en œuvre au travers de procédures. À l'international, ce corpus procédural est diffusé aux responsables locaux et s'applique à toutes les entités.

Le « Manuel de Compliance » est mis à disposition des collaborateurs sur l'Intranet d'Amundi. Tous les 3 ans, une formation sur les principales thématiques de conformité est dispensée à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Amundi en *e-learning* ou en présentiel. Font également partie du cycle des formations régulières la sensibilisation/prévention de la fraude et de la corruption, et la lutte anti-blanchiment/financement du terrorisme.

Dans le cadre des nouvelles activités et nouveaux produits, au-delà des exigences réglementaires, la Conformité, dans le souci de renforcer la protection du client, valide toutes les créations et les modifications substantielles des produits. Vis-à-vis des

réseaux partenaires, cette responsabilité s'exerce également sur la documentation marketing et commerciale à destination des clients/prospects des réseaux ainsi que ceux à destination des conseillers. En matière de réclamation clients, la Conformité vérifie que l'ensemble des réclamations est pris en charge et traité dans le respect des lois règlements et procédures. Elle valide avant leur envoi, toutes les réponses adressées aux clients.

Les faits marquants de l'année 2015 en matière de conformité sont :

- le renforcement de la coordination de la ligne métier Conformité, notamment à l'international, incluant la généralisation de l'approche par les risques dans toutes les filiales par l'utilisation systématique de la cartographie des risques de non-conformité ;
- la mise en place d'un plan de contrôles communs applicables à l'ensemble des filiales et comprenant les indicateurs remontés trimestriellement à Crédit Agricole S.A. par l'ensemble de ses filiales ;
- la participation au plan de remédiation faisant suite aux « sanctions Crédit Agricole S.A. » issues de l'accord signé le 19 octobre avec cinq autorités américaines concernant l'enquête relative à des pratiques de conformité et à des paiements en dollars américains non conformes aux sanctions économiques entre 2003 et 2008.

En 2015, de nombreuses formations ont été déployées, en présentiel ou en *e-learning* : *Volker rule* ; Sanctions internationales – tous collaborateurs ; FIDES – Principales thématiques de conformité, pour les nouveaux entrants ; OFAC – Gestion négociateurs pouvant être confrontés aux problématiques de sanctions internationales dans le cadre de leur activité ; Abus de marché – Gestion périmètre France, *US Access persons* – personnes spécifiques, Formation gérants – Gérants ; Formation « vers une communication *compliant* » à destination de collaborateurs ciblés du marketing.

En matière de formation sur le blanchiment et la corruption, ces modules sont inclus dans la formation FIDES réalisée par tous les collaborateurs début 2014. Ces formations sont appliquées depuis à tous les nouveaux arrivants. Deux nouveaux modules – un dédié à la prévention de la fraude au sein d'Amundi incluant la corruption et un deuxième dédié à l'AML de la Gestion d'actifs – sont en cours d'homologation et seront déployés courant 2016.

Un dispositif de remontée des alertes est en cours de finalisation avec pour objectif son déploiement dans le Groupe courant 2016.

La mise en œuvre de la lutte contre la corruption repose sur plusieurs dispositifs déjà existants pour lesquels des contrôles sont en place, notamment les dispositifs de lutte contre le blanchiment d'argent, la lutte contre la fraude, l'identification de fonctions sensibles, la politique des achats, la politique de séparation des fonctions, la gestion des conflits d'intérêts, la remontée des dysfonctionnements de conformité et la politique cadeaux et avantages.

Depuis 2014, le groupe Crédit Agricole s'est engagé dans une démarche de certification du dispositif de lutte contre la corruption avec l'appui d'un cabinet spécialisé.

3.2.2.3.2 Gestion des risques

La maîtrise des risques et le respect de ses engagements sont au cœur de la relation de confiance qu'Amundi entretient avec ses clients.

La fonction de contrôle des investissements est indépendante des équipes de gestion. Elle est intégrée au pôle Pilotage et Contrôle d'Amundi dont la vocation première est la protection des intérêts des clients. Son rôle est également de s'assurer, à travers un système d'information dédié, du respect des contraintes d'investissement demandées par les clients ou stipulées par les réglementations applicables.

Dans le but de sécuriser la chaîne de création de valeur, Amundi s'est dotée d'une fonction risque indépendante et intégrée au plan mondial. Cette organisation, déployée dans l'ensemble des entités du Groupe, garantit aux investisseurs le respect de nos engagements, qu'ils soient de nature contractuelle et réglementaire.

Les équipes de contrôle des risques œuvrent à la mise en place et au suivi d'un encadrement des processus de gestion, en trois temps :

- élaboration systématique de règles internes d'encadrement spécifique à chaque stratégie d'investissement, basées sur l'identification préliminaire des facteurs de risque qui sous-tendent la génération de performance ;
- surveillance au quotidien des actes de gestion, permettant de vérifier que les décisions d'investissement et les positions détenues en portefeuilles respectent les règles de gestion et les objectifs poursuivis ;

- évaluation *a posteriori* de la qualité des processus de gestion, sur la base de mesures indépendantes produites selon des méthodologies éprouvées.

Pour s'assurer du principe de *fiduciary duty*, Amundi établit et met à disposition de ses clients deux documents, le prospectus et le DICI (Document d'informations clés pour l'investisseur), décrivant les conditions dans lesquelles la gestion des actifs des fonds est réalisée, ainsi que le rapport entre la rentabilité et le niveau de risque associé à cette gestion. Plusieurs indicateurs reflétant le niveau de risque des fonds sont inclus dans ces documents. Ils sont calculés de manière indépendante par le Département des Risques.

En 2015, l'amélioration du dispositif d'encadrement des fonds s'est poursuivie afin de sécuriser les activités d'investissement pour le compte de nos clients. Les travaux ont porté principalement sur les points suivants :

- la mise en œuvre d'indicateurs plus performants pour mesurer la liquidité des fonds ;
- la validation par un audit externe du dispositif de calcul des risques de marché qui a fait l'objet d'un projet pluri annuel, achevé mi 2015.

Effectifs au 31/12/2015 (en ETP)

Ligne Métier Conformité	57
Ligne Métier Risques	168,1
Ligne Métier Audit	21,5
En % des effectifs totaux	8 %

3.3 PLACER LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF AU CŒUR DE NOTRE RESPONSABILITÉ D'EMPLOYEUR

Par sa politique de ressources humaines, Amundi veut favoriser le développement individuel et collectif de ses collaborateurs, au service de la performance de l'entreprise. Celle-ci s'appuie à la fois sur le développement des compétences, celui d'une culture

managériale commune, la promotion de l'égalité des chances et la qualité du dialogue social. Ces actions s'inscrivent toutes dans l'efficacité, l'innovation et l'engagement.

3.3.1 Les politiques RH

Amundi est un groupe en développement. La mission des ressources humaines est d'accompagner sa croissance, dans toutes ses composantes humaines et fonctionnelles. La politique de Ressources humaines permet à chacun de trouver la meilleure affectation poste/compétences en réponse aux besoins de l'entreprise. C'est dans cette perspective qu'Amundi place le développement des talents, individuels et collectifs, au cœur de sa responsabilité d'employeur. La politique de ressources humaines d'Amundi s'articule autour de cinq axes clés :

- accompagner les talents de l'entreprise en valorisant la performance, en encourageant la mobilité interne ;
- développer l'entreprise apprenante par la formation et par la transmission des savoir-faire ;
- promouvoir un cadre social responsable ;

- assurer l'égalité des chances et favoriser ainsi la diversité sous ses différentes formes (handicap, mixité, seniors, jeunes...) ;
- soutenir l'engagement solidaire des collaborateurs.

3.3.1.1 POLITIQUE DE L'EMPLOI

Évolution des effectifs

Au 31 décembre 2015, l'effectif d'Amundi, hors joint venture, en équivalent temps plein est de 3 068,8 salariés dans le monde, contre 2 987,7 salariés au 31 décembre 2014, soit une augmentation de 2,7 %. Cette augmentation reflète le développement des activités à l'international (notamment avec l'acquisition de la société BAWAG en Autriche) et une certaine stabilité des effectifs en France.

Dans les joint ventures, l'effectif s'élève à 931,2 salariés en équivalent temps plein au 31 décembre 2015 contre 799 salariés au 31 décembre 2014 soit une progression de 16,5 %.

L'évolution des effectifs d'Amundi au cours des deux derniers exercices s'établit comme suit :

Effectif (ETP)	31 décembre 2014	31 décembre 2015
Monde (hors joint ventures)	2 987,7	3 068,8
dont l'UES d'Amundi ⁽¹⁾	2 095,5	2 097,9
dont les entités internationales ⁽²⁾	892,2	970,9
Joint ventures	799,0	931,2

(1) En France, les principales entités d'Amundi sont organisées en une unité économique et sociale (UES) composée d'Amundi, Amundi Asset Management, Amundi Alternative Investments, Amundi Private Equity Funds, Amundi Immobilier, Amundi Tenue de Comptes, Amundi Finance, Amundi Intermédiation, Amundi ITS, Étoile Gestion, Société Générale Gestion, BFT Investment Managers et CPR Asset Management.

(2) Entités consolidées et non consolidées.

Au 31 décembre 2015, les effectifs d'Amundi se répartissent pour deux tiers en France. Au 31 décembre 2015, l'effectif d'Amundi en Europe représente 83,8 % de son effectif mondial et l'effectif d'Amundi en Asie représente 12,9 % de l'effectif mondial d'Amundi.

Recrutement

En 2015, 257,2 recrutements en CDI et CDD en équivalent temps plein ont été réalisés. La part des embauches dans l'effectif global au 31 décembre 2015 ressort à 8,4 %. Amundi attache dans ce cadre une attention particulière à l'expérience des candidats à l'international et à leur esprit entrepreneurial. Cette progression des recrutements (majoritairement CDI) s'est effectuée principalement à l'international,

qui représente 57 % du total des recrutements. En France, les recrutements restent ciblés sur quelques profils qui complètent l'expertise de l'entreprise. Une action spécifique est menée envers les jeunes. Ainsi, dans le cadre du programme Odyssée, Amundi a recruté parmi ses meilleurs stagiaires, alternants et VIE 24 jeunes diplômés depuis 2014 pour accompagner le développement international.

Le nombre total d'embauches au cours des exercices clos les 31 décembre 2014 et 2015 s'établit comme suit :

Recrutement ⁽¹⁾ (ETP)	2014	2015
Monde	223,9	257,2
dont France	90,9	110,6

(1) Données comprenant les recrutements en contrat de travail à durée indéterminée et déterminée, les recrutements de collaborateurs dans le cadre de la mobilité groupe Crédit Agricole, les transferts collectifs et les retours d'arrêt longue maladie.

Départs

Le nombre de départs au cours des exercices clos les 31 décembre 2014 et 2015 s'établit comme suit :

Départs (ETP)	2014	2015
Monde	169,7	198,9
dont France	84,2	91,4

Les effectifs d'Amundi ont en moyenne 11,7 ans d'ancienneté dans le Groupe (par exemple 13,6 ans en France et 7,9 ans en Asie). Le taux de départs dans l'effectif global au 31 décembre 2015 ressort respectivement à 6,7 %. La différence entre la France (4,4 %) et l'international (12,0 %) s'explique par la dynamique respective des marchés de l'emploi.

La part des sous-traitants externes dans les effectifs Amundi s'élève au 31 décembre 2015 à 12,7 % pour 10,6 % en 2014. La sous-traitance est principalement constituée par des prestations de services informatiques.

Répartition des effectifs par type de contrat

La répartition des effectifs d'Amundi par type de contrat aux 31 décembre 2014 et 2015 s'établit comme suit :

Répartition des effectifs par type de contrat (ETP)	31/12/2014	31/12/2015
Contrats à durée indéterminée	2 963,7	3 043,3
Contrats à durée déterminée	24,0	25,5
TOTAL	2 987,7	3 068,8

La quasi-totalité des contrats de travail conclus par Amundi sont des contrats à durée indéterminée.

Répartition des effectifs par tranche d'âge

La répartition des effectifs par tranche d'âge aux 31 décembre 2014 et 2015 s'établit comme suit (données en effectifs physiques pour la colonne Total) :

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre	2014		2015		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	2014	2015
< 30 ans	56,6 %	43,4 %	55,5 %	44,5 %	182	191
30-39 ans	56,1 %	43,9 %	55,7 %	44,3 %	1 040	1 040
40-49 ans	52,8 %	47,2 %	54,7 %	45,3 %	1 118	1 148
50-60 ans	54,2 %	45,8 %	53,4 %	46,6 %	631	676
> 60 ans	61,8 %	38,2 %	56,5 %	43,5 %	68	69
TOTAL					3 039	3 124

L'âge moyen au sein d'Amundi en 2015 est de 42,6 ans.

Répartition des effectifs par genre

La répartition des effectifs par genre aux 31 décembre 2014 et 2015 s'établit comme suit :

Répartition des effectifs par genre (ETP)	31/12/2014	31/12/2015
Femmes	1 332,4	1 361,1
Hommes	1 655,3	1 707,7
TOTAL	2 987,7	3 068,8

La répartition Hommes/Femmes est restée stable au cours des derniers exercices. En 2015, l'entreprise compte 44,4 % de femmes et 55,6 % d'hommes.

3.3.1.2 FORMATION

La formation professionnelle vise à accompagner le développement d'Amundi et à répondre à ses enjeux présents et futurs. Elle agit sur l'adaptation des compétences ainsi que le maintien et le développement de l'expertise métiers des collaborateurs. Elle poursuit quatre objectifs :

- accompagner les projets structurants de l'entreprise et les évolutions de métiers ;
- s'assurer de l'employabilité des collaborateurs en faisant acquérir et développer les compétences qu'exige son environnement de travail actuel et à venir. Ces plans d'actions individuels sont décidés lors de l'évaluation professionnelle annuelle ;
- préparer et accompagner les mobilités et changements de métiers, à travers la construction de parcours individuels ;
- favoriser le partage des connaissances au sein d'Amundi, notamment par la diffusion des savoirs des experts vers les collaborateurs et l'accueil de stagiaires et alternants tout au long de l'année.

Amundi cherche, par ses actions de formation et d'accompagnement, à s'assurer que chaque collaborateur puisse évoluer au sein du Groupe, et occuper un poste qui valorise son

expérience et corresponde à la fois à ses objectifs personnels et à ceux de l'entreprise. La politique est définie annuellement en fonction des besoins en lien avec le développement de l'entreprise, les évolutions financières, technologiques et réglementaires des métiers. Pour accompagner la mobilité interne, facteur de développement, d'employabilité et de motivation, Amundi met en place un suivi individuel et un accompagnement formation. Des moyens importants sont accordés à l'accompagnement des collaborateurs qui changent de métier ou dont le métier se transforme.

Environ 70 % des employés sont formés chaque année sur le périmètre des sociétés formant l'UES. Les managers sont les premiers formateurs des collaborateurs.

En 2015, l'effort de formation a porté sur le renforcement de la compétence managériale et l'accompagnement des changements de métiers, notamment liés aux évolutions réglementaires. Par ailleurs, des programmes de formation spécifiques ont été mis en œuvre pour répondre aux besoins des métiers. Ils concernent l'accompagnement des forces commerciales en distribution externe en France et à l'international ainsi que la communication et l'efficacité professionnelle destinées aux collaborateurs représentant Amundi dans le cadre de leurs fonctions.

Les actions de formation mises en œuvre par Amundi pour les exercices clos les 31 décembre 2014 et 2015 s'établissent comme suit :

Formation (chiffres pour la France en nombre de personnes physiques)	31/12/2014	31/12/2015
Nombre d'employés formés ⁽¹⁾	1 620	1 459
% d'employés formés	75,7 %	68,2 %
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE FORMATION	33 466	34 210

(1) Formation sans e-learning – hors formations réglementaires en e-learning.

3.3.1.3 GESTION INDIVIDUELLE ET MOBILITÉ

Pour permettre à chacun d'évoluer et de se développer au sein du Groupe, chaque collaborateur bénéficie d'une gestion individualisée par un gestionnaire RH affecté au sein de la DRH et fait l'objet d'une évaluation annuelle. En 2015, près de 93 % des collaborateurs ont été évalués. Des revues de collaborateurs sont annuellement organisées, conjointement par le management et la

Direction des Ressources Humaines pour évoquer l'évolution de chaque collaborateur. En matière de gestion des talents, Amundi déploie une politique d'identification et d'accompagnement, dont le développement est primordial pour un groupe international comme Amundi, avec pour objectif d'établir des plans de succession et donner des perspectives de carrière et d'évolution aux collaborateurs concernés. Ainsi, des Comités de Gestion sont régulièrement tenus afin d'étudier de possibles réallocations

des effectifs entre les expertises et les activités et d'identifier les candidats à ces réallocations.

La mobilité interne, géographique mais aussi fonctionnelle est encouragée pour constamment adapter les ressources humaines aux besoins de l'entreprise. Chaque année, entre 200 et 300 mobilités internes sont réalisées, permettant aux salariés de développer de nouvelles compétences ou de changer de métier tout en capitalisant sur leur connaissance de l'entreprise. En 2015, sur la totalité du périmètre Amundi, 272 mobilités internes ont été réalisées.

Une enquête menée auprès d'une centaine de collaborateurs ayant réalisé une mobilité interne entre septembre 2014 et septembre 2015 fait ressortir que 80 % d'entre eux sont satisfaits de leur mouvement, autant en termes d'évolution de carrière que d'intégration dans leurs nouvelles équipes. 70 % ont changé de métiers et 55 % des personnes en mobilité ont bénéficié d'une formation structurée.

3.3.1.4 DIVERSITÉ

Amundi a engagé une politique respectueuse de la diversité professionnelle visant à maintenir le dialogue avec les principales parties prenantes sur des sujets tels que les handicaps, la discrimination et l'égalité hommes/femmes. En signant la « Charte de la diversité » en 2008, Amundi s'est engagée à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination. Cet engagement se traduit notamment par une exigence d'équité dans les principaux processus ressources humaines : recrutement, rémunération, formation, évaluation et promotion professionnelle.

Répartition par sexe et par statut des effectifs en France

Répartition par sexe et par statut des effectifs (France)	31/12/2014	31/12/2015
% Hommes cadres	56,9	57,2
% Hommes non-cadres	26,0	24,7
% Femmes cadres	43,1	42,8
% Femmes non-cadres	74,0	75,3

Handicap

En 2015, Amundi a poursuivi ses actions volontaristes en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap. Amundi s'est donnée pour ambition de réaliser 24 recrutements, tous contrats confondus (CDI, CDD, alternants et stagiaires), sur la

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis plusieurs années, Amundi mène des actions pour lutter contre toutes les formes de discrimination et pour garantir l'égalité des chances. La politique de mixité repose sur trois axes majeurs : l'identification des femmes à potentiel et la mise en œuvre de dispositifs de formation et d'accompagnement spécifiques, l'intégration programmée pour 2016 d'un module sur la diversité et l'égalité professionnelle dans la formation managériale, et la réalisation de diagnostics réguliers sur les écarts de rémunération hommes/femmes. Une enveloppe spécifique de 300 milliers d'euros destinée à combler les écarts a été négociée avec les partenaires sociaux et mise en place en 2013 pour 3 ans.

La proportion des femmes exerçant des fonctions relevant du niveau des Comités de Direction est de 26,5 % en 2015, en progression depuis 2013 (18 %).

Les sociétés formant l'UES d'Amundi sont parties à l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes, signé pour une durée de trois ans, visant à garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes, ainsi que la mise en œuvre d'actions permettant aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale. En signant cet accord, Amundi réaffirme que la mixité des emplois au sein de l'entreprise constitue une source de complémentarité et d'enrichissement collectif pour les salariés, ainsi qu'un facteur d'équilibre, de cohésion sociale et d'efficacité économique pour l'entreprise. Conformément à ses engagements, Amundi a adhéré en novembre 2015 à la Charte de la Parentalité en entreprise.

durée de l'accord handicap triennal 2014-2015-2016. En 2015, 10 recrutements ont été réalisés dont 1 en CDI s'ajoutant aux 9 recrutements dont 1 CDI effectués en 2014. Au 31/12/2015, Amundi compte 49,6 collaborateurs (ETP), en situation de handicap.

Évolution du taux d'emploi de personnes en situation de handicap ⁽¹⁾ (France)

	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015
	1,47 %	2,13 %	2,50 %	3,15 %	3,36 % ⁽²⁾

(1) Taux de contribution AGEFIP.

(2) Taux estimé.

Contrat de Génération

En 2013, Amundi a signé avec l'ensemble des organisations syndicales un « Contrat de Génération », visant un triple objectif : (i) favoriser l'emploi des jeunes, avec notamment le programme de recrutement de jeunes diplômés, (ii) maintenir dans l'emploi les seniors tout en facilitant, les années précédant le départ, la transition vers la retraite ; ainsi, un dispositif de congé de fin de carrière a été mis en œuvre, permettant le départ de l'entreprise deux ans avant le départ en retraite pour développer un projet associatif ou d'aide à la famille, et (iii) favoriser la transmission des savoirs et des compétences entre les générations. Au titre du « Contrat de Génération », et parmi d'autres engagements en faveur des jeunes et des seniors, Amundi s'est engagée sur la durée de l'accord à ce que les recrutements de salariés de moins de 30 ans en CDI représentent 30 % du total des recrutements et à ce que le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans soit supérieur à 8,3 % des effectifs.

3.3.1.5 RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération d'Amundi est fondée sur trois piliers qui combinent performance individuelle et collective. Elle prend en compte l'environnement économique, la compétitivité et le marché du travail, éléments qui peuvent diverger d'un pays à l'autre, et est, par conséquent, adaptée aux situations et aux réalités locales.

Les composantes clés du système de rémunération d'Amundi sont les suivantes : la rémunération fixe, le bonus attribué sur décision du manager, fonction de la contribution à la performance globale, et la rémunération variable collective qui associe les collaborateurs aux résultats de l'entreprise au travers des dispositifs d'intéressement et de participation.

- Le salaire fixe en lien avec les missions, responsabilités et les réalisations permanentes de l'emploi exercé : ce salaire de base peut évoluer en fonction de l'acquisition de nouvelles responsabilités, de l'amélioration de la maîtrise du poste appréciée chaque année par le manager dans le cadre de l'évaluation annuelle. En parallèle, une veille sur les données de marché est assurée afin de maintenir une structure de rémunération cohérente avec celle du marché et plus particulièrement celle propre aux sociétés de gestion.

- La rémunération variable individuelle (bonus) rétribue la contribution à la performance et intègre des éléments d'ordre individuel et collectif. Depuis 2008, Amundi a mis en place un dispositif de bonus différé afin d'aligner la rémunération sur la performance long terme de l'entreprise et de renforcer le dispositif de rétention des meilleurs éléments. Ce dispositif a ensuite été adapté pour tenir compte des différentes dispositions réglementaires. La part différée, qui peut s'élever jusqu'à 60 % de la rémunération variable, est étalée sur 3 ans. Son acquisition définitive est soumise à des conditions de performance, des conditions de présence et l'absence de prise de risque excessif.
- La rémunération variable collective permet d'associer les collaborateurs à la performance financière d'Amundi. En France, elle est assise sur une enveloppe globale définie selon un montant de référence ajusté en fonction de l'évolution du résultat net, des encours et du coefficient d'exploitation.

La politique de rémunération est revue annuellement par le Comité de Rémunération. Elle est conforme aux récentes évolutions réglementaires (AIFMD, MIFID, CRD IV).

En 2015, Amundi a poursuivi l'application de sa politique de rémunération selon trois axes :

- valoriser le développement des jeunes collaborateurs, de ceux qui prennent en charge de nouvelles responsabilités et accompagner les collaborateurs qui changent de métier et rejoignent les secteurs en développement ;
- porter une attention particulière aux premiers niveaux de salaires afin d'assurer une certaine équité sociale ;
- enfin assurer une progression des rémunérations des collaborateurs en lien avec le développement et les performances de l'entreprise et leurs performances.

3.3.1.6 ACTIONNARIAT SALARIÉ

Concomitamment à son introduction en Bourse, Amundi a réalisé à l'automne 2015 une augmentation de capital réservée à ses salariés. Cette opération, menée dans le cadre de l'épargne salariale, a été proposée à plus de 3 300 collaborateurs en France et dans douze pays à l'international. À l'issue de l'augmentation de capital, à laquelle 42 % des collaborateurs ont participé, 453 557 actions ont été émises, permettant la création d'un actionariat salarié à hauteur de 0,3 % du capital d'Amundi.

3.3.2 Dialogue social et prévention des risques psychosociaux (RPS)

3.3.2.1 INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

La politique sociale d'Amundi vise un dialogue constructif avec les différentes instances représentatives du personnel, que ce soit au travers des instances formelles ou par la mise en œuvre d'instances *ad hoc* qui favorisent un traitement plus approfondi des sujets.

Ainsi, au travers des instances comme le Comité d'Entreprise (15 réunions – 9 membres titulaires, 8 suppléants), les Comités d'Hygiène et de Sécurité (21 réunions – deux CHSCT, un à Paris, un à Valence) ou dans le cadre des huit commissions spécifiques mises en œuvre (avec un total de 19 réunions), le champ des sujets traités avec les partenaires sociaux a essentiellement porté sur la révision de l'accord temps de travail.

Un des principaux enjeux de cet accord était la mise en conformité au regard de la réglementation en matière de forfait jours en mettant en œuvre, un contrôle effectif du respect des temps de repos et un suivi de la charge de travail afin d'assurer au salarié une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale. Un deuxième axe important de cet accord était de rappeler le principe du droit à la déconnexion dans un souci de veiller à la santé et à l'équilibre vie professionnelle et personnelle des salariés face à la progression notamment des outils de connexion à distance.

Un autre accord, le don de jours de repos a été signé en 2015. Celui-ci s'inscrit dans la politique sociale et solidaire de l'entreprise, illustrée notamment par les jours conventionnels pour enfants, ascendants ou conjoints malades, les temps partiels pour raison familiale.

Amundi, en raison de son appartenance au groupe Crédit Agricole, entre également dans le périmètre du Comité de Groupe et du Comité Européen constitués au niveau du groupe Crédit Agricole.

Amundi reconnaît que la pratique du dialogue social et le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel contribuent au développement d'Amundi.

L'UES Amundi a donc souhaité instaurer un échange constant et constructif avec l'ensemble des partenaires sociaux et donner aux instances représentatives du personnel les moyens de remplir dans les meilleures conditions, les missions qui leur ont été confiées dans le but de renforcer le dialogue social dans l'entreprise pour des résultats partagés.

En France, le cadre social est défini par un accord spécifique qui formalise l'ensemble des dispositions conventionnelles applicables aux sociétés situées en France qui constituent l'UES Amundi. Il porte notamment sur les thèmes suivants : recrutement, rémunération, congés, cessation du contrat de travail, départ ou la mise à la retraite, formation professionnelle, évolution de carrière.

À ce jour, 16 accords d'entreprise sont appliqués au sein d'Amundi et constituent la base de la politique sociale, avec notamment :

- L'accord sur le compte épargne temps (CET), dont la dernière version a été signée en 2014, avec pour objectif principal d'apporter plus de souplesse dans l'utilisation du CET en facilitant notamment le déblocage en espèces et l'ouverture à de nouvelles formes d'utilisation (ex : financement du temps partiel) ;
- l'accord relatif au don de jours de repos, permettant aux parents d'un enfant gravement malade de bénéficier de congés supplémentaires ;
- l'accord temps de travail qui met en place un contrôle des temps de repos et un suivi de la charge de travail des cadres en forfait jours ; qui va au-delà du légal en inscrivant une durée raisonnable de travail ;
- le Contrat de Génération, signé par l'ensemble des organisations syndicales ;
- l'accord Égalité professionnelle Hommes/Femmes, signé pour une durée de trois ans, qui vise à garantir une égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes et met en œuvre des actions pour améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Une analyse de l'égalité salariale est réalisée annuellement et présentée aux partenaires sociaux ;
- deux accords sur la rémunération variable collective (participation et intéressement), au-delà des obligations légales, qui, par un système de répartition plafonnée, permettent une meilleure redistribution des résultats au bénéfice des premiers niveaux de salaires.

Concernant les accords sur l'emploi des personnes handicapées et sur la gestion de l'emploi et des compétences, Amundi applique les accords conclus au niveau du groupe Crédit Agricole S.A.

3.3.2.2 PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Pour Amundi, la politique de prévention des RPS et de la qualité de vie au travail est une démarche continue d'amélioration, intégrée dans les politiques RH, marquée par une approche pluridisciplinaire (Managers, Ressources Humaines, Médecine du travail, IRP ⁽¹⁾).

La gouvernance spécifique des risques psychosociaux dans l'entreprise repose sur un comité de veille paritaire et pluridisciplinaire trimestriel pour capter les différents indicateurs et un Comité de Gestion mensuel, dédié au suivi RH des personnes sensibles.

En 2015, les actions engagées les années précédentes ont été poursuivies avec notamment :

- la mise à disposition d'un Espace d'écoute pour les salariés en difficulté ;

(1) Institutions Représentatives du Personnel.

- la réalisation de formations à destination des managers de l'entreprise, incluant une sensibilisation sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle : plus spécifiquement cette année une formation destinée aux 120 premiers managers de l'entreprise a été mise en place pour améliorer la prévention des RPS ;
- le groupe de travail spécifique sur le suivi des retours de congés maternité lancé en 2014 a élaboré un livret spécifique pour les salariées partant en congé maternité et à leurs managers afin de rappeler les bonnes pratiques et améliorer les conditions de retour ;
- enfin une réflexion sur la conduite des réorganisations a été menée et aboutira début 2016 à la mise en œuvre d'une méthodologie commune ayant quatre objectifs :
 - 1 améliorer en amont la conception des projets de transformation,
 - 2 améliorer l'accompagnement des changements engendrés par les projets de transformations,

- 3 prévenir l'apparition de risques psychosociaux (stress, anxiété, tensions) qui peuvent être engendrés par le changement,
- 4 développer un dialogue social efficace avec les représentants du personnel, en élaborant notamment un cadre partagé précisant les modalités de leur consultation lors de projets de transformation.

En 2015, dans le cadre de la prévention des RPS – volet « sensibilisation des collaborateurs » –, un cycle de 6 conférences autour de la prise de recul, du *leadership*, des changements de paradigmes en cours et des valeurs du bien vivre ensemble a été proposé aux collaborateurs. Plus de 560 personnes ont participé à ces événements.

3.3.3 Implication sociétale

3.3.3.1 POLITIQUE JEUNES

Amundi contribue de façon importante à la formation des jeunes, via les stages avec des étudiants issus de formations très diverses et via l'alternance qui permet à la fois pour le jeune le financement de sa formation et aussi l'acquisition d'une première expérience professionnelle.

Ainsi, en 2015, 288 jeunes ont été accueillis, dans le cadre de stages, de contrats d'alternance, de VIE ⁽¹⁾, de doctorats CIFRE ⁽²⁾, ou d'emplois d'été. Amundi bénéficie du dynamisme et du regard neuf apporté par ce vivier qui reçoit, en retour, l'appui des collaborateurs, tuteurs volontaires ou maîtres d'apprentissage. L'objectif final de ces stagiaires étant l'obtention d'un emploi, Amundi s'attache également à faciliter leurs recherches professionnelles en organisant à partir de 2015 des ateliers, pour les préparer à la recherche d'emploi et les aider à valoriser leur « expérience Amundi ». L'entreprise encourage également les parrainages dans le cadre de l'association « NQT » et enregistre 16 parrains en 2015.

En 2015, pour la 2^e année consécutive, Amundi se voit décerner le label *HappyTrainees*, qui récompense les entreprises pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de leurs stagiaires et alternants. Avec une note globale de 4,03/5 et un taux de recommandation de 91,6 % (vs. 3,99/5 et 82,8 % en 2014), Amundi se classe dans le TOP 20 des grandes entreprises.

3.3.3.2 INITIATIVES SOLIDAIRES AVEC LES COLLABORATEURS

La responsabilité sociétale d'Amundi se traduit aussi par la mobilisation des collaborateurs autour de projets solidaires en partenariat avec des organisations caritatives. Ainsi, depuis 2013, Amundi mène en France un programme annuel de mécénat *Give A Hand* destiné à apporter une aide financière aux projets solidaires de ses collaborateurs. Partenaire principal d'Action contre la faim (ACF), Amundi participe chaque année depuis 2010 au Challenge Interentreprises, une course destinée à récolter des fonds. En 2015, ce sont presque 150 collaborateurs du siège parisien qui se sont mobilisés, permettant avec le parrainage d'Amundi de verser 115 000 euros à Action Contre la Faim.

Au Japon, les collaborateurs se mobilisent chaque année pour la course *Financial Industry in Tokyo (FIT) For Charity Run*, événement de charité, organisé depuis 2005 par la communauté financière.

(1) VIE : volontariat international en entreprise.

(2) CIFRE : conventions industrielles de formation par la recherche.

3.4 AGIR EN ACTEUR CITOYEN ET SOLIDAIRE

En 2015, Amundi a confirmé sa politique de mécénat selon trois axes clés : la Culture, l'Éducation et la Solidarité. Amundi témoigne ainsi de son engagement citoyen et de son ouverture sur le monde. Pour Amundi, s'engager dans la société, c'est également mener une politique d'achats responsables.

3.4.1 Mécénat

En 2015, Amundi a poursuivi ses engagements avec ses partenaires historiques dans les domaines de la culture, de l'éducation et de la solidarité pour un montant total de dons supérieur à 1 million d'euros.

Depuis plus de 10 ans, Amundi apporte son soutien à l'Académie de France à Rome, qui contribue au rayonnement culturel de la France et à l'enrichissement du patrimoine par le soutien d'artistes en devenir. Amundi est également engagée auprès de l'Orchestre Philharmonique de Radio France. Amundi a également choisi de soutenir l'Asian Philharmonic Orchestra (APO), orchestre philharmonique pan-asiatique.

Depuis 2007, Amundi soutient la Maîtrise de Radio France à Bondy qui propose à des enfants éloignés de l'univers musical, une

formation d'excellence. À l'étranger, Amundi, avec son partenaire SBI MF, poursuit son soutien depuis 2013 à l'association Akanshka qui favorise l'accès à l'éducation des enfants des bidonvilles de Pune et Mumbai en Inde.

Partenaire principal d'Action contre la faim (ACF), Amundi soutient depuis 2010 la Course contre la Faim, un challenge inter-entreprises destiné à récolter des fonds pour soutenir les projets d'ACF.

En 2015, à l'initiative des équipes de Londres, Amundi s'est associé aux Assureurs de Lloyd's of London pour parrainer un rallye automobile de Londres à Monte Carlo avec pour objectif de récolter des fonds pour des œuvres caritatives. Plus de 80 000 livres ont pu être reversées à Action Contre la Faim, Coombe Trust, Demelza et RedR.

3.4.2 Achats responsables

Les principales lignes directrices de la Politique Achats Responsables d'Amundi s'articulent autour de 3 axes :

- assurer la Responsabilité Professionnelle de nos achats, en respectant les principes de bonne conduite en termes de loyauté des pratiques d'Achats et de prévention des risques de fraude et en veillant à des relations d'affaires équilibrées avec nos fournisseurs ;
- maîtriser les risques sociaux, environnementaux et éthiques et mettre en œuvre la RSE dans nos achats de prestations et de produits ;
- développer le recours au secteur protégé et adapté en budgétant systématiquement avec les Directions Métiers des chiffres d'affaires à confier à ce secteur.

Les principes directeurs de la politique du Groupe reposent sur des engagements tels le Pacte Mondial des Nations Unies, la Charte de la Diversité et la Charte de la Médiation Relations Fournisseur Responsables.

L'ensemble des engagements exposés dans ces textes portent sur le respect des droits de l'Homme et de la réglementation liée au travail, la lutte contre toute forme de discrimination, la promotion de la diversité ainsi que la protection de l'environnement et de l'éthique des affaires.

En 2015, trois plans d'actions ont été lancés qui se poursuivront jusqu'en 2017 :

- la mise en place d'un suivi de nos fournisseurs stratégiques ;
- la loyauté de nos pratiques d'achats afin d'assurer une mise en concurrence ouverte, libre et loyale dans les *processes* de mise en concurrence et de renforcer le dispositif de prévention des risques de fraude sur les étapes en amont et aval du *process* Achats ;
- l'évaluation de la politique RSE de nos fournisseurs stratégiques afin de nous prémunir contre tout risque de défaillance, entrer dans une logique où les comportements RSE de nos fournisseurs confortent les décisions d'Amundi sur les critères financiers et techniques, mieux positionner les fournisseurs qui sont déjà dans une logique RSE et aider ceux qui sont en retard à prendre en compte cette politique dans leur fonctionnement au quotidien.

Concernant le recours au secteur protégé et les objectifs d'augmentation du chiffre d'affaires confié à ce secteur, le plan d'action initié fin 2014 a permis d'augmenter de façon très significative les dépenses avec les Entreprises du secteur adapté (EA/ESAT) et de nouvelles actions ont été lancées sur des catégories d'achat jusqu'alors confiées au secteur traditionnel (Traductions, Accueil). À fin décembre 2015, le chiffre d'affaires confié au secteur protégé a atteint 175 milliers d'euros en augmentation de 82 % par rapport à 2014. Le nombre d'unités bénéficiaires pour 2015 est estimé entre 9 contre 5,5 en 2014.

Le respect des délais de paiement des factures fournisseurs est un critère déterminant des règles d'achats d'Amundi. Depuis 2013, l'objectif est d'améliorer les processus de traitement des factures et

de diminuer les délais de paiement. Un suivi trimestriel des délais de paiement a été mis en place avec la Direction Financière en 2013. Des indicateurs de respect des délais sont communiqués chaque trimestre aux collaborateurs en charge de traiter les factures. Des analyses permettant d'optimiser ces délais de traitement sont partagées lors des Comités Achats.

Plusieurs actions ont été mises en place tout au long de l'année pour améliorer les délais de paiement des factures. Elles ont permis d'améliorer significativement les délais de traitement qui ont progressé de presque 10 % passant de 73 % en 2014 à 81 % de factures traitées dans les délais pour 2015. De nouveaux plans d'actions sur la dématérialisation des factures seront lancés en 2016 prioritairement avec les fournisseurs stratégiques d'Amundi.

3.5 LIMITER NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE DIRECTE

L'activité d'Amundi ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins l'entreprise, soucieuse d'appliquer à son fonctionnement les principes de responsabilité sociale, s'engage à réduire son impact sur l'environnement en diminuant ses émissions de CO₂ par une gestion active de sa consommation d'énergie et de ses déplacements professionnels. Parallèlement, Amundi mène des actions environnementales pour développer une utilisation responsable du papier et le green IT, recycler ses déchets et sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes.

3.5.1 Une gestion responsable des ressources

3.5.1.1 UNE GESTION RESPONSABLE DES IMMEUBLES

Gestion des immeubles

La gestion responsable des immeubles s'exerce principalement en France. Le siège social d'Amundi « Agoram 91 » a été rénové en 2013 dans le respect des normes environnementales, permettant à Amundi d'obtenir le label BBC Effinergie et les certifications HQE Rénovation et BREEAM.

En février 2015, « Agoram 91 » a obtenu la certification environnementale HQE™ Exploitation :

- « Très bon » pour l'axe Gestion durable qui traduit la qualité de gestion et d'exploitation du bâtiment ;
- « Excellent » pour l'axe Utilisation durable qui regroupe la qualité de l'aménagement des espaces intérieurs mais aussi la performance de la politique RSE et des bonnes pratiques des utilisateurs.

L'audit de renouvellement de la certification HQE s'est déroulé en décembre, démarche à laquelle s'est associé le propriétaire du 91 Agoram sur l'axe « Bâtiment Durable ». La certification HQE de l'immeuble 91 Agoram porte donc sur les 3 axes qui la composent (Bâtiment durable, Gestion durable et Exploitation durable).

Amundi-Tenue de Comptes, filiale localisée à Valence (Drôme), a emménagé en 2010, dans un immeuble neuf répondant aux normes environnementales : maîtrise des impacts sur l'environnement extérieur et création d'un environnement intérieur sain et confortable.

En 2015, des actions ponctuelles ont été initiées : mise en place de l'éclairage LED sur le parking 90 Agoram et en période d'été, baisse automatisée des stores le soir afin de limiter les effets du soleil sur le 91 Agoram.

Audit énergétique et énergie renouvelable

Conformément à la réglementation, Amundi a réalisé en 2015 un audit énergétique de ses bâtiments en France, s'engageant ainsi dans une démarche structurée de progrès en matière d'efficacité énergétique.

Parallèlement, en tant que filiale du groupe Crédit Agricole, Amundi bénéficiera du nouveau contrat signé avec EDF basé sur une offre 100 % Énergie Renouvelable avec certificats de garantie d'origine. Dès janvier 2016, le siège d'Amundi sera fourni en Énergie Renouvelable d'origine Française (principalement d'origine hydraulique). Une électricité « Certifiée Renouvelable » garantit qu'EDF a produit une quantité d'électricité d'origine renouvelable en France métropolitaine égale à la consommation du groupe Crédit Agricole. Ce choix permettra à compter de 2016 une baisse de nos émissions de GES à 6 g de CO₂ émis par kWh consommés.

3.5.1.2 UNE CONSOMMATION RESPONSABLE DU PAPIER

Amundi conduit une politique papier responsable dont l'objectif est de réduire sa consommation de papier, de généraliser l'utilisation de papier responsable et de recycler le papier usagé.

Pour la bureautique : paramétrage automatique des imprimantes en noir et blanc et recto verso, retrait des impressions avec badge, diminution du grammage et utilisation de papier ramette issus de forêts durablement gérées (taux d'utilisation : 99 %).

En matière d'édition, Amundi-Tenue de Compte, la filiale de tenue des comptes d'épargne salariale, a poursuivi ses actions

pour réduire sa consommation : utilisation de papier certifié et du plus faible grammage techniquement possible, recto verso privilégié, proposition de dématérialisation des relevés qui compte désormais un taux d'acceptation est de 25 %.

Pour les supports de communication : impression sur du papier certifié et augmentation du nombre de documents dématérialisés.

Le taux d'équipement en écran des salles de réunion s'établit pour 2015 à 45 %.

3.5.1.3 UNE GESTION RESPONSABLE DE NOS DÉCHETS

Amundi a mis en place le tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives dans l'ensemble de ses bâtiments parisiens et depuis 2015 dans celui de Valence. Les déchets recyclables (papier, gobelets et bouteilles plastiques, canettes, consommables d'imprimante, piles et batteries, et DEEE) sont pris en charge par la société CEDRE, atelier protégé employant des personnes en situation de handicap.

En 2015, Amundi a lancé en juillet une opération *Cleaning Weeks* dans ses bâtiments parisiens avec pour objectif de trier et de se débarrasser du papier superflu ; 5 tonnes de papier ont été récupérées par CEDRE pour être recyclées. En fin d'année, le tri sélectif a été étendu aux bouchons en plastique.

Sur un cycle annuel, l'action de recyclage a permis de créer en direct plus de 150 heures de travail affectées à des personnes handicapées, soit 2,8 UB (équivalent emploi handicapé).

Déchets (immeubles parisiens)	2014	2015
Déchets recyclables	92,0	80,4
Déchets non recyclables	133,5	138,1
TOTAL	225,5	218,5

3.5.1.4 LE DÉVELOPPEMENT DU GREEN IT

Les serveurs de stockage des données bureautiques ont été remplacés en 2015 par une nouvelle génération de machines qui consomment 30 % d'électricité de moins à volume de données identique. Les nouveaux modèles de serveurs applicatifs acquis en 2015 consomment deux fois moins d'électricité que les précédents à puissance équivalente.

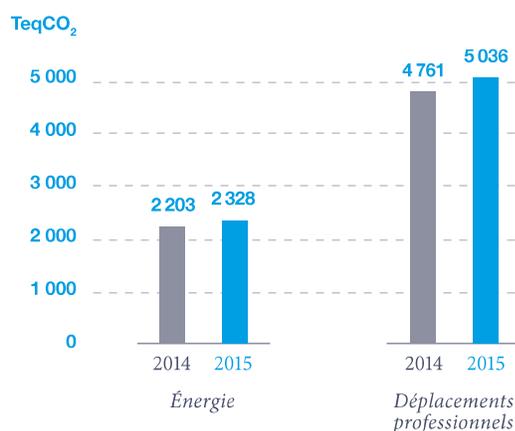
En matière de recyclage des équipements informatiques, Amundi a recours à une entreprise du secteur protégé pour traiter son parc de cartouches magnétiques usagées. Des bacs de récupération de toners usagés ont été mis en place. Enfin, le recyclage du matériel en fin de vie est réalisé par une entreprise certifiée D3E.

Dans le cadre de sa démarche environnementale, Amundi a automatisé l'extinction des PC inutilisés pour limiter la chaleur dégagée par les équipements informatiques. Cette mesure permet d'économiser chaque jour 150 kWh.

3.5.2 Une politique Voyages qui contribue à la réduction des émissions de CO₂

La contribution d'Amundi à la lutte contre les émissions de gaz à effets de serre passe notamment par la mise en place d'une politique Voyages/Déplacements professionnels Responsable (validation de la pertinence du voyage, rail obligatoire pour les trajets de moins de 3H, limitation des trajets en taxi, préférence « écologique » pour les taxis hybrides,...) et par le développement des visio-conférences.

Depuis janvier 2015, la consommation de CO₂ est mentionnée dans les *reportings* Voyages, de manière à sensibiliser davantage les voyageurs à l'impact environnemental. En matière de déplacement Domicile-Travail, Amundi prend à sa charge 80 % des frais de la carte Navigo (transports en communs en région parisienne) et de la carte Vélib' (vélos en libre-service en région parisienne). Concernant le choix des voitures de fonction, Amundi privilégie les véhicules de moindre consommation et intègre les véhicules hybrides.



3.5.3 La sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes

En 2015, les actions de sensibilisation via les outils internes de communication se sont poursuivies auprès des collaborateurs avec pour thématique principale la nécessité d'améliorer la qualité du tri sélectif. Trimestriellement, Amundi met à disposition des collaborateurs un *reporting* quantitatif et qualitatif sur les volumes triés et recyclés. En période estivale, des rappels sont faits aux collaborateurs d'éteindre tous les soirs les matériels informatiques (imprimantes, écrans, ordinateurs).

3.6 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

3.6.1 Note méthodologique

ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

Afin de déterminer les enjeux spécifiques d'Amundi au regard de son activité et de ses impacts, une « analyse de matérialité » a été menée en interne et discutée avec les auditeurs en amont de cette publication.

ORGANISATION DU REPORTING

Le service RSE a en charge la consolidation des données extra-financières remontées par les différents contributeurs.

PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre du *reporting* est l'ensemble du périmètre financier consolidé du groupe Amundi, à l'exception :

- de certaines données RH disponibles uniquement au niveau de l'UES Amundi, signalées dans le tableau des indicateurs par une étoile.

Périmètre de l'UES : Amundi Asset Management, CPR Asset Management, Étoile Gestion, Société Générale Gestion, BFT Investment Managers, Amundi Immobilier, Amundi Alternative Investments, Amundi Intermédiation, Amundi Private Equity Funds, Amundi IT Services, Amundi Tenue de comptes ;

- des données environnementales qui couvrent uniquement le périmètre de la France et des filiales dont les effectifs sont supérieurs à 50 personnes, à l'exception des USA.

Périmètre des données environnementales 2015 : France, Grande-Bretagne, Italie, Hong Kong, Singapour et Japon. Le périmètre des données environnementales correspond à un taux de couverture de 87 % des effectifs du Groupe Amundi ;

- certaines données environnementales n'ont pu être obtenues sur l'ensemble du périmètre de *reporting*. Celui-ci est indiqué à côté de chaque indicateur.

PRÉSENTATION DES DONNÉES RH

Sauf indication contraire, la population étudiée est celle des effectifs « actifs » présentée en équivalent temps plein (ETP).

Cette notion d'actif implique :

- un lien juridique via un contrat de travail en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée « standard » (et assimilé pour l'international) ;
- une présence en paie et sur le poste au dernier jour de la période ;
- un temps de travail supérieur ou égal à 50 %.

MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DES BÉNÉFICIAIRES DE LA GESTION À IMPACT SOCIAL

En l'absence de pratique de place reconnue et compte tenu de la difficulté à identifier de façon homogène et systématique les bénéficiaires de chaque entreprise, l'estimation des impacts repose sur une méthodologie convenue individuellement avec chaque entreprise investie et sur la base du ratio « quel impact pour 10 milliers d'euros investis ». L'utilisation d'une règle de 3 permet ainsi de calculer la contribution d'Amundi. À noter que ce faisant, les impacts sont calculés sur la base des encours et non pas des impacts annuels. À noter enfin que le périmètre ne retient pas les fonds dont l'impact est entièrement réalisé à l'international. Le périmètre des impacts couvre ainsi 87 % des encours totaux sous gestion.

3.6.2 Tableau d'indicateurs

Indicateurs	Unité	Groupe Amundi		
		2015	2014	
Indicateurs sociaux				
Emploi				
Effectifs totaux	Nombre de collaborateurs	Nombre	3 124	3 039
	Nombre de collaborateurs	ETP	3 068,8	2 987,7
	Nombre de collaborateurs en France	ETP	2 097,9	2 095,5
	Nombre de collaborateurs à l'international (hors France)	ETP	970,9	892,2
	Nombre de collaborateurs dans les joint ventures	ETP	931,2	799,0
	Part du personnel extérieur sur l'effectif d'Amundi (intérimaires et prestataires)	%	12,7	10,6
Répartition par contrat	Nombre CDI	ETP	3 043,3	2 963,7
	Nombre CDD	ETP	25,5	24,0
	Nombre de cadres	ETP	1 969,4	1 950,1
	Nombre de non-cadres	ETP	128,5	145,4
Répartition par âge	moins de 30 ans	Nombre	191	182
	entre 30 et 39 ans	Nombre	1 040	1 040
	entre 40 et 49 ans	Nombre	1 148	1 118
	entre 50 et 60 ans	Nombre	676	631
	60 ans et +	Nombre	69	68
	Âge moyen	Nombre	42,6	42,4
	Ancienneté moyenne Groupe	Nombre	11,7	11,6
	Ancienneté moyenne Groupe en France	Nombre	13,6	13,2
Répartition par genre	Ancienneté moyenne Groupe en Asie	Nombre	7,9	7,7
	Répartition Femmes	%	44	45
	Répartition Hommes	%	56	55
	Cadres Femmes	%	42,8	43,1
	Non-cadres Femmes	%	75,3	74
	Cadres Hommes	%	57,2	56,9
Répartition par zone géographique	Non-cadres Hommes	%	24,7	26
	France	ETP	2 097,9	2 095,5
	Europe hors France	ETP	474,8	405,3
	Asie	ETP	396,6	383,4
Départs par motif	Autres	ETP	99,5	103,5
	Décès	ETP	2,7	3,0
	Démission	ETP	102,3	85,6
	Licenciement économique ou personnel	ETP	14,5	16,0
	Retraite	ETP	17,6	20,4
	Rupture conventionnelle	ETP	19,0	11,0
Départs par zone géographique	Autres	ETP	62,1	50,4
	Départs	ETP	198,9	169,7
	Dont départs en France	ETP	91,4	84,2

Indicateurs		Groupe Amundi		
		Unité	2015	2014
Turnover	Turnover	%	6,7	5,8
	Turnover France	%	4,4	4
	Turnover international (hors France)	%	12	10,2
Recrutement	Recrutement (CDI + CDD)	ETP	257,2	223,9
	Recrutement (CDI + CDD) France	ETP	110,6	90,9
	Recrutement CDI	ETP	217,7	190,9
	Recrutement CDI France	ETP	91,6	70,9
Mobilité	Recrutement CDI à l'international (hors France)	ETP	126,1	120,0
	Nombre de mobilités vers le groupe Crédit Agricole S.A.	Nombre	11	15
	Nombre de mobilités internes	Nombre	272	250
Rémunération *	Salaire médian annuel brut	€	58 000	57 000
	Rémunération moyenne variable collective individuelle	€	8 283	7 754
Organisation du temps de travail *				
Organisation du temps de travail	Effectifs à temps plein	Nombre	1 908	1 905
	dont femmes	Nombre	760	767
	dont hommes	Nombre	1 148	1 138
	Effectifs à temps partiel	Nombre	233	235
	dont femmes	Nombre	219	221
	dont hommes	Nombre	14	14
Absentéisme	Accidents	Nombre de jours	472	840
	Maternité/paternité	Nombre de jours	8 259	9 648
	Maladie	Nombre de jours	16 660	15 779
	Absence autorisée	Nombre de jours	7 958	8 000
	Autres	Nombre de jours	162	136
	Taux d'absentéisme	%	1,5	1,8
Formation				
Politique de formation * (1)	% de personnes formées	%	68,2	75,7
	Nombre d'employés formés	Nombre	1 459	1 620
	Nombre d'heures de formation	Nombre d'heures	34 210	33 466
Entretiens d'évaluation	% d'entretiens d'évaluation	%	92,95	93
Relations sociales *				
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel	Nombre	45	56
	Nombre de réunions du CE et du CHSCT	Nombre	28	28
	Nombre d'accords signés	Nombre	5	1
	Nombre d'accords signés en matière de sécurité et travail	Nombre	0	0
Sécurité et santé *				
Accidents du travail	Taux de fréquence accidents du travail	%	6,5	5,3
	Nombre d'accidents de travail	Nombre	13	14
	Nombre d'accidents de travail (trajet)	Nombre	36	28
Maladies professionnelles	Nombre de maladies professionnelles	Nombre	2	2

* Périmètre : UES Amundi (France).

(1) Hors formations en e-learning et formations réglementaires s'appliquant à l'ensemble des collaborateurs.

Indicateurs		Groupe Amundi		
		Unité	2015	2014
Égalité de traitement				
Part des femmes dans les différents niveaux managériaux	Part des femmes dans le Comité Exécutif	%	10	10
	Part des femmes dans les Comités de Direction	%	26,5	26,5
	Part des femmes dans le Cercle Managérial	%	20,2	21,6
	Part des femmes dans les effectifs Managers	%	35,1	35,4
	Taux de promotion des Hommes aux postes de managers	%	69,8	53,3
	Taux de promotion des Femmes aux postes de managers	%	30,2	46,6
Handicap *	Taux d'Emploi Handicap ⁽²⁾	%	3,31	3,15
	Nombre de recrutements de personnes en situation d'handicap ⁽³⁾	Nombre	10	9
Non-discrimination et emploi	Part des moins de 30 ans dans les recrutements	%	34,9	36,7
	Taux d'emploi des 55 ans et plus	%	10,4	10
	Nombre de stagiaires, alternants, VIE, CIFRE et emploi d'été ⁽⁴⁾	Nombre	288	229
Indicateurs sociétaux				
ISR	Encours totaux	Mds€	985,03	866,00
	Encours ISR	Mds€	159,1	71,60
	Pourcentage ISR sur les encours totaux	%	16,1	8,3
Répartition des encours ISR par classe d'actifs	Actions	%	5,2	10,6
	Diversifié	%	1,1	2,2
	Trésorerie ⁽⁵⁾	%	14,2	33,4
	Obligataire	%	78,1	52,9
Répartition des encours ISR par type de clients	Spécialisé ⁽⁶⁾	%	1,4	1,0
	Institutionnels	%	92,5	85,7
	Réseaux	%	7,5	14,3
ESG	Nombre d'émetteurs notés sur les critères ESG	Nombre	> 4 000	> 4 000
	Nombre de spécialistes dédiés aux sujets extra-financiers	Nombre	16	15
	Nombre de Directions Générales rencontrées	Nombre	93	88
	Nombre d'entreprises rencontrées	Nombre	274	263
Gestion à impact social	Encours des fonds à impact social	M€	1 264	1 031

* Périmètre : UES Amundi (France).

(2) Taux AGEFIP.

(3) Données comprenant les CDI, CDD, alternants, stages et intérimaires.

(4) Sur la base des effectifs fin de mois, en nombre, moyenne calculée sur l'année.

(5) Anciennement dénommé « monétaire ».

(6) Regroupe les actifs « Immobilier » et « Private Equity ».

Indicateurs	Unité	Groupe Amundi		
		2015	2014	
Répartition des investissements solidaires en %	Emploi	%	42,5	45
	Logement	%	33,4	37
	Éducation	%	0,1	0,2
	Santé	%	14,5	9
	Environnement	%	4	7
	Solidarité internationale	%	5	2
	Service aux associations ⁽⁷⁾	%	0,25	-
	Surendettement ⁽⁷⁾	%	0,25	-
Nombre de bénéficiaires des investissements solidaires	Emploi	Nombre	10 611	6 022
	Logement	Nombre	1 103	513
	Éducation	Nombre	53	50
	Santé	Nombre	6 683	9 303
	Environnement	Nombre	86 ha/8 308 t de déchets recyclés	80 ha/6 069 t de déchets recyclés
	Solidarité internationale (bénéficiaires du microcrédit)	Nombre	8 496	4 549
	Service aux associations ⁽⁷⁾	Nombre	63	-
	Surendettement ⁽⁷⁾	Nombre	2 060	-
Politique de vote	Actions d'engagement avec les sociétés investies en amont des AG	Nombre	260	266
	Nombre d'AG traitées	Nombre	2 565	2 576
	Nombre de résolutions traitées	Nombre	32 396	31 237
	Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur le gouvernement d'entreprise	Nombre	384	356
	Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions sociales/sociétales et des Droits de l'Homme	Nombre	74	88
	Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions environnementales	Nombre	44	51
	Nombre total de votes d'opposition	Nombre	5 825	5 220
	Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur l'équilibre du Conseil	Nombre	2 492	1 988
	Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur les opérations sur capital (dont <i>poison pills</i>)	Nombre	904	842
	Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur la rémunération des dirigeants	Nombre	1 517	1 542

(7) Nouvelles thématiques ajoutées en 2015.

Indicateurs		Groupe Amundi		
		Unité	2015	2014
Éthique et compliance	Nombre de Comités <i>Compliance</i>	Nombre	11	11
	Nombre de réclamations	Nombre	2 271	1 743
	% de salariés formés aux procédures anti-corruption ⁽⁸⁾	%	0	90
	% de salariés formés aux procédures anti-blanchiment ⁽⁹⁾	%	0	0
	% de salariés formés aux procédures anti-fraude ⁽⁸⁾	%	0	0
Réclamations adressées au Service Clients institutionnels, souverains, <i>corporate</i> , par type	Nombre de réclamations	Nombre	32	133
	- Contestation d'une opération	Nombre	17	72
	- Délais de traitement d'une opération	Nombre	6	19
	- Qualité de l'offre	Nombre	7	39
Accompagnement des réseaux partenaires *	- Tarification	Nombre	2	3
	Nombre de formations réalisées dans les réseaux	Nombre	3 368	3 340
Gestion des risques ⁽¹⁰⁾	Effectifs dédiés aux réseaux	ETP	239	215
	Taux de rattachement des portefeuilles gérés à une stratégie risque	%	98,9	96,5
Effectifs des métiers de contrôle	Effectifs ligne métier Risques	ETP	168,1	155,6
	Effectifs ligne métier Audit	ETP	21,5	18,0
	Effectifs ligne métier Conformité	ETP	57,0	48,8
	Part dans l'effectif	%	8	7,4
Mécénat *	Montants des dons	€	1 165 785	1 020 715
	Achats auprès du secteur protégé	€	175 000	96 706
Achats responsables *	Sous-Traitance (Charges accessoires comptables au titre des prestataires)	€	33 746 817	30 400 836
	Recours au secteur protégé	Nombre d'unités bénéficiaires	9	5,52
	Pourcentage des factures traitées dans les délais	%	81	73

* Périmètre : UES Amundi (France).

(8) Cette formation n'était pas inscrite au plan de formation 2015.

(9) Cette formation est reportée au premier semestre 2016.

(10) Périmètre : Amundi Asset Management.

Indicateurs environnementaux		Unité	Périmètre constant					
			2015	Périmètre	2015	2014	2015/ 2014	Périmètre
Énergie	Consommation d'énergie	KWh	18 939 170		18 939 170	18 536 168	+ 2,2 %	
	Consommation d'énergie par salarié	kWh/ETP	7 089,1	100 %	7 089,1	7 014,4	+ 1,1 %	100 %
	Émissions CO ₂	CO ₂	2 328,3		2 328,3	2 203,2	+ 5,7 %	
	Émissions CO ₂ par salarié	CO ₂ /ETP	0,87		0,87	0,83	+ 4,5 %	
Déplacements	Train	kms	3 761 501	83,2 %	3 761 501	3 800 316	(1,02 %)	83,2 %
	Avion	kms	19 235 249	100 %	19 235 249	18 757 403	+ 2,55 %	100 %
	Émissions CO ₂ train	TeqCO ₂	166,08	83,2 %	166,08	180,06	(7,8 %)	83,2 %
	Émissions CO ₂ avion	TeqCO ₂	4 869,54	100 %	4 869,54	4 580,47	+ 6,3 %	100 %
	Émissions CO ₂ train par salarié	TeqCO ₂ / ETP	0,075	83,2 %	0,075	0,082	(8,6 %)	83,2 %
	Émissions CO ₂ avion par salarié	TeqCO ₂ / ETP	1,82	100 %	1,82	1,73	+ 5,2 %	100 %
Papier	Consommation de papier	Tonnes	305,1	95,4 %	305,1	264,9	+ 15,2 %	95,4 %
	Volume de papier recyclé	Tonnes	93,2	100 %	91,8	85,7	+ 7,1 %	95,4 %
Eau	Consommation d'eau	m ³	34 266,5		34 266,5	26 845,8	+ 25,2 %	
	Consommation totale d'eau par salarié	m ³ /ETP	14,3	88,3 %	14,3	11,4	+ 25,2 %	88,3 %
Déchets	Masse des déchets non recyclables	Tonnes	142,9	85,5 %	142,9	140,0	+ 2,1 %	85,5 %
	Masse des déchets recyclés	Tonnes	82,0	90 %	80,9	92,5	+ 11,6 %	78,2 %

3.6.3 Table de correspondance avec les informations requises par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce

I. Informations sociales		Section
Emploi	Effectif total et répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	P. 105, 117
	Embauches et licenciements	P. 105, 106, 117
	Rémunérations et leur évolution	P. 109, 118
Organisation du travail	Organisation du temps de travail	P. 118
	Absentéisme	P. 118
Relations sociales	Organisation du dialogue social	P. 110, 118
	Bilan des accords collectifs	P. 110, 118
Santé et sécurité	Conditions de santé et sécurité au travail	P. 110, 118
	Bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail	P. 110, 111, 118
	Accidents du travail	P. 118
Formation	Politiques mises en œuvre en matière de formation	P. 107, 118
	Nombre total d'heures de formation	P. 107, 118
Égalité de traitement	Mesures prises en faveur de l'égalité entre femmes et hommes	P. 108, 119
	Mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	P. 108, 109, 119
	Politique de lutte contre les discriminations	P. 108, 119
Promotion et respect des stipulations des conventions de l'Organisation internationale du travail	Respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	<i>Le Groupe Amundi respecte les conventions fondamentales de l'OIT, la réglementation locale et le droit du travail dans les différents pays où il exerce ses activités.</i>
	Élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	
	Élimination du travail forcé ou obligatoire	
	Abolition effective du travail des enfants	