



# Rapport de Responsabilité Sociale d'Entreprise 2018



**Amundi**

À compter de l'exercice 2018, le reporting annuel RSE relatif à la loi Grenelle II de 2012 est remplacé par la publication d'une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), régie par l'ordonnance du 19 juillet 2017 et ses décrets d'application.

Conformément à la loi, Amundi n'est pas tenue de publier ce document dans la mesure où Crédit Agricole S.A., sa maison mère, établit une DPEF consolidée pour le Groupe intégrant les informations extra-financières de ses filiales et publiée dans son document de référence annuel.

Néanmoins, pour rendre compte auprès de ses parties prenantes de ses engagements et réalisations dans ce domaine, Amundi publie le présent rapport RSE qui correspond au chapitre 3 de son document de référence.

## Introduction

|  |    |
|--|----|
| Éditos de Xavier Musca et d'Yves Perrier                       | 02 |
| Implantations  | 04 |
| Chiffres clés 2018   | 06 |
| Ambitions stratégiques   | 08 |
| Un modèle industriel unique et Une gamme complète d'expertises | 10 |
| Conseil d'Administration                                       | 12 |
| Comité de Direction et Comité Exécutif                         | 14 |
| Global Advisory Board  | 16 |

## 1 Les engagements RSE d'Amundi 18

|   |    |
|---|----|
| 1.1 Les enjeux RSE d'Amundi                           | 18 |
| 1.2 Les chartes et actions de place qui nous engagent | 18 |
| 1.3 L'application du devoir de vigilance              | 19 |
| 1.4 Le respect des droits humains                     | 20 |

## 2 Agir en acteur financier responsable 20

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Œuvrer en faveur d'une finance responsable | 20 |
| 2.2 Respecter la promesse faite aux clients    | 24 |

## 3 Placer le développement individuel et collectif au cœur de notre responsabilité d'employeur 27

|   |    |
|---|----|
| 3.1 Les politiques RH   | 27 |
| 3.2 Dialogue social, prévention des risques psycho-sociaux et qualité de vie au travail | 30 |
| 3.3 Mesure de l'engagement des salariés   | 32 |
| 3.4 Implication sociétale   | 32 |

## 4 Agir en acteur citoyen, solidaire et respectueux de l'environnement 33

|  |    |
|--|----|
| 4.1 Mécénat                            | 33 |
| 4.2 Achats responsables                | 33 |
| 4.3 Empreinte environnementale directe | 34 |

## 5 Méthodologie et indicateurs 36

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 5.1 Note méthodologique   | 36 |
| 5.2 Tableau d'indicateurs | 37 |

# XAVIER MUSCA

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AMUNDI,  
DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ DE CRÉDIT AGRICOLE S.A.



« Dans un environnement économique et financier difficile, Amundi a maintenu une dynamique de développement créatrice de valeur pour ses actionnaires. »

**En 2018, Amundi a réalisé des résultats en ligne avec ses objectifs et a maintenu une dynamique de développement fortement créatrice de valeur pour ses actionnaires.**

Malgré un environnement difficile, l'activité est restée soutenue sur l'ensemble des gestions. La collecte nette a ainsi permis de compenser l'effet marché négatif sur les encours. Grâce à sa gamme d'expertises complète et à sa présence internationale, Amundi a su trouver des relais de croissance et conquérir de nouvelles clientèles. Ce bon niveau d'activité, conjugué à une forte baisse de ses charges d'exploitation – liée notamment à la réalisation des synergies résultant de l'acquisition de Pioneer Investments – a eu pour conséquence une nouvelle et forte hausse du résultat net. Ces performances économiques permettent une augmentation significative du dividende (+16%) par rapport à 2017.

Les résultats d'Amundi en 2018 témoignent de la solidité de son *business model* et de l'efficacité de sa stratégie. L'intégration réussie de Pioneer Investments et le partenariat stratégique de long terme engagé avec UniCredit renforcent ses expertises, élargissent ses canaux et réseaux de distribution, et accroissent sa présence internationale.

La marche en avant d'Amundi s'inscrit donc pleinement dans les objectifs du Plan à Moyen Terme « Ambition Stratégique 2020 » du Groupe Crédit Agricole, dont l'une des déclinaisons réalisée en 2018 – le projet « Trajectoires Patrimoine » – est une nouvelle preuve des synergies entre les diverses entités du Groupe. Le développement d'Amundi accompagne la stratégie de banque universelle de Crédit Agricole, en renforçant la qualité des produits et services offerts à ses clients, sa dynamique de développement et de rentabilité, et son positionnement d'acteur financier engagé.



«Des résultats solides et une intégration réussie de Pioneer Investments.»

**L'exercice 2018 marque une étape importante dans le développement d'Amundi, et ce pour trois raisons.**

En premier lieu, l'entreprise enregistre une nouvelle fois une forte progression de ses résultats. Son résultat net comptable s'élève à 855 millions d'euros, en progression de 25,5% par rapport à 2017, grâce à un bon niveau d'activité et sous l'effet des synergies résultant de l'acquisition de Pioneer Investments. La collecte nette s'est élevée à 42 milliards d'euros, ce qui constitue l'un des taux de collecte les plus élevés de l'industrie. Le coefficient d'exploitation s'établit à 51,5%<sup>(1)</sup>, en amélioration de 0,9 point<sup>(2)</sup> par rapport à 2017. Ces performances économiques sont d'autant plus remarquables que 2018 s'est déroulée dans un environnement de marché beaucoup plus difficile à partir du deuxième trimestre.

En second lieu, 2018 marque aussi la réussite de l'intégration de Pioneer Investments (en 18 mois) qui a renforcé le Groupe dans trois dimensions : les capacités de distribution, les expertises et les talents. Le montant total des synergies a été réévalué à 175 millions d'euros (contre 150 millions d'euros prévus lors de l'annonce de l'opération) et la mise en œuvre est plus rapide que prévu.

Enfin, Amundi, qui a été pionnier dès sa création dans l'Investissement Responsable, a élaboré un plan ambitieux pour les trois années à venir. Il vise à généraliser la prise en compte de l'approche ESG dans tous les processus d'investissement en complément de l'analyse financière classique, à doubler les fonds investis dans des initiatives spécifiques liées à l'environnement et à fort impact social (passage de 10 à 20 milliards d'euros), et à amplifier son engagement en faveur des entreprises solidaires (en portant l'encours du fonds Amundi Solidarité de 200 à 500 millions d'euros). Amundi confirme ainsi sa volonté d'être un acteur engagé dans chacune des dimensions de l'ESG : Environnement, Social et Gouvernance.

Le groupe Amundi est pleinement en ordre de marche pour poursuivre sa stratégie de développement rentable et aborde l'année 2019 avec toujours autant d'ambition.

(1) Donnée ajustée (hors amortissement des contrats de distribution et hors coûts d'intégration Pioneer Investments).

(2) Comparaison avec une année 2017 combinée (12 mois Amundi + 12 mois Pioneer Investments).

# 1<sup>ER</sup> ACTEUR NON AMÉRICAIN DANS LE TOP 10 MONDIAL

Grâce à ses capacités de recherche uniques et au talent de près de 4 500 collaborateurs et experts des marchés dans 37 pays, Amundi fournit à 100 millions de clients - particuliers, clientèles institutionnelles et *Corporates* - des solutions d'épargne et d'investissement innovantes pour répondre à leurs besoins, objectifs de rendement et profils de risque spécifiques.



100 M  
de clients

4 500  
collaborateurs

37  
pays

Amsterdam  
Bangkok  
Beijing  
Boston  
Bratislava  
Bruxelles  
Bucarest  
Budapest  
Buenos Aires  
Casablanca  
Dubai  
Dublin  
Durham  
Erevan  
Francfort  
Genève  
Helsinki  
Hong Kong  
Kuala Lumpur  
Londres  
Luxembourg  
Madrid  
Mexico

Miami  
Milan  
Montréal  
Mumbai  
Munich  
New York  
Paris  
Prague  
Santiago du Chili  
Séoul  
Shanghai  
Singapour  
Sofia  
Stockholm  
Sydney  
Taipei  
Tokyo  
Varsovie  
Vienne  
Zurich

- Centres d'investissement principaux
- Centres d'investissement locaux
- Autres entités Amundi
- Joint-ventures

Au 31/12/2018

# CHIFFRES CLÉS 2018

Avec 1 425 milliards d'euros sous gestion fin 2018,  
Amundi est le premier gestionnaire d'actifs européen  
et se classe dans le Top 10 mondial <sup>(1)</sup>.

+42  
Mds€

de collecte nette <sup>(2)</sup>

1 425  
Mds€

d'encours sous gestion <sup>(2)</sup>

276  
Mds€

d'encours sous gestion en  
Investissement Responsable

## Résultats financiers

2 582 M€

Revenus nets <sup>(3)</sup>

1 251 M€

Résultat brut d'exploitation <sup>(3)</sup>

946 M€

Résultat net part du Groupe (ajusté) <sup>(3)</sup>

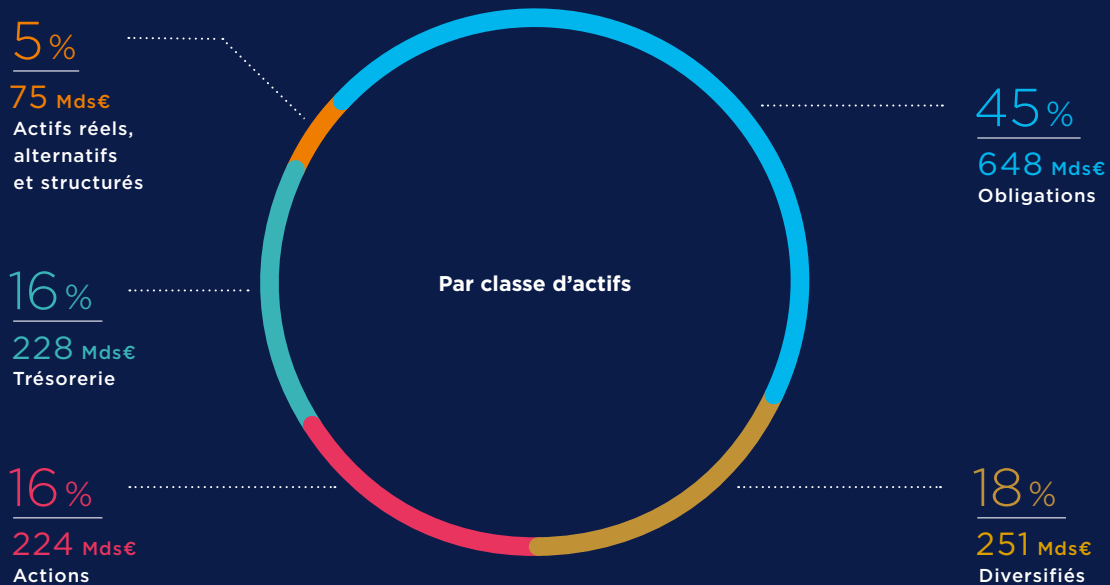
51,5 %  
Coefficient  
d'exploitation <sup>(3)</sup>

(1) Source: IPE «Top 400 asset managers» publié en juin 2018 sur la base des encours sous gestion à décembre 2017.

(2) Collecte et encours incluant les actifs gérés, conseillés et commercialisés et comprenant 100% de la collecte et des encours gérés des joint-ventures asiatiques; pour Wafa au Maroc, les encours sont repris pour leur quote-part.

(3) Données ajustées, hors amortissement des contrats de distribution et hors coûts d'intégration de Pioneer Investments.





## Répartition des encours

au 31 décembre 2018



# LES AMBITIONS STRATÉGIQUES D'AMUNDI

Grâce à son *business model* unique, à son approche industrielle et à son organisation centrée sur les clients, le Groupe dispose de tous les atouts pour poursuivre sa croissance rentable, qui demeure fondée sur le développement organique.

## La gestion d'actifs : une industrie en mutation /

L'industrie de la gestion d'actifs se caractérise par des coûts fixes élevés, des besoins d'investissement permanents et une domination des acteurs américains. Le secteur conserve des leviers de croissance de long terme, même si l'environnement a été plus difficile en 2018. La poursuite du contexte de taux bas, conjuguée à un renforcement des incertitudes, a pesé sur les marges et sur la collecte. L'année a également été marquée par une concurrence accrue des acteurs américains et par des mutations technologiques importantes.

**Les facteurs clés de succès dans cet environnement**  
**Innové dans la conception de solutions d'épargne et d'investissement** • Délivrer de la performance  
• **Apporter aux clients un service global (conseil, reportings...)** • Des infrastructures (notamment IT) performantes et efficaces • **L'efficacité opérationnelle**

## Amundi : une histoire de développement reposant sur un modèle unique... /

L'histoire d'Amundi est une histoire de développement rentable, qui a mené à la création d'un leader européen de dimension mondiale. Alliant croissance et rentabilité, Amundi bénéficie aujourd'hui d'une notoriété établie.

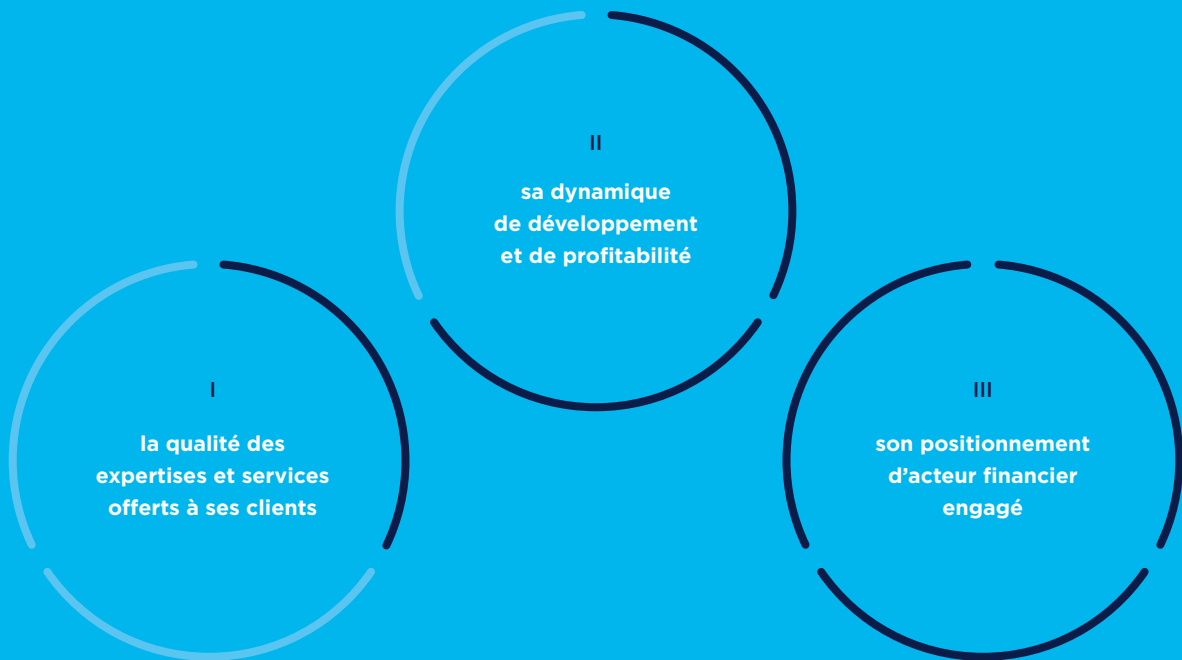
## Ce développement repose sur un positionnement stratégique unique et différenciant :

**Une présence globale et une base d'actifs diversifiée par typologie de clientèle, classe d'actifs et géographie** • Une organisation tournée vers les clients, bâtie autour de deux segments : *Retail* et institutionnel  
• **Une offre complète en gestion active, passive et actifs réels** • Une approche unique de partenariat avec les réseaux et distributeurs • **Une plateforme technique de haut niveau** • Un modèle industriel efficient, avec un coefficient d'exploitation parmi les plus bas de l'industrie • **Une culture fortement entrepreneuriale**

## ... et avec de nombreux relais de croissance /

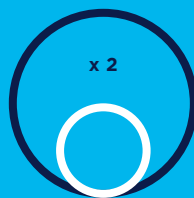
Chaque ligne métier d'Amundi présente un potentiel de développement intrinsèque élevé dans tous les pays où elle est présente. Amundi dispose également d'un véritable savoir-faire pour développer les partenariats de distribution, en particulier en Europe et en Asie. Elle propose en permanence de nouveaux services, que ce soit pour les investisseurs particuliers, les réseaux, les distributeurs ou les investisseurs institutionnels, mais aussi pour tout acteur financier souhaitant se concentrer sur la gestion financière en bénéficiant de la qualité des infrastructures d'Amundi. Dès sa création en 2010, Amundi a défini l'Investissement Responsable comme l'un de ses piliers fondateurs. En octobre 2018, un plan d'actions à trois ans ambitieux a été mis en place pour donner une nouvelle portée à ses engagements et répondre aux attentes croissantes des investisseurs.

L'ambition d'Amundi est de figurer parmi les leaders de l'industrie de la gestion d'actifs dans le monde, sur la base de :

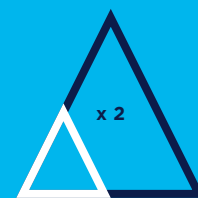


#### LES OBJECTIFS ESG À 2021

Amundi sera  
|  
100% ESG  
|  
dans la notation, la gestion et les votes



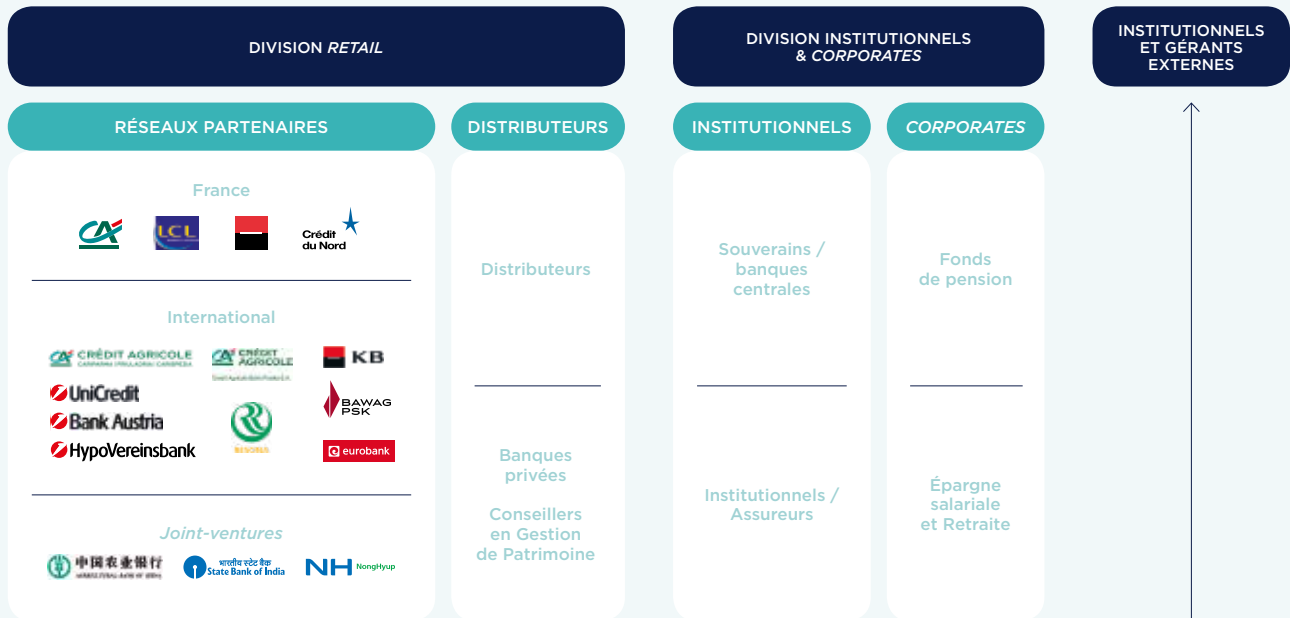
Gestion passive :  
doubler le montant des encours ESG



Doubler les montants investis dans l'économie sociale et solidaire

# UN MODÈLE INDUSTRIEL UNIQUE

## CLIENTS



## COMMERCIAL ET MARKETING



## PRODUITS & SERVICES



## INFORMATIQUE ET SERVICE SUPPORT



# UNE GAMME COMPLÈTE D'EXPERTISES

## LES GESTIONS ALPHA

### Gestion obligataire

**492 Mds€** • #3 en Europe

Obligations de la zone euro (État, *Corporate*, haut rendement) / Obligations internationales (macro, *Corporate*, devises) / Activités crédit

### Multi-Asset

**229 Mds€** • #3 en Europe

Multi-actifs ●

### Actions

**86 Mds€** • Acteur majeur en Europe

Actions européennes (#1 en Europe)  
Actions internationales ●

### Actifs US

**75 Mds€** • #4 en Europe

Actions et obligations libellées en dollars ●

### Actifs émergents

**36 Mds€** • #3 en Europe

Actions et obligations des pays émergents

## AUTRES GESTIONS

### Solutions monétaires

**197 Mds€** • #1 en Europe  
sur les fonds monétaires

Fonds monétaires et solutions de trésorerie

### ETF, Indiciel et Smart beta\*

**95 Mds€** • Une plateforme  
en forte croissance

ETF (#4 en Europe en montant d'encours gérés)  
Indiciel, *Smart beta* et *Factor Investing*

### Actifs réels et alternatifs

**45 Mds€** • Une présence en pleine croissance

Immobilier, *Private equity*, Dette privée, Infrastructure

### Fonds structurés

**28 Mds€** • #1 en Europe  
sur les fonds garantis

Fonds à formule, EMTN (Euro Medium Term Note)

● Renforcement significatif avec l'intégration de Pioneer Investments.

Source des classements: Broadridge - fonds ouverts domiciliés en Europe; Deutsche Bank Market Research pour le classement des ETF en Europe. Données à fin décembre 2018. Données hors joint-ventures.

# CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AMUNDI

AU 01/01/2019



**01 XAVIER MUSCA**  
Président du Conseil d'Administration

•

Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A., Membre du Comité Exécutif

**02 YVES PERRIER**  
Directeur Général et Administrateur

•

Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A. en charge du Pôle Épargne, Assurances et Immobilier, Membre du Comité Exécutif

**03 VIRGINIE CAYATTE**  
Administratrice indépendante

•

Directrice Financière d'Adisseo

**04 LAURENCE DANON-ARNAUD**  
Administratrice indépendante

•

Présidente de Primerose SAS

**05 RÉMI GARUZ**  
Administrateur

•

Président du Conseil d'Administration de la Caisse régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine

**06 WILLIAM KADOUC-HASSAING**  
Administrateur

•

Directeur Financier du Groupe Société Générale

**07 ROBERT LEBLANC**  
Administrateur indépendant

•

Président-Directeur Général d'AON France

**08 MICHEL MATHIEU**  
Administrateur

•

Directeur Général de LCL, Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A. en charge du Pôle Filiales Banques de Proximité, Membre du Comité Exécutif

**09 HÉLÈNE MOLINARI**  
Administratrice indépendante

•

Gérante d'AHM Conseil

**10 CHRISTIAN ROUCHON**  
Administrateur

•

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

**11 ANDRÉE SAMAT**  
Administratrice

•

Présidente du Conseil d'Administration de la Caisse régionale du Crédit Agricole Provence-Côte d'Azur

**12 RENÉE TALAMONA**  
Administratrice

•

Directrice Générale de la Caisse régionale du Crédit Agricole de Lorraine

**13 ÉRIC TAZÉ-BERNARD**  
Administrateur élu par les salariés

•

Responsable du Conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs Institutionnels d'Amundi Asset Management

**14 JEAN-MICHEL FOREST**  
Censeur

•

Président du Conseil d'Administration de la Caisse régionale du Crédit Agricole Loire Haute-Loire

**15 GIANNI FRANCO PAPA**  
Censeur

•

Directeur Général Délégué d'UniCredit

# COMITÉ DE DIRECTION

AU 01/05/2019



**01 YVES PERRIER**

Directeur Général

**02 BERNARD DE WIT**

Directeur du pôle Support et Contrôle

**03 FATHI JERFEL**

Directeur du pôle Clients *Retail*

**04 PASCAL BLANQUÉ**

Directeur des Gestions

**05 DOMINIQUE CARREL-BILLIARD**

Directeur du pôle Clients Institutionnels et *Corporates*

**06 VALÉRIE BAUDSON**

Directrice Générale de CPR AM et du Métier ETF,  
Indiciel et *Smart beta*

**07 GUILLAUME LESAGE**

Directeur du pôle Opérations, Services et Technologie

**08 VINCENT MORTIER**

Directeur Adjoint des Gestions

**09 NICOLAS CALCOEN**

Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques

**10 JEAN-JACQUES BARBÉRIS**

Directeur du *Coverage* de la Clientèle Institutionnelle et *Corporate*

**11 ISABELLE SENÉTERRE**

Directrice des Ressources Humaines

**12 CINZIA TAGLIABUE**

Directrice Adjointe du pôle Clients *Retail* et Responsable Italie

**13 MATTEO GERMANO**

Directeur du Métier Gestions Diversifiées et CIO Italie



# COMITÉ EXÉCUTIF

LE COMITÉ EXÉCUTIF EST COMPOSÉ DES MEMBRES  
DU COMITÉ DE DIRECTION ET DE :



**14 ÉRIC BRARD**  
Directeur des Métiers Taux et Crédit

**15 PEDRO ANTONIO ARIAS**  
Directeur du Métier Actifs Réels et Alternatifs

**16 FANNIE WURTZ**  
Directrice du Métier ETF, Indiciel et *Smart beta*

**17 LISA JONES**  
Responsable Amériques

**18 ÉRIC VANDAMME**  
Directeur des Risques

**19 CHRISTIAN PELLIS**  
Directeur de la Distribution Tiers

**20 PASCAL DUVAL**  
Responsable des Solutions *Retail*

**21 LAURENT BERTIAU**  
Responsable Japon

**22 WERNER KRETSCHMER**  
Responsable Autriche et Europe de l'Est

**23 DOMENICO AIELLO**  
Directeur Financier

**24 JULIEN FONTAINE**  
Responsable des Partenariats

**25 DAVID HARTE**  
Responsable Irlande et Directeur Adjoint  
du pôle Opérations, Services et Technologie

**26 STANISLAS POTTIER**  
Directeur de l'Investissement Responsable

**27 ALAIN BERRY**  
Directeur de la Communication

# GLOBAL ADVISORY BOARD

AU 01/01/2019

Depuis 2016, Amundi réunit plusieurs fois par an un *Global Advisory Board*, comité consultatif qui regroupe des personnalités de renommée internationale issues du monde politique et économique. Ces experts apportent leurs éclairages à Amundi pour étayer ses stratégies d'investissement et appuyer son développement à l'international.



**01 HUBERT VÉDRINE**

Président

•

Ancien Ministre des Affaires étrangères  
du Gouvernement français

**02 SIR SIMON FRASER**

•

Ancien Secrétaire Permanent  
au *Foreign and Commonwealth  
Office* (FCO)

**03 HYE-MIN LEE**

•

Ancien ambassadeur  
de la République de Corée  
en France

**04 ENRICO LETTA**

•

Ancien Président  
du Conseil italien

**05 MAURICE LÉVY**

•

Président du Conseil  
de Surveillance  
de Publicis Groupe

**06 CHRISTIAN NOYER**

•

Ancien Gouverneur de la Banque  
de France

**07 PATRICK PONSOLLE**

•

Ancien *Vice-Chairman*  
de Morgan Stanley  
International

**08 DR. JÜRGEN STARK**

•

Ancien Membre du Directoire  
et du Conseil des Gouverneurs  
de la Banque Centrale Européenne

**09 TATSUO YAMASAKI**

•

Ancien Vice-Ministre des Finances  
du Gouvernement japonais

*Agir en acteur financier responsable est un engagement au cœur de la stratégie de développement d'Amundi. Cet engagement prend forme au travers de notre gestion responsable et de l'offre de solutions d'investissement responsable adaptées à la demande de nos clients. Notre engagement s'exerce aussi au travers de la responsabilité*

*sociétale et environnementale de l'entreprise (RSE). L'objectif de ce rapport 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.*

# 1 LES ENGAGEMENTS RSE D'AMUNDI

## 1.1 Les enjeux RSE d'Amundi

Pionnier dans le domaine de l'investissement responsable, Amundi a mené une politique visant à intégrer dans ses stratégies de gestion des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG), au-delà de l'analyse financière traditionnelle, à engager des initiatives spécifiques pour favoriser les investissements sur certains thèmes, en particulier l'environnement et à soutenir l'économie sociale et solidaire.

Leader européen de la gestion d'actifs avec 1 425 milliards d'euros d'encours sous gestion, Amundi a lancé à l'automne 2018 un plan d'actions à trois ans ambitieux pour donner une nouvelle portée à ses engagements ESG.

La responsabilité d'Amundi consiste aussi à appliquer les principes du développement durable 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 objectifs d'Amundi en matière de RSE. Cette politique est conduite en France comme à l'international.

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, trois engagements principaux ont été pris :

- l'engagement envers nos clients : agir en acteur financier responsable ;
- l'engagement envers nos collaborateurs : placer le développement individuel et collectif au cœur de notre responsabilité d'employeur ;
- l'engagement envers la Société et le monde qui nous entoure : agir en acteur citoyen et solidaire, soucieux de limiter notre empreinte environnementale directe.

## 1.2 Les chartes et actions de place qui nous engagent

### 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 : signataire fondateur des Principes pour l'Investissement Responsable ;
- 2008 : signataire de la charte de la Diversité ;
- 2015 : signataire de la charte de la Parentalité ;
- 2018 : signataire de la charte des Achats responsables.

### LES ACTIONS DE PLACE

Amundi participe activement aux groupes de travail pilotés par des organismes de place visant à faire évoluer la finance responsable, le développement durable et la gouvernance d'entreprise. Amundi est notamment membre de l'AFG <sup>(1)</sup>, de l'EFAMA (dont le groupe Investissement Responsable est désormais présidé par un représentant d'Amundi), de l'IFA, de l'ORSE, de la SFAF, des SIF français, espagnol, italien, suédois, canadien, japonais et australien, et de l'association française « Entreprises pour l'Environnement ». Amundi est également membre et administrateur de Finansol.

En tant qu'acteur majeur de la gestion d'actifs, Amundi participe activement aux projets touchant à la réglementation de cette activité. Amundi contribue aux travaux de l'AFG, en particulier ceux suivis par le « Comité Investissement Responsable », mais aussi aux travaux de 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

(1) AFG (Association française de la gestion financière) ; AFIC (Association française des investisseurs pour la croissance) ; ASPIM (Association française des sociétés de placement immobilier) ; AF2i (Association française des investisseurs institutionnels) ; AMAFI (Association française des marchés financiers) ; EFAMA (European Fund and Asset Management Association) ; EACB (European Association of Cooperative Banks) ; AFME (Association for Financial Markets in Europe) ; ICMA (International Capital Market Association) ; IFA (Institut français des administrateurs) ISLA (International Securities Lending Association) ; ORSE (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) ; SFAF (Société française des analystes financiers) ; SIF (Sustainable Investment Forums).

et ISLA à Londres. Enfin, les filiales d'Amundi en Europe adhèrent aux associations professionnelles de leurs pays respectifs.

Amundi cherche 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, nous avons participé de manière active, via l'AFG et l'EFAMA notamment, aux travaux de transcription réglementaire du plan d'action de la Commission Européenne pour la Finance Durable publié en mars dernier. En tant que leader de la gestion en Europe et précurseur d'une gestion ISR, Amundi a pu partager sa vision et son expérience avec différents acteurs du projet à Bruxelles dans la ligne des contributions déjà apportées l'an dernier au HLEG (*High-Level Expert Group on Sustainable Finance*).

En 2018, Amundi a répondu à plus de vingt consultations portant sur des réglementations européennes ou françaises en cours d'élaboration ou de révision, ainsi qu'à des consultations du FSB

(Financial Stability Board) ou de l'OSCO (International Organization of Securities Commission) au niveau international.

## LA PARTICIPATION D'AMUNDI À DES INITIATIVES COLLECTIVES

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 ESG. 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 lesquels elles opèrent.

| Initiatives   | Thématiques   | Soutenues par Amundi depuis |
|---|---|-----------------------------|
| Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)   | Changement climatique                                       | 2003                        |
| Carbon Disclosure Project (CDP)   | Émissions de CO <sub>2</sub> , transparence des données ESG | 2004                        |
| Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)  | Gestion responsable des ressources naturelles               | 2006                        |
| UN Global Compact Engagement on Leaders & Laggards  | Reporting ESG   | 2008                        |
| Forest Footprint Disclosure Project (FFD)   | Déforestation   | 2009                        |
| Water Disclosure Project  | Utilisation des ressources en eau                           | 2010                        |
| Access to Medicine Index  | Accès aux médicaments                                       | 2010                        |
| Access to Nutrition Index   | Accès à la nutrition  | 2013                        |
| Clinical Trials Transparency  | Essais cliniques  | 2014                        |
| Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI)   | Droits de l'homme   | 2014                        |
| Portfolio Decarbonization Coalition   | Changement climatique                                       | 2014 (co-fondateur)         |
| Asia Corporate Governance Association (ACGA)  | Gouvernance   | 2014                        |
| UNPRI Letter calling stock exchanges to put in place voluntary guidance for issuers on reporting ESG information by the end of 2016 | Reporting ESG   | 2015                        |
| IGCC Letter to 77 EU companies on their positions and lobbying activities on EU climate and energy policy                           | Changement climatique                                       | 2015                        |
| PRI Human Rights Engagement   | Droits de l'homme – Reporting ESG                           | 2015                        |
| Paris Green Bonds Statement de la Climate Bonds Initiative  | Changement climatique                                       | 2015                        |
| Montreal Carbon Pledge  | Changement climatique                                       | 2015                        |
| Green Bonds Principles  | Changement climatique                                       | 2015                        |
| Finance for Tomorrow  | Finance durable   | 2017                        |
| Workforce Disclosure Initiative Letter  | Conditions de travail – Reportings corporate                | 2017                        |
| Climate 100+  | Changement climatique                                       | 2017                        |
| Global Green Bond Partnership   | Changement climatique                                       | 2018                        |
| Living Wage Financials  | Salaire vital   | 2018                        |
| Act4nature  | Biodiversité  | 2018                        |

### 1.3 L'application du devoir de vigilance

La loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au groupe Crédit Agricole S.A., qui est tenu d'établir et mettre en œuvre un plan de vigilance destiné à mieux identifier et prévenir les risques d'atteintes graves que ses activités peuvent causer aux libertés et droits fondamentaux de l'Homme, à la santé et la sécurité des personnes, et à l'environnement. Crédit Agricole S.A., en tant

que société mère, rend compte de la mise en œuvre effective des mesures constituant le plan de vigilance pour l'ensemble du groupe Crédit Agricole S.A. dont Amundi. Le détail du plan de vigilance du groupe Crédit Agricole S.A. figure dans le Chapitre 3 du document de référence 2018.

## 1.4 Le respect des droits humains

L'engagement à respecter les droits de l'homme est global chez Amundi, en tant que promoteur d'une gestion responsable et en tant qu'employeur. Le respect des droits de l'homme fait partie des critères de notation des émetteurs et constitue, avec l'environnement, le socle de la politique d'exclusion d'Amundi (cf. partie 2.1 « Œuvrer en faveur d'une finance responsable »).

L'engagement d'Amundi se traduit également dans sa politique RH : actions en faveur de la diversité, lutte contre les discriminations, importance donnée au dialogue social et à la négociation collective et respect de la liberté d'association (cf. parties 3.1 « Politiques RH » et 3.2 « Dialogue social »).

# 2 AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

Agir en acteur financier responsable est un engagement fondamental pour Amundi, qui a placé l'analyse ESG au cœur de sa stratégie de développement. Attentive dès sa création aux questions ESG, Amundi encourage les émetteurs à adopter les meilleures pratiques dans ce domaine et propose à ses clients des solutions d'investissement responsable. Notre engagement est aussi d'apporter à nos clients des solutions d'épargne et

d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable et de confiance.

Nos convictions se retrouvent dans les 17 objectifs de développement durable (ODD) établis par les Nations Unies, à travers 3 grands axes, nos critères d'analyse ESG, notre politique d'engagement et nos solutions ESG.

## 2.1 Œuvrer en faveur d'une finance responsable

### LES ENCOURS

Au 31 décembre 2018, les investissements responsables d'Amundi couvrant l'ensemble des classes d'actifs totalisent un encours de 276 milliards d'euros.

|  |                  |
|--|------------------|
| <b>ENCOURS SOUS GESTION</b>  | <b>1 425 Md€</b> |
| <b>Encours sous gestion après exclusion des émetteurs notes G</b>  | <b>1 358 Md€</b> |
| <b>Encours en investissement responsable au 31 décembre 2018</b>   | <b>276 Md€</b>   |
| Fonds et mandats ESG   |                  |
| <i>(Sur / sous pondération ESG, exclusions spécifiques selon le référentiel Amundi ou selon les référentiels ou besoins des clients)</i> | 267 Md€          |
| Initiatives spécifiques  |                  |
| ■ Environnement (climat, transition énergétique, eau, ressources naturelles)   | 8,2 Md€          |
| ■ Fonds PUR à impact social et solidaire   | 0,2 Md€          |

### UN PLAN D'ACTION À HORIZON 2021

Signataire des principes pour l'investissement responsable (PRI) dès leur lancement en 2006, Amundi intègre des critères ESG dans ses analyses et décisions d'investissement, en complément des critères financiers. Pionnier en investissement responsable, Amundi a lancé en octobre 2018 un plan d'actions à trois ans ambitieux pour donner une nouvelle portée à ses engagements :

- la prise en compte de l'analyse ESG (Environnement, Social, Gouvernance) sera généralisée dans la gestion de tous les fonds du Groupe à horizon 3 ans ;
- la politique de vote dans les assemblées générales intégrera systématiquement les résultats de la notation ESG des entreprises ;
- les activités de conseil spécifiques destinées aux clients institutionnels d'Amundi seront développées pour les accompagner dans leur stratégie ESG ;

- les initiatives spécifiques favorisant l'investissement dans des projets à impact environnemental ou social seront doublées ;
- les investissements dans l'économie sociale et solidaire seront doublés.

### LES PRINCIPES DE LA POLITIQUE ESG D'AMUNDI

- une analyse ESG systématique des entreprises synthétisée par une notation ESG propriétaire ;
- une politique d'exclusion ciblée des émetteurs (entreprises et États) ;
- la diffusion des notes ESG à tous les gérants ;
- une politique d'engagement visant à faire évoluer les entreprises vers les meilleures pratiques ESG ;
- une politique de vote qui intègre les enjeux ESG.

### L'analyse ESG au cœur de notre process d'investissement responsable

Notre méthodologie de notation ESG est fondée sur une approche best-in-class qui consiste à analyser et comparer les émetteurs de chaque secteur pour identifier les meilleures pratiques en matière de développement durable. Elle se traduit par une notation qui permet aux gérants de sélectionner les entreprises qui gèrent au mieux leurs risques et opportunités ESG dans une perspective de performance durable conforme aux règles de la politique d'investissement responsable d'Amundi.

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...

Notre analyse ESG s'applique à toutes les classes d'actifs classiques : actions, obligataire, monétaire et diversifié, ainsi qu'aux actifs réels et alternatifs : *private equity*, dette privée, immobilier et infrastructures.

En 2018, Amundi a été à nouveau récompensée pour la qualité de son analyse ESG et sa capacité à intégrer les critères ESG dans ses différentes gestions :

- principes pour l'Investissement Responsable : en 2018, Amundi reçoit la note A+ pour son approche de l'investissement responsable ;
- Amundi a obtenu la 1<sup>re</sup> place du classement « SRI & Sustainability » publié par Extel en 2015, 2016, 2017, 2018 dans la catégorie Meilleures Sociétés de Gestion d'Actifs en ISR/ESG.

### Une politique d'exclusion ciblée

Amundi applique une politique d'exclusion ciblée qui se fonde sur des textes à portée universelle comme le Pacte Mondial de l'ONU, les conventions relatives aux droits de l'homme, à l'Organisation internationale du travail et à l'environnement. Amundi exclut ainsi de toutes ses gestions actives les entreprises aux comportements non conformes à ses convictions ESG ou aux conventions internationales et à leur traduction en droits nationaux : mines antipersonnel, bombes à sous-munitions, armes chimiques, armes biologiques, armes à uranium appauvri. Ces émetteurs sont notés G sur l'échelle d'Amundi.

Amundi a également décidé d'exclure certaines activités dont les très fortes externalités négatives les exposent à des pressions croissantes de la société et des évolutions réglementaires.

En 2016, Amundi a pris la décision de se désengager des émetteurs qui réalisent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon, en lien avec les engagements du groupe Crédit Agricole en matière de lutte contre le changement climatique et de gestion de la transition énergétique. En 2017, ce seuil a été abaissé à 30 % puis à 25 % en 2018. En décembre 2018, il a été décidé que la note ESG d'une société dont plus de 10 % du revenu provient du tabac ne pourra être supérieure à E. Les fonds ISR, qui excluent les sociétés notées E, F ou G, ne pourront donc pas détenir de tabac dans leurs actifs.

En 2018, 214 émetteurs (*Corporates* et États) sont exclus des portefeuilles de gestion <sup>(1)</sup>.

### Des moyens importants

Amundi s'est doté de moyens importants pour implémenter sa stratégie ESG et ISR :

- 18 analystes dédiés aux sujets ESG (analyse ESG, recherche quantitative et qualitative, corporate governance). Basés à Paris

et à Tokyo, ils rencontrent les entreprises, contribuent à définir la politique de vote d'Amundi 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 ;

- ces analystes se basent sur l'expertise de 9 agences de notation extra-financière partenaires européennes et nord-américaine, à couverture mondiale ;
- plus de 5 000 émetteurs sont notés sur les critères ESG ;
- une interface de distribution disponible en temps réel dans les outils des gérants pour un accès aux notations ESG des émetteurs (entreprises et États) au même titre que les notes financières ;
- 70 gérants de fonds ISR.

### UNE POLITIQUE D'ENGAGEMENT ACTIVE

La politique d'engagement d'Amundi prend trois formes : l'engagement pour influence, l'engagement continu et l'engagement par le vote. Elle constitue un dispositif essentiel de la responsabilité fiduciaire et du rôle d'investisseur responsable d'Amundi.

#### L'engagement pour influence

Amundi mène une politique d'engagement pour influence sur des thématiques spécifiques pour accompagner les entreprises vers de meilleures pratiques. Ces travaux font l'objet d'un rapport annuel d'engagement publié par les équipes d'Analyse ESG et de Corporate Governance, et disponible sur [www.amundi.com](http://www.amundi.com).

En 2018, les recherches ont notamment porté sur le salaire vital et les pratiques agressives d'optimisation fiscale. Ces deux sujets ont fait l'objet de Discussion Papers disponibles sur le site Amundi.

#### L'engagement continu

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 portefeuille ou dans les indices de référence. En 2018, 259 entreprises ont été rencontrées par les analystes extra-financiers d'Amundi.

#### Le vote et le dialogue actionnarial

Dès 1996, Amundi a mis en place sa propre politique de vote <sup>(2)</sup>, mise à jour annuellement, en intégrant des critères environnementaux et sociaux. Amundi exerce ses droits de vote lors des assemblées générales (AG) des sociétés dans lesquelles ses portefeuilles sont investis.

Notre politique de vote répond à un triple objectif : assurer l'intérêt des porteurs de parts, formaliser et rendre publiques nos attentes en matière de gouvernance auprès des émetteurs et engager le dialogue avec les émetteurs avant les AG puis tout au long de l'année sur les sujets relatifs à l'efficacité de la gouvernance et à la transparence des politiques de rémunération. L'engagement actionnarial constitue également un levier d'influence grandissant en faveur d'une économie bas carbone, qui s'est intensifié à partir de 2017, dans la lignée du mouvement initié par la COP 21.

Le dialogue actionnarial vise, par des échanges constructifs et réguliers, à préciser nos attentes en tant qu'investisseur responsable sur les résolutions présentées en AG. Il est réalisé auprès des émetteurs représentant des positions les plus significatives de nos portefeuilles. Il est structuré par l'envoi de pré-alertes avant

(1) Hors fonds indiciaires et ETF contraints par leur indice de référence.

(2) 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](http://www.amundi.com)).

les AG et vise à obtenir des engagements supplémentaires, des modifications voire l'abandon de certaines résolutions présentées par les émetteurs. En 2018, cet engagement a concerné 202 émetteurs au travers des alertes et des dialogues.

| Campagne de vote               | 2018   |
|--------------------------------|--------|
| Nombre d'AG traitées           | 2 960  |
| Nombre de résolutions traitées | 35 285 |

En 2018, nous avons concentré nos efforts sur le développement et l'approfondissement du dialogue direct avec les Conseils d'Administration des grandes entreprises européennes. Cette tendance a connu un essor particulier auprès des émetteurs européens allemands, néerlandais, suisses et espagnols. Les échanges ont porté pour l'essentiel sur les sujets de renouvellement et d'indépendance des Conseils d'Administration, des plans de rémunération enfin de la prise en compte des risques environnementaux dans la stratégie des entreprises.

Nous sommes convaincus de l'utilité de cette pratique du dialogue. Elle permet d'aller au-delà de la simple analyse des rapports annuels (indépendance, diversité, liste de compétences...) et d'entrer dans le cœur de la gouvernance des entreprises. Nous appréhendons le rôle du Conseil et créons avec lui une relation de confiance sur la durée. Ce dialogue actionnarial permet d'aller au-delà d'une vision limitée de la gouvernance et d'élargir les champs de l'engagement à d'autres problématiques, notamment sociétales et environnementales. La reconnaissance du rôle du Président du Conseil pour dialoguer avec les actionnaires dans le code de gouvernance allemand (KODEX), démontre l'importance de cette approche.

Pour la saison 2018, en France, le sujet des oppositions médiatisées sur les rémunérations s'est apaisé, signe de la volonté des émetteurs de présenter aux actionnaires des politiques de rémunération plus transparentes. Cela reflète aussi la réceptivité des Conseils d'Administration aux messages d'une partie importante de ses actionnaires. Les résolutions les plus contestées se retrouvent dans les modifications statutaires limitant le droit des actionnaires.

## UNE OFFRE COMPLÈTE

Amundi s'appuie sur l'expertise de l'ensemble du Groupe pour proposer à ses clients institutionnels et particuliers une large gamme de fonds ouverts et des solutions d'investissement responsable sur-mesure dont les décisions d'investissement intègrent des facteurs ESG. Afin de répondre à la diversité des besoins, des objectifs et des motivations des investisseurs en matière d'investissement responsable, Amundi a développé des solutions intégrant des critères ESG combinés à des initiatives spécifiques pour permettre aux investisseurs de relever les défis environnementaux ou sociaux, et enfin un large éventail de capacités de mise en œuvre, à travers un ensemble de stratégies actives, de solutions d'investissement passives et de formules sur-mesure.

### Une démarche ISR certifiée <sup>(1)</sup>

Gage de confiance à destination de nos clients, Amundi est la première société de gestion dont la démarche ISR (investissement socialement responsable) a été certifiée par l'AFNOR. Cette certification est renouvelée chaque année. Elle est délivrée par un organisme indépendant reconnu, qui garantit la qualité et la transparence des démarches ISR à travers 7 engagements de service (expertise, traçabilité des données, information, réactivité...).

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

## Les actions en faveur du climat

À l'heure où le changement climatique présente un risque majeur à moyen et long terme, Amundi a poursuivi en 2018 ses engagements en faveur de la transition énergétique et une économie bas carbone. Les encours soutenant la transition énergétique et la croissance verte atteignent au 31 décembre 2018 8,2 milliards d'euros.

Amundi propose des solutions d'investissement clé en main accessibles en fonds ouverts et sur-mesure au travers de mandats et fonds dédiés. Ces solutions s'inscrivent dans une palette d'innovations financières : solutions indicielles *low-carbon*, fonds green bonds, fonds thématiques, société de gestion commune avec EDF, etc... et dans une série d'actions (par exemple le partenariat stratégique noué avec l'*International Finance Corporation*, ou la participation au Comité Exécutif des *Green Bond Principles*), visant à mobiliser les investisseurs dans la transition vers une économie bas carbone.

### Décarbonation des portefeuilles

L'objectif de ces solutions est de réduire l'impact carbone des portefeuilles, en réduisant dans les portefeuilles le poids des émetteurs qui émettent beaucoup de CO<sub>2</sub> ou qui détiennent des réserves d'énergies fossiles potentiellement inexploitable. Amundi a été pionnier en lançant, dès septembre 2014, une offre de gestion indicelle basée sur les indices MSCI *Low Carbon Leaders*. L'ensemble des solutions *low carbon* représente aujourd'hui un encours de près de 3 milliards d'euros chez Amundi.

### Financement de la transition énergétique

Les investissements dans les financements verts concernent le plus souvent les domaines de l'efficacité énergétique et des infrastructures vertes. Ils visent à répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques que représentent la raréfaction des ressources naturelles, ainsi que la gestion des dommages environnementaux liés à l'eau, à l'air, au sol, aux déchets et aux écosystèmes.

Au sein de notre dispositif de solutions climat, nous proposons une offre de fonds thématiques dédiés au financement de la transition énergétique. Le fonds Amundi Valeurs Durables et Amundi Equity Green Impact dédié à la clientèle à l'international, sont investis dans les actions d'entreprises européennes réalisant au moins 20 % de leur chiffre d'affaires dans le développement des technologies vertes. Ils prennent en compte les critères ISR d'Amundi et excluent les entreprises qui produisent des énergies fossiles et nucléaires.

Pour les investisseurs à la recherche de solutions obligataires participant au financement de la transition énergétique et écologique, Amundi propose des fonds investis en Green Bonds. Au 31 décembre 2018, les encours gérés par Amundi totalisent 2 milliards d'euros.

En 2016, Amundi a conclu avec EDF un partenariat qui s'inscrit dans le cadre du financement de la transition énergétique « Amundi Transition Énergétique » (ATE) avec pour objectif de proposer aux investisseurs institutionnels des fonds gérés autour des thématiques infrastructures énergétiques et efficacité énergétique BtoB.

La levée de fonds s'est poursuivie en 2018 auprès d'un nombre important d'investisseurs institutionnels français et européens. L'engagement total final proche de 500 millions d'euros permettra ainsi le financement de projets d'infrastructures pour près de 2 milliards d'euros, dette incluse :

- fin 2017, ATE a réalisé l'acquisition auprès de Dalkia (groupe EDF) d'une participation majoritaire d'un portefeuille de 51 installations de cogénération produisant à la fois de l'électricité et de la chaleur pour les besoins de clients industriels ou publics ;



- début 2018, ce sont des participations majoritaires de deux unités de cogénération utilisant la biomasse qui ont été acquises auprès du même partenaire industriel. Les fonds seront ainsi déployés au cours des 4/5 prochaines années ;
- en décembre 2018, ATE et Dalkia ont signé un accord de partenariat pour financer des nouveaux projets de réseaux de chaleur vertueux et accélérer ainsi la transition énergétique des territoires.

**L’empreinte carbone des portefeuilles**

Amundi a choisi Trucost, leader mondial de la recherche environnementale et de la fourniture de données carbone, pour calculer l’impact carbone <sup>(1)</sup> de ses fonds. Cela permet à la fois de satisfaire les provisions quantitatives de l’article 173 sur la prise en compte des émissions de CO<sub>2</sub> liées aux actifs sous gestion, mais aussi de développer – grâce à l’expertise de ses équipes dédiées – des stratégies innovantes permettant de réduire l’empreinte carbone des portefeuilles d’investissement.

**L’investissement à impact social et solidaire**

En 2018, Amundi a souhaité renforcer son activité d’investissement à impact social et solidaire avec pour ambition de devenir l’acteur de référence du secteur. Une ligne métier dédiée à l’investissement à l’impact social a été mise en place en 2018. Amundi s’est fixé pour objectif de doubler les encours du fonds solidaire Amundi Finance et Solidarité d’ici 3 ans et de lancer en 2019 un fonds d’investissement similaire à vocation européenne. Ce fonds aura pour objectif d’investir dans les entreprises sociales des pays européens où le groupe Crédit Agricole et Amundi sont plus particulièrement présents.

Avec une croissance de plus de 18 % de ses encours, la gestion à impact social d’Amundi a connu en 2018 un développement significatif. Cette croissance s’explique par un intérêt croissant des particuliers, via l’épargne salariale solidaire, et des institutionnels pour des investissements porteurs de sens.

Nos 5 thématiques d’investissement restent inchangées et visent à répondre aux besoins essentiels des hommes et des femmes : avoir accès à un logement digne, avoir accès à un travail reconnu, avoir accès aux soins, à l’éducation et à la formation nécessaire, protéger l’environnement, aider l’entrepreneuriat solidaire. La conjugaison de ces facteurs est gage d’une cohésion sociale renforcée.

En 2018, nous avons poursuivi notre stratégie de financement à long terme des financeurs solidaires en région qui accompagnent des entreprises en démarrage ou de très petite taille. Nous entendons renforcer nos partenariats pour mieux identifier et accompagner les jeunes entreprises en forte croissance dans une économie innovante et source de solutions pour les enjeux sociétaux d’aujourd’hui et de demain.

Nous finançons actuellement 32 entreprises solidaires, dont 3 nouvelles en 2018 : France Béguinage, RésidSocial, et Bim Bam Job qui sont plus particulièrement actives dans le logement social et l’insertion par l’emploi. Ces entreprises ont fait l’objet d’une double analyse financière et impact social sur la base de notre méthodologie développée en interne. Ce modèle d’analyse interne permet de sélectionner parmi les entreprises rencontrées chaque année, une centaine par an environ, les plus à même de générer un impact social sur le long terme tout en présentant des perspectives de développement économique durable. Elles sont ensuite présentées au comité d’investissement le « Comité d’Impact », présidé par un membre de la Direction Générale d’Amundi. Elles font l’objet d’un *reporting* régulier qui met en valeurs leurs impacts positifs conformément aux indicateurs clés définis ensemble.

Nous avons également revu le *reporting* d’impact social dans un souci de simplification et de meilleure lisibilité. Un site internet dédié aux investissements d’Amundi Finance et Solidarité viendra compléter ce *reporting* en fin d’année. Il permettra à chaque porteur de parts d’avoir connaissance des dernières réalisations concrètes des entreprises accompagnées.

Amundi réunit périodiquement ses partenaires solidaires pour échanger sur les enjeux de l’économie sociale et solidaire et construire avec eux des actions de promotion de la finance à impact social. Fin 2018, la réunion annuelle de notre Club des Partenaires a permis aux différents acteurs de se rencontrer, de mieux se connaître et pour certains d’esquisser des projets de partenariat qui est un des atouts de notre savoir-faire.

| Chiffres clés de l’épargne solidaire       | 2018     |
|--|----------|
| Encours (en M€)                            | 2 778    |
| Évolution 2017/2018                        | + 18,7 % |
| Nombre d’acteurs solidaires financés       | 32       |
| Nombre de produits labellisés par Finansol | 18       |

**L’ENGAGEMENT DES GESTIONS SPÉCIALISÉES D’AMUNDI**

**Amundi Immobilier**

Amundi Immobilier est engagée depuis 2010 dans une démarche responsable et participe à de nombreuses réflexions et initiatives de place sur l’Investissement Responsable : participation aux groupes de travail de l’OID (Observatoire de l’Immobilier Durable) et de l’ASPIIM pour la création d’un label ISR appliqué à l’immobilier.

Dès 2012, Amundi Immobilier a élaboré une Charte d’Investissement Responsable interne permettant de structurer et de faciliter l’application d’une démarche ESG dans l’ensemble de ses métiers. La Charte s’appuie sur un outil d’audit qui permet une évaluation de la performance environnementale et sociale des immeubles sous gestion directe. Elle a été actualisée en 2018 pour intégrer les enjeux climatiques. En témoignent les novations apportées à l’outil comme :

- l’empreinte carbone du bâtiment ;
- l’exposition aux risques climatiques ;
- la résilience aux changements climatiques ;
- un objectif énergétique et trajectoire - 2°C.

**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. Pour approfondir sa démarche durant la période de détention, Amundi PEF analyse des indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents, tant sur les gérants que sur leurs participations sous-jacentes. En qualité d’actionnaire actif participant à la gouvernance des entreprises, Amundi PEF s’assure également que les questions ESG sont abordées dans les conseils d’administration et que l’entreprise progresse pendant la durée de l’investissement (en moyenne 5 ans). Notre démarche d’engagement se matérialise par des recommandations à plus ou moins long terme, adaptées à l’entreprise et à son secteur.

(1) Les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2, et une partie du scope 3 correspondant aux émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang) ainsi que les réserves carbonées sont couvertes.

### Dette privée

L'expertise Dette Privée a été créée en 2012 et applique depuis sa création les mêmes principes ESG (adaptés aux obligations privées) que les gestions d'Amundi. L'approche ESG de la dette privée repose sur une approche amont menée par les analystes ESG d'Amundi qui s'appuient sur l'expertise sectorielle acquise sur les sociétés cotées, approche relayée par les gérants et analystes

de l'équipe dette privée, à partir de questionnaires et d'entretiens individuels. En 2018, l'équipe dette privée d'Amundi a continué à se renforcer tout en accélérant le travail de diversification de ses expertises. Elle gère désormais 6,6 milliards d'euros en dette senior corporate, dette immobilière et dette d'acquisition. Coté dette senior corporate, l'équipe de gestion a financé cette année 14 entreprises sélectionnées selon les critères ESG d'Amundi.

## 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, fondée 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 celle des entreprises.

Depuis 2016, Amundi anime un comité consultatif composé de grands experts pour échanger sur les perspectives économiques et géopolitiques mondiales, analyser leurs impacts potentiels sur les marchés financiers et affiner la compréhension des besoins de nos clients dans le pays où nous avons l'intention d'accélérer notre développement.

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

Amundi est partenaire de 4 réseaux bancaires en France (Caisses régionales de Crédit Agricole, LCL, Société Générale et Crédit du Nord) et de 12 autres réseaux en Europe et en Asie. Les équipes d'Amundi travaillent étroitement avec chacun des réseaux partenaires dans l'identification des besoins, des supports et des services les plus adaptés pour leurs clients. Plus d'une centaine de personnes chez Amundi (en central comme dans les filiales à l'étranger) sont dédiées aux relations avec les réseaux partenaires européens et asiatiques.

Au-delà des réseaux partenaires, Amundi développe un courant d'affaires croissant avec d'autres réseaux distributeurs français et étrangers (banques, compagnies d'assurance, courtiers) qui distribuent le plus souvent en architecture ouverte des solutions d'épargne construites par Amundi et destinées aux clients de leurs réseaux. Très conscients de leur meilleure connaissance des besoins de leurs différents segments de clientèle *retail*, les équipes d'Amundi travaillent avec les correspondants chez les distributeurs partenaires dans un esprit de co-construction des offres de produits et de services associés. Avant tout lancement de produit, nous faisons valider par les distributeurs concernés les caractéristiques du produit et tous les supports d'appui à la vente.

À l'international, des évolutions importantes sont issues du processus d'intégration de Pionner qui s'est fortement accéléré en 2018. D'importants travaux de simplification des gammes ont été conduits en 2018 et ont contribué à améliorer la qualité des offres proposées par les réseaux commerciaux partenaires notamment à l'international.

### Connaître les besoins des clients particuliers

Nous assurons une veille permanente de l'ensemble des études publiques et privées publiées touchant à la thématique de l'épargne au sens large. Nous assurons aussi une veille concurrentielle attentive en France comme à l'international. En complément, des études ont été réalisées auprès de notre panel de 200 épargnants particuliers clients et non-clients de nos réseaux partenaires. Deux études ont été conduites en 2018, la première sur la thématique de l'investissement socialement responsable et la deuxième sur un concept de produit immobilier très novateur. Une importante étude a été conduite fin 2018, hors panel épargnants, sur la thématique de la retraite. Sur la base des caractéristiques déjà connues du futur Plan d'Épargne Retraite, les équipes marketing *retail* d'Amundi, aidées par un cabinet externe, ont élaboré un questionnaire détaillé qui a été soumis à plus de 3 000 Français de 30 à 75 ans, représentatifs des ménages français dont les revenus excèdent 2000 euros/mois.

### Validation des produits

Le Comité Produits et Services, instance décisionnelle et de gouvernance présidée chaque mois par le Directeur du marketing *retail*, valide formellement la création d'un fonds ou d'un service. Cette instance réunit un représentant de chaque ligne métier d'Amundi. Aucun produit ne peut être commercialisé sans les avis favorables des lignes métiers Risques, Juridique et Compliance. La demande d'agrément auprès de l'autorité de tutelle concernée peut alors être lancée pour qu'ensuite les forces commerciales d'Amundi, tant en France qu'à l'international, commercialisent le produit.

### Accompagner nos réseaux partenaires en France comme à l'international

Pour Amundi, être proche des réseaux et de leurs équipes de conseillers, et développer leur expertise sur nos produits et solutions d'épargne est une priorité pour satisfaire aux besoins des clients. À cette fin, les équipes d'Amundi en charge des relations avec les réseaux partenaires français déploient de très nombreuses formations à l'attention des conseillers des réseaux. Amundi met à disposition des Caisses régionales et de LCL un accompagnement dédié (réunions en présentiel, mais aussi sous format téléphonique, ou digital). Les réseaux partenaires bénéficient d'outils interactifs, pour que les conseillers soient formés et informés. Amundi met aussi à la disposition de ses partenaires une information régulière sur l'actualité des marchés avec une analyse de son équipe de recherche et de son équipe Advisory.

### Mesurer la satisfaction client

Amundi est attentive à l'opinion de ses distributeurs. En 2018, Amundi a décidé de s'inscrire dans la démarche du groupe Crédit Agricole pour mesurer périodiquement à travers l'Indice de Recommandation Client, la satisfaction de ses clients. Une première mesure a été réalisée au cours du 4<sup>e</sup> trimestre 2018 sur les partenaires B to B, réseaux Crédit Agricole et LCL en France.

Il s'agit à la fois des correspondants d'Amundi dans les équipes de Direction de ces réseaux et de conseillers terrain des clients finaux (Conseillers particuliers, Conseillers en gestion de patrimoine, Conseillers en gestion privée...). Les premières mesures ont fait ressortir de très bons résultats qui reflètent « une belle collaboration entre Amundi et ses distributeurs CA et LCL ». Il est envisagé de réaliser cette étude annuellement et d'élargir son champ à d'autres distributeurs en France et à l'International.

## ÉTABLIR DES RELATIONS DE CONFIANCE AVEC NOS CLIENTS ENTREPRISES ET INSTITUTIONNELS ET LEUR PROPOSER DES SOLUTIONS ADAPTÉES À LEURS BESOINS

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.

Pour améliorer la connaissance de notre clientèle institutionnelle et de ses besoins, nous faisons appel à plusieurs études françaises et européennes et finançons notamment chaque année une enquête annuelle auprès de 140 fonds de pension européens sur leur perception du marché et leurs attentes. Une étude sera conduite début 2019 pour mettre en place l'Indice de Recommandation Client sur nos principaux clients institutionnels européens.

En 2018, Amundi a organisé pour sa clientèle institutionnelle 2 événements sur l'Investissement Responsable et la thématique du climat et a participé à une dizaine de conférences (PRI, JP Morgan, IPE Awards, Option Finance) sur la thématique Investissement responsable et plus particulièrement sur la finance verte, l'ISR et les Objectifs de Développement Durable. Un programme de formation « Executive Training program » dédié à l'Investissement Responsable a également été organisé par Amundi pour 22 clients institutionnels internationaux.

### Qualité du service client

Amundi offre un service client à la hauteur des attentes et des besoins de sa clientèle, que ce soit 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 par ses interactions quotidiennes avec l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur d'Amundi. L'entreprise mène une démarche continue de qualité de service. À ce jour, ces engagements permettent à Amundi de recevoir un nombre limité de réclamations.

Le traitement des réclamations clients est clé dans la qualité du service aux clients d'Amundi :

- les clients peuvent s'adresser à Amundi par le biais de l'ensemble des canaux de communication mis à leur disposition (mail, tél, fax) et toutes les réclamations clients sont centralisées au sein du service client ;
- chaque réclamation fait l'objet d'un accusé de réception ou d'un premier retour client ;
- les réponses sont validées par l'expert métier concerné ;
- les demandes sont saisies dans l'outil de gestion de la relation client (CRM) par le service clients qui mentionne : le nom du client – l'objet de la demande – date de réception – date accusé de réception – personne en charge du traitement – détail de la réponse – date de clôture.

Amundi s'engage à traiter les réclamations de façon systématique et à fournir une qualité homogène et systématique dans les réponses. Lorsque nécessaire, le suivi de la mise en œuvre des plans d'action est effectué avec l'équipe du Contrôle Permanent de la Direction des Risques. Le dispositif de réclamation est intégré dans le tableau de bord mensuel d'indicateurs. Les principaux sujets de réclamation identifiés en 2018 ont concerné les délais de diffusion des valeurs liquidatives.

Pour la 6<sup>e</sup> année consécutive pour Paris et la 7<sup>e</sup> pour Londres, Amundi a obtenu en 2018 la certification ISAE 3402 <sup>(1)</sup> de type II sur le périmètre institutionnel pour son dispositif de contrôle interne. Cette certification, en vigueur depuis 2011, est le standard internationalement reconnu pour évaluer la qualité d'une politique de gestion des risques, à travers la mesure de la pertinence et de l'efficacité opérationnelle des contrôles clés autour de services délivrés à des clients. Grâce à cette certification, Amundi traduit sa volonté et sa capacité à maîtriser les risques liés aux opérations confiées par ses clients.

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

Amundi est dotée d'un dispositif de contrôle intégré et indépendant au service du respect des orientations et des contraintes fixées par ses clients. 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.

### 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 de Lutte Anti-blanchiment, et mises en œuvre au travers de procédures. Ce corpus procédural est diffusé aux responsables locaux et s'applique à toutes les entités.

En complément, le Crédit Agricole s'est doté d'une Charte Éthique commune à l'ensemble du Groupe. Cette Charte souligne les valeurs de proximité, de responsabilité et de solidarité portées par le Groupe et affiche les convictions fondatrices, la culture et l'éthique des affaires du Groupe. Elle constitue un document de référence qui reprend les principes d'actions et de comportements à respecter vis-à-vis de nos clients, de nos collaborateurs, de nos fournisseurs, de la Société et de l'ensemble de nos parties prenantes.

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

(1) ISAE 3402 (International Standard on Assurance Engagements 3402).

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.

#### Formations réglementaires dispensées en 2018 (périmètre France)

|  |         |
|--|---------|
| % de collaborateurs formés                     | 91,9 %  |
| Nombre de collaborateurs formés                | 1960    |
| Nombre d'heures de formation                   | 5 368,5 |
| Nombre d'actions de formation                  | 9 680   |
| Nombre d'heures de formation par collaborateur | 2,7     |

En juillet 2016, pour une durée de 3 ans, Amundi a obtenu la certification du *British Standards Institution Certificate of Registration* (BSI) pour son système de gestion anti-corruption, démontrant ainsi au régulateur sa volonté de se conformer aux meilleurs standards du marché.

Entre le printemps 2017 et la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2018, Amundi a réalisé les différentes actions nécessaires à sa mise en conformité avec les nouvelles règles de traitement des données personnelles de ses clients et de ses collaborateurs (RGPD). S'agissant des relations avec ses clients, AMUNDI communique sur la mise en œuvre des droits et les modalités de traitement des données à caractère personnel qui sont collectées. S'agissant des salariés, Amundi a adopté et diffusé une charte collaborateurs ainsi qu'une charte concernant les candidats permettant de garantir le respect du RGPD.

Dans le cadre des actions mises en œuvre pour le déploiement des dispositions de la loi Sapin 2, une cartographie spécifique des risques de corruption a été établie et valorisée par la Conformité avec le concours de toutes les directions des lignes métiers concernées (Achats, Finance, Ressources Humaines, Communication, ...).

#### 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 Risques d'Amundi est une fonction fortement intégrée, afin d'assurer au sein du Groupe une approche cohérente et systématique de la mesure et du suivi des risques de toutes ses activités.

Cette intégration s'appuie sur une organisation en ligne métier mondiale et sur le partage de méthodologies et d'outils communs à toutes les équipes Risques qui parlent ainsi un même langage. L'organisation et les contrôles déployés évoluent régulièrement pour assurer un encadrement des risques sans cesse adapté aux enjeux

de la Société et procurer aux clients l'assurance de la mise en œuvre de nos engagements explicites comme du respect des obligations réglementaires. La fonction de contrôle des investissements est indépendante des équipes de gestion. Elle est intégrée au pôle Business Support 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.

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 responsabilité fiduciaire, 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 la Direction des Risques.

| Effectifs des métiers de contrôle (au 31 décembre en ETP) | 2018  |
|---|-------|
| Ligne Métier Conformité                                   | 100,9 |
| Ligne Métier Risques <sup>(1)</sup>                       | 209,3 |
| Ligne Métier Audit  | 36,5  |
| En % des effectifs totaux                                 | 8,0 % |

(1) Effectifs en vision ligne Métier, qui peut être différente de la vision par Direction.

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

Amundi veut favoriser le développement individuel et collectif de ses collaborateurs, au service de la performance de l'entreprise. Sa politique de ressources humaines s'appuie à la fois sur le développement des compétences, une culture managériale commune, la promotion de l'égalité des chances et la qualité du dialogue social.

La politique de ressources humaines d'Amundi s'articule autour de 5 axes-clés :

- l'accompagnement des talents de l'entreprise en valorisant la performance et en encourageant la mobilité interne ;
- un cadre social responsable ;
- le respect du principe d'égalité des chances pour favoriser la diversité sous ses différentes formes ;
- le développement de l'entreprise apprenante ;
- le soutien apporté à l'engagement solidaire des collaborateurs.

#### 3.1 Les politiques RH

##### POLITIQUE DE L'EMPLOI

En 2018, la politique de l'emploi d'Amundi a répondu à 2 objectifs principaux :

- **accompagner les synergies et l'évolution des organisations** : En 2017 et 2018, l'enjeu principal de la politique de l'emploi a été l'adaptation des effectifs liée à la fusion avec Pioneer Investments. La priorité a été donnée à l'accompagnement social des départs externes et à l'organisation de la mobilité interne pour permettre la mise en place rapide des nouvelles organisations dans des conditions respectueuses des personnes ;
- **accompagner le développement de l'entreprise** : La stratégie de l'entreprise demeure une stratégie de développement qui permet le développement de l'emploi. Les métiers et les zones de croissance évoluent. La politique de l'emploi accompagne ces évolutions. Cela suppose de veiller constamment à l'adaptation des ressources humaines d'un point de vue fonctionnel et géographique et de poursuivre les recherches d'efficacité opérationnelle des organisations. Dans ce cadre, la mobilité interne demeure pour Amundi un levier prioritaire d'adaptation de l'emploi :
  - mobilité fonctionnelle pour anticiper les évolutions de métiers et accompagner les collaborateurs vers les secteurs qui se développent,
  - mobilité géographique pour accompagner le développement de certaines implantations et favoriser la transversalité entre pays.

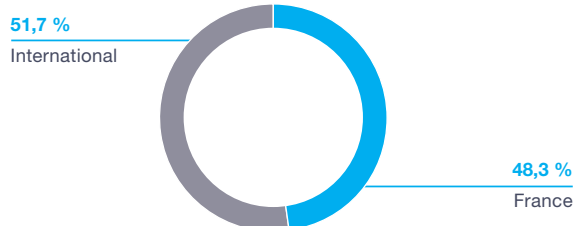
##### Évolution des effectifs

L'acquisition de Pioneer en 2017 a renforcé le périmètre international d'Amundi, avec des effectifs globaux combinés <sup>(1)</sup>, hors joint-ventures, au 31 décembre 2018 de 4 339,9 collaborateurs en équivalent temps plein (ETP), contre 4 649,4 salariés au 31 décembre 2017, soit une baisse de 6,7 %.

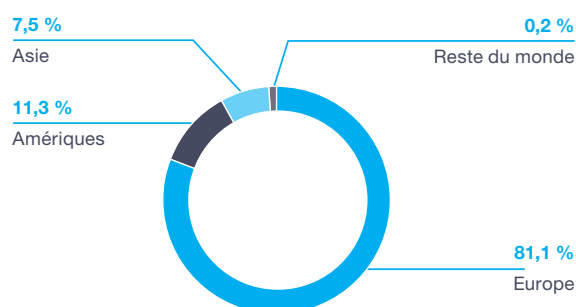
(1) Effectifs des entités consolidées et non-consolidées du Groupe Amundi (hors JV)

Au 31 décembre 2018

##### Répartition des effectifs entre la France et l'international



##### Répartition des effectifs par zone géographique



##### Départs

Concomitamment à l'acquisition de Pioneer Investments, un plan de réduction des effectifs au niveau mondial a été mis en œuvre. Ce plan portait sur la suppression d'environ 650 postes et un redéploiement de 150 postes dans des secteurs à potentiel. Ces réductions, que le Groupe s'est engagé à accompagner via des dispositifs adaptés aux pratiques sociales locales, ont débuté en 2017. Elles se sont poursuivies en 2018.

En France, le Plan de départs volontaires ouvert en janvier 2018 a porté sur la suppression de 134 postes. Globalement, à fin décembre 2018, la quasi-totalité des synergies a été réalisée. Celles restant à accomplir en 2019 concerneront les effectifs externes (prestataires, intérimaires) suite à la fin des bascules informatiques.

| Départs (en nombre) | 2018 |
|---------------------|------|
| Monde               | 611  |
| dont France         | 125  |

### Recrutements

Au cours de l'année, 391 recrutements en CDI et CDD en équivalent temps plein ont été comptabilisés. Proportionnellement aux effectifs, les recrutements, à 91,8 % en CDI, ont été réalisés de manière équilibrée entre l'international et la France. En France, ils ont concerné

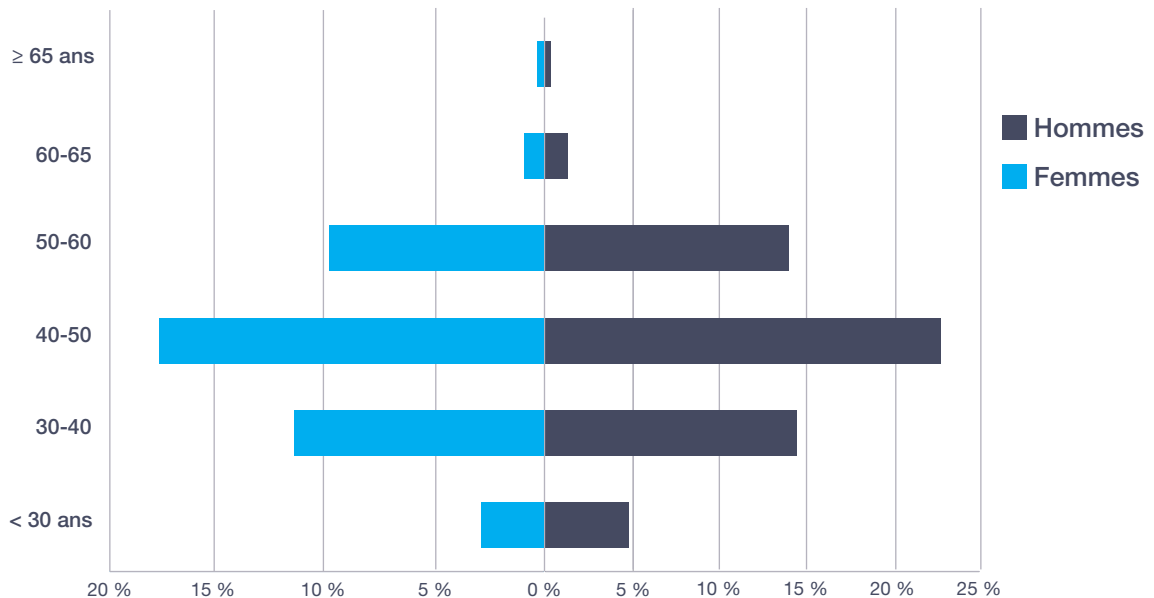
principalement les secteurs de l'IT et du Middle Office, secteurs dans lesquels un programme de recrutement de 70 collaborateurs a été lancé dès mi 2017. À l'international, il s'agit en grande partie de professionnels expérimentés. La part des embauches dans l'effectif global au 31 décembre 2018 représente 8,9 %.

| Recrutements <sup>(1)</sup> (en nombre) | 2018 |
|---|------|
| Monde                                   | 391  |
| dont France                             | 127  |

(1) Données comprenant les recrutements externes en contrat de travail à durée indéterminée et déterminée et les recrutements de collaborateurs dans le cadre de la mobilité groupe Crédit Agricole. Les chiffres sont calculés hors transferts collectifs et retours d'arrêt longue durée (ex : maladie, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise,...).

### Pyramide des âges

Répartition des effectifs par âge et par genre



### FORMATION

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 ;
- à garantir l'employabilité à terme de ses collaborateurs.

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.

En 2018, la plateforme de formations digitale Phileas a totalisé plus de 4 000 utilisateurs uniques et quelques 130 formations prodiguées en français et en anglais. Après trois années d'existence, la plateforme est désormais reconnue comme un vrai levier de développement des compétences pour l'ensemble des collaborateurs en France comme à l'international. L'offre digitale sur Phileas s'est enrichie de modules dédiés aux applicatifs métiers pour accompagner la migration des systèmes d'information dans les différents pays rapprochés depuis 2017.

Le module e-learning d'apprentissage des langues a évolué très significativement pour proposer désormais une expérience identique tant dans sa version mobile, en situation de mobilité, que dans la version bureau. Près de 1300 utilisateurs sont enregistrés dont plus de 1 000 sont considérés comme « actifs » dans leur apprentissage. Nous avons également poursuivi les efforts sur le dispositif d'apprentissage des langues par le maintien des discussions « Get Together ».

L'effort de formation envers les managers en prise de poste entrepris en 2017 a été maintenu. Après une refonte totale du programme en 2017, 4 groupes de managers en prise de poste ont été formés avec succès. Fort de ce succès, ces formations sont désormais prolongées par des groupes de pratiques managériales à la demande des stagiaires.

Le déploiement du télétravail en France est accompagné par la formation des managers et des collaborateurs concernés. A fin d'année, une première vague a permis de former 46 managers, soit 66 % du public concerné. Cette formation se poursuivra sur 2019 et sera étendue progressivement à l'ensemble d'Amundi en fonction du calendrier de déploiement du télétravail.

#### Formation (hors Conformité / Règlementaire)

**Périmètre France** (en nombre de personnes physiques, hors personnel mis à disposition par Crédit agricole S.A.)

31 décembre 2018

|  |        |
|--|--------|
| Nombre d'employés formés                                   | 1 272  |
| % d'employés formés  | 60 %   |
| Nombre total d'heures de formation                         | 20 761 |
| Nombre moyen d'actions par collaborateur formé             | 1,65   |
| Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé | 16,3   |

### 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 et fait l'objet d'une évaluation annuelle par son manager. 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.

### DIVERSITÉ ET NON-DISCRIMINATION

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 Femmes / Hommes. 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.

#### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Amundi mène des actions pour lutter contre toutes les formes de discrimination et pour garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. La politique de mixité développée par Amundi s'inscrit dans cet objectif. Elle repose sur 3 axes majeurs :

- faire de la mixité (et plus largement de la diversité) un levier de transformation de l'entreprise et de performance managériale via notamment :

- des actions régulières de sensibilisation sur les stéréotypes liés au genre,
- en France, une formation sur la non-discrimination et la diversité a été lancée à partir de juin 2018. En fin d'année, 325 managers ont bénéficié de ce module, soit 89 % du public ciblé. Le programme se poursuivra sur 2019 pour que l'ensemble des managers soient formés. Un serious game a été lancé auprès de l'ensemble des collaborateurs – managers inclus – en janvier 2019,
- en 2018, la direction d'Amundi-Pioneer aux USA, désireuse de promouvoir une organisation plus diversifiée, a participé à des programmes de formation avec comme objectif principal d'explorer l'impact positif de la diversité sur les résultats de l'entreprise et de développer des outils permettant à tous les employés de réussir. En 2019, des ambassadeurs de la diversité sensibiliseront l'ensemble de l'organisation à ces questions ;
- encourager les évolutions de carrières des femmes à des postes à responsabilité via notamment l'identification et le déploiement de dispositifs d'accompagnement des femmes à potentiel ;
- la réalisation de diagnostics réguliers sur les écarts de rémunération femmes / hommes et la correction des écarts éventuels. En 2018, en France, deux études ont été menées pour qualifier les écarts de rémunération entre hommes et femmes.

Fin 2016, Amundi a signé pour une durée de trois ans avec les partenaires sociaux un accord sur l'égalité professionnelle femmes / hommes 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. 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.

#### Part des femmes dans l'entreprise

31 décembre 2018

|  |        |
|--|--------|
| Part des femmes dans l'effectif                  | 42,4 % |
| Part des femmes chez les managers                | 33,5 % |
| Part des femmes chez les dirigeants              | 21,9 % |
| Part des femmes dans le Comité Exécutif          | 15,4 % |
| Part des femmes dans le Conseil d'administration | 41,7 % |

### Handicap

En 2018, Amundi a poursuivi ses actions volontaristes en faveur du recrutement des personnes en situation de handicap. Sur la durée de l'accord handicap groupe du Crédit Agricole 2017-2018-2019, en France, Amundi s'est donné pour ambition de réaliser 18 recrutements, tous contrats confondus (CDI, CDD, alternants).

En 2018, avec 4 recrutements, qui s'ajoutent aux 5 faits en 2017, Amundi a réalisé 50 % de l'objectif triennal. Amundi a par ailleurs intégré 5 stagiaires et 3 intérimaires au cours de la période. Au 31 décembre 2018, Amundi compte 61 collaborateurs en situation de handicap.

### Évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap\* (France) au 31 décembre

|  | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | 2,13 % | 2,50 % | 3,15 % | 3,31 % | 3,86 % | 4,50 % | 4,34 % |

\* Taux Emploi Contribution Handicap.

### Contrat de génération

L'accord entré en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 visait un triple objectif :

- favoriser l'emploi des jeunes, avec notamment le programme de recrutement de jeunes diplômés ;
- maintenir dans l'emploi les seniors, tout en facilitant, les années précédant le départ, la transition vers la retraite ;
- 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'engage sur la durée de l'accord à ce que les recrutements de salariés de moins de 30 ans en CDI représentent 40 % du total des recrutements et à ce que la part des salariés de plus de 55 ans dans les effectifs soit supérieure à 10 %.

À la date du 31 décembre 2018, la part des moins de 30 ans dans les recrutements représente 43,0 %. Le taux d'emploi des collaborateurs de plus de 55 ans dans le Groupe est stable à 10,8 %.

### RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération d'Amundi est fondée sur 3 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. La politique de rémunération est revue annuellement par le Comité des Rémunérations présidé par un administrateur indépendant et composé d'administrateurs soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi. Elle est conforme aux récentes évolutions réglementaires (AIFMD/UCITS V, MIFID, CRDIV).

Les composantes clés du système de rémunération d'Amundi sont les suivantes :

- le salaire fixe en lien avec les missions et les responsabilités ;

- la rémunération variable qui se décompose entre un bonus annuel attribué sur décision du manager et un Long term Incentive :
  - le bonus annuel rétribue la contribution à la performance et intègre des éléments d'ordre individuel et collectif,
  - le Long term Incentive (« LTI ») est attribué à une population sélectionnée de cadres clefs sous forme d'actions de performance Amundi, destinées à motiver les managers à la réalisation d'objectifs financiers fixés dans le Business Plan d'Amundi ;
- la rémunération variable collective (RVC) qui permet d'associer les collaborateurs en France à la performance financière d'Amundi. L'enveloppe globale est définie selon un montant de référence ajusté en fonction de l'évolution du résultat net, des encours et du coefficient d'exploitation.

En 2018, Amundi a poursuivi l'application de sa politique de rémunération selon 2 axes :

- valoriser le développement des jeunes collaborateurs et de ceux qui prennent en charge de nouvelles responsabilités ;
- porter une attention particulière aux premiers niveaux de salaires.

Dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale le 18 mai 2017, le Conseil d'administration d'Amundi a approuvé le 1<sup>er</sup> août 2018 le principe d'une nouvelle attribution d'actions de performance pour certains bénéficiaires. Ce plan poursuit les mêmes objectifs que les plans précédents à savoir l'alignement des intérêts des cadres dirigeants du Groupe pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers du Plan à Moyen Terme d'Amundi.

### ACTIONNARIAT SALARIÉ

Une nouvelle opération d'augmentation de capital réservée aux salariés a été réalisée à l'été 2018 portant la part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi à 0,3 % au 31 décembre de la même année. Un administrateur élu par les salariés pour un mandat de 3 ans est chargé de représenter la voix des salariés au sein du Conseil d'administration.

## 3.2 Dialogue social, prévention des risques psycho-sociaux et qualité de vie au travail

### DIALOGUE SOCIAL

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



En France, 2 sujets ont marqué le dialogue social en 2018 :

### Mise en place d'un plan de départ volontaire en France

Afin d'accompagner la mise en place de la nouvelle organisation et la réalisation des synergies liées à l'intégration de Pioneer, un Plan de Départ Volontaire ouvert à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi en France <sup>(1)</sup> a été mis en œuvre au premier trimestre 2018. Ce plan a fait l'objet d'une signature avec les organisations syndicales en décembre 2017.

Le dispositif d'accompagnement à la mobilité s'est articulé autour des 3 principes suivants :

- l'absence de départs contraints ;
- la priorité donnée à la mobilité interne ;
- l'engagement de moyens pris par la direction pour l'accompagnement social des synergies.

Le plan de Départ Volontaire s'est ouvert le 23 janvier 2018 et a été clôturé le 5 mars 2018. Au cours de cette période, 3 commissions de suivi ont validé 134 départs externes.

### Organisation du nouveau cadre de dialogue social

La mise en place du Comité Social Économique a été l'opportunité de définir une nouvelle organisation du dialogue social en adéquation avec les enjeux et les besoins de l'entreprise. En novembre 2018, un accord unanime a été conclu entre la direction et les organisations syndicales représentatives pour déterminer l'architecture de cette nouvelle représentation du personnel de l'UES Amundi.

3 axes majeurs orientent la conception de cette nouvelle organisation :

- optimiser les débats stratégiques en concentrant les échanges lors des réunions plénières du CSE sur les sujets d'ordre économique et social. Ainsi, et afin de préparer en amont les dossiers, 4 commissions, en lien avec les informations / consultations obligatoires, vont être mises en place au sein du CSE ;
- rendre le dialogue social plus visible ;
- conserver un dialogue de proximité (à titre d'exemple, une commission du CSE sera dédiée aux sujets de Valence).

Par ailleurs, 7 accords et avenants ont été signés sur l'année 2018 :

- un accord majoritaire portant sur le contenu du plan de départs volontaires au sein de l'UES Amundi ;
- un accord portant sur la mise en œuvre du vote électronique ;
- un accord relatif à la transformation des instances représentatives du personnel et à l'exercice du droit syndical ;
- un protocole d'accord préélectoral élections des membres de la délégation du personnel du Comité Social et économique (CSE) ;
- un accord relatif au don de jour de repos au sein de l'UES Amundi ;
- un avenant à l'accord relatif au plan d'épargne entreprise ;
- un avenant portant révision de l'accord de l'UES Amundi sur l'harmonisation des garanties collectives et obligatoires de prévoyance (incapacité-décès-invalidité).

## PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

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 <sup>(2)</sup>).

En France, la gouvernance spécifique des risques psychosociaux dans l'entreprise repose sur un comité de veille trimestriel qui suit les différents indicateurs et un comité de gestion mensuel, dédié au suivi RH des personnes sensibles.

En 2018, les actions engagées les années précédentes ont été poursuivies avec notamment le maintien d'un espace d'écoute pour les salariés en difficulté et le suivi des absences longues en coordination avec le service de santé au travail. Dans le cadre de la fusion Amundi – Pioneer, l'entreprise a renforcé son dispositif de RPS en rendant plus réactif le dispositif existant (dispositif RH renforcé, dispositif d'alerte, comité de veille mensuel, comité de gestion dédié à des situations sensibles).

## QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Depuis plusieurs années, Amundi s'efforce de mettre en place des dispositifs destinés à améliorer la Qualité de Vie au Travail et à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs.

Au-delà de ce que prévoit la législation, en France, l'entreprise agit notamment à travers :

- l'organisation du travail (réunions respectant l'horaire de travail de l'équipe, plannings définis à l'avance... ) ;
- la mise en place de mesures facilitant la vie des parents (jours enfants malades, conciergerie, guides maternité et parentalité... ) ;
- le soutien des œuvres sociales du CE (accès aux crèches, frais de garde... ) ;
- une vigilance sur l'égalité professionnelle (recrutement, formation, mobilité, rémunération... ) ;
- et la sensibilisation des managers.

La Direction des Ressources Humaines met à la disposition de ses collaborateurs deux guides sur la maternité et la parentalité. Les accords collectifs en vigueur au sein d'Amundi prévoient un certain nombre de mesures destinées à faciliter l'adéquation entre vie professionnelle et vie familiale (congé enfants malades, congé d'allaitement conventionnel, ...). Des solutions de garde d'enfants sont mises en place avec le concours du Comité d'Entreprise de l'UES Amundi par le biais de places réservées dans un réseau de crèches. De la même manière, les contraintes liées à la conciliation de la vie professionnelle et des responsabilités familiales sont atténuées par la possible attribution de Chèques Emploi Services Universels. Le Comité d'Entreprise permet également une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle par la mise en place de la salle de sport dédiée aux salariés d'Amundi.

Conscient des difficultés rencontrées par les Salariés Aidants, la direction des Ressources Humaines a mis à jour en 2018 le guide pratique informant les collaborateurs sur les dispositifs mis en place dans l'entreprise pour concilier vie professionnelle et aide apportée à un proche. Ce guide détaille également les services proposés par la plateforme RESPONSABILITÉ à laquelle tous les collaborateurs d'Amundi ont désormais accès. Il reprend aussi les dispositifs légaux qui encadrent le statut d'aidant et recense les différents organismes et associations œuvrant dans ce domaine.

L'accord sur le don de jours, renouvelé en 2018, s'inscrit également dans la politique sociale et solidaire de l'entreprise. Amundi a souhaité étendre ce dispositif aux conjoints, partenaires PACS ou concubins déclarés et, plus globalement, à tout proche ayant

(1) UES Amundi à l'exception d'Amundi Tenue de Comptes.

(2) Instances Représentatives du Personnel.

une maladie grave, un handicap ou victime d'un accident. Le don de jours repose sur deux principes fondamentaux le volontariat et le caractère anonyme du don.

L'entreprise a mis en place pour son siège parisien un dispositif de conciergerie d'entreprise proposant une gamme de services variés destinés à faciliter le quotidien des collaborateurs par la réalisation de tâches normalement dévolues au bénéficiaire de la prestation (pressing, cordonnerie, démarches administratives, ...).

L'accord temps de travail porte sur 3 dispositions principales : le contrôle du respect des temps de repos quotidiens, la régulation de l'utilisation des outils de connexion à distance en dehors des heures ouvrées en instaurant un droit à la déconnexion et l'obligation d'aborder, lors de l'entretien annuel d'évaluation des cadres en forfait jours, le suivi de la charge de travail.

En 2018, Amundi s'est engagé dans le déploiement progressif du télétravail au sein de l'UES. Une charte a été signée le 4 septembre 2018. Celle-ci définit le cadre général, les principes de fonctionnement et les conditions d'éligibilité. Le déploiement du télétravail s'étalera sur le 2<sup>nd</sup> semestre 2018 et le premier semestre 2019.

En 2018, des actions de prévention et de sensibilisation ont été menées afin de promouvoir la santé au travail et l'accompagnement des collaborateurs dans la prise en charge de leur santé :

- 1 semaine dédiée au mal de dos et aux troubles musculo-squelettiques (conférence débat, ateliers collectifs « travail sur écran » et « ménager son dos », ateliers individuels « massage détente », la diffusion du guide « Postures et Travail sur écran » à tous les salariés,...) ;
- 3 opérations de don du sang pour un total de 224 donateurs ;
- 1 prévention visuelle sur la thématique « Préserver la vision des enfants » ;
- 1 campagne de vaccination contre la grippe saisonnière à Paris et à Valence (374 salariés vaccinés) ;
- 1 SEEPH<sup>(1)</sup> à Paris et à Valence avec des créneaux de massage Amma et de relaxation en apesanteur et une sensibilisation aux outils connectés pour les mal et non-voyants ainsi qu'un marché solidaire avec la présence d'ESAT.

En matière de santé et sécurité au travail, en 2018, 185 salariés ont été initiés aux Premiers Secours et à l'usage d'un défibrillateur (formation de deux heures) et 31 salariés ont suivi le recyclage de leur formation de SST pour le maintien des connaissances (formation d'un jour).

### 3.3 Mesure de l'engagement des salariés

Amundi mène chaque année une enquête auprès de ses collaborateurs visant à mesurer leur engagement. Cette démarche, baptisée « Indice d'Engagement et Recommandation (IER) » est commune à toutes les entités du groupe Crédit Agricole. En 2018, Amundi a déployé l'enquête en France et dans 15 pays à l'international. Plus de 4 000 collaborateurs ont été sollicités pour un taux de participation de 59 %. Le score d'Amundi atteint 64 % de réponses favorables, en baisse de 5 points par rapport 2017.

### 3.4 Implication sociétale

#### POLITIQUE D'ACCUEIL DES JEUNES EN FORMATION

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 2018, près de 585 jeunes – principalement en France (76,6 %) - ont été intégrés dans le Groupe Amundi dans le cadre de stages longue durée, contrats d'alternance, VIE<sup>(2)</sup>, doctorats CIFRE<sup>(3)</sup>, ou emplois d'été. Amundi a également accueilli une cinquantaine d'élèves dans le cadre de stages de découverte de l'entreprise.

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 certains jeunes étant l'obtention d'un emploi, Amundi s'attache également à organiser des ateliers, pour les accompagner dans leurs recherches professionnelles.

En 2018, pour la 5<sup>e</sup> année consécutive, Amundi a obtenu le label HappyTrainees, récompensant les entreprises pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de leurs jeunes.

#### 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 anime en France un programme annuel de mécénat « Give A Hand » destiné à apporter une aide financière aux projets solidaires de ses collaborateurs. En parallèle, Amundi organise annuellement à Paris un Charity Challenge, une semaine de solidarité et la possibilité de s'engager au profit de nombreuses associations caritatives, par exemple le Challenge Contre la Faim organisé par ACF dont Amundi est partenaire depuis 2010.

(1) Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.

(2) VIE : Volontariat International en Entreprise.

(3) CIFRE : Conventions Industrielles de Formation par la Recherche.

À l'international également, les collaborateurs d'Amundi sont impliqués dans des projets associatifs variés : collectes, dons, bénévolats ou en encore événements sportifs :

- au UK, collecte de fonds pour la lutte contre le cancer au profit de la Macmillan Cancer Support, qui soutient les personnes touchées par le cancer et pour l'évènement annuel Movember pour la recherche sur les maladies masculines ;
- en Allemagne, la Rest-Cent Initiative permet aux salariés de faire don, chaque mois, de quelques centimes prélevés de leur bulletin de paie au profit d'œuvres caritatives ;

- aux US, le programme Amundi Pioneer Helping Others soutient plus de 20 associations et offre aux collaborateurs de nombreuses occasions de s'impliquer dans des événements solidaires (collectes de vêtements, de nourriture, de jouets ou de fournitures scolaires pour le projet Home For Little Wanderers) ;
- à Milan, les équipes d'Amundi ont pris le départ du marathon, au profit de Spagnolli-Bazzoni Onlus basée au Zimbabwe. Cette association, soutenue également par Amundi Dublin, aide la population à lutter contre le sida et soutient notamment les projets de diagnostic précoce.

## 4 AGIR EN ACTEUR CITOYEN, SOLIDAIRE ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Pour Amundi, agir en acteur citoyen, c'est mener des actions de mécénat sur le long terme, adopter des pratiques d'achats responsables et réduire son impact sur l'environnement.

### 4.1 Mécénat

En 2018, Amundi s'est engagée auprès de 3 nouveaux acteurs :

- l'Organisation International du Travail, au travers de l'évènement « EtreS au Travail » qui a célébré au mois de mars le centenaire de l'agence spécialisée de l'ONU ;
- Autistes Sans Frontières, qui permet à des centaines d'enfants autistes d'être scolarisés « en milieu ordinaire » grâce à un accompagnement spécialisé ;
- la Villa des Compositeurs, dont l'objet est de collecter, de conserver et de faire vivre les œuvres musicales écrites de compositeurs du monde entier.

Amundi a poursuivi ses engagements avec ses partenaires historiques dans les domaines de la culture, de l'éducation et de la solidarité. Depuis près de 15 ans, nous sommes le principal mécène de l'Académie de France et de la Villa Médicis dans trois domaines que sont l'accueil d'artistes en résidence, la programmation culturelle au sein de l'Académie, la restauration, la préservation et la valorisation du site. Dans le domaine de la culture, Amundi poursuit par ailleurs son engagement auprès du Grand Palais et du Théâtre National de Chaillot. 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.

Amundi s'engage dans de nombreuses causes à l'international. À travers le programme Amundi Pioneer Helping Others, Amundi US soutient une vingtaine d'organisations caritatives dans des domaines tels que l'illettrisme avec First Literacy, la solidarité envers les femmes en difficultés avec On the Rise et Rosie's Place ou l'intégration des personnes en situation de handicap avec Best Buddies. À Dublin, Amundi est partenaire du Trinity Student Managed Fund (Trinity SMF), 1<sup>er</sup> fonds en Europe géré exclusivement par des étudiants, non rémunérés. L'objectif est de créer une ressource autonome pour le développement éducatif des étudiants du Trinity College. En Autriche, à la période de Noël, Amundi a fait un don à quatre organisations caritatives différentes : World Vision, SOS Kinderdörfer, St. Anna Kinderspital / Kinderkrebsforschung, LernLEO. Le choix des associations reflète les initiatives les plus populaires auprès des employés, ainsi qu'un bon équilibre entre organisations internationales et locales.

### 4.2 Achats responsables

La politique Achats Responsables d'Amundi s'inscrit pleinement dans la politique RSE du groupe Crédit Agricole S.A. qui vise à favoriser l'achat d'un bien ou d'un service en prenant en considération à la fois le juste besoin, d'une part, et les aspects économiques, sociétaux et environnementaux de la réponse apportée à ce besoin, d'autre part, tout en veillant à l'équilibre des relations entre l'entreprise et ses fournisseurs, dans le respect de leurs droits réciproques.

Cette politique s'inscrit dans une démarche engagée et responsable et se veut un vecteur mutuel de progrès et d'innovation. Elle s'adresse à l'ensemble des collaborateurs, acteurs dans le processus achats et à leurs fournisseurs.

Les principes directeurs de la politique Achats reposent sur des engagements tels le Pacte Mondial des Nations Unies, la Charte de la Diversité et la Charte de la Médiation Relations Fournisseurs 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 2018, Amundi a poursuivi ses efforts pour développer le recours au secteur protégé. En témoigne la forte progression depuis 2013 du chiffre d'affaires avec les entreprises du secteur adapté (EA/ESAT <sup>(1)</sup>). A fin décembre 2018, ce montant atteint 543 000 euros.

(1) EA : Entreprise adaptée / ESAT : Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

Par ailleurs, pour améliorer le processus de traitement des factures, les actions initiées depuis 2015 ont été poursuivies en 2018 :

- des indicateurs trimestriels ont été mis en place et sont analysés en comité Achats tous les 2 mois. Des plans de vigilance sont initiés et suivis d'un comité à l'autre avec les parties prenantes ;
- les plus gros fournisseurs de factures ont été invités à réduire leur volume en mutualisant sur une seule et même facture (mensuelle ou trimestrielle) des commandes de biens ou de services ;

- la dématérialisation des factures a également contribué à optimiser les délais de réception, les fournisseurs adressant leur facture vers une adresse mail dédiée à la comptabilité fournisseurs ;
- la réduction des délais de paiement de 45 jours à 30 jours pour les TPE qui en ont fait la demande limite l'impact que des délais de paiement trop longs pourraient avoir comme conséquence financière sur de petites entreprises.

Ces actions ont permis d'améliorer significativement les délais de traitement qui ont progressé de 73 % <sup>(1)</sup> en 2014 à 82 % en 2018.

### 4.3 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 maîtrisant ses émissions de CO<sub>2</sub> par une gestion active de sa consommation d'énergie et de ses déplacements professionnels. Parallèlement, Amundi mène régulièrement des actions environnementales pour développer une utilisation responsable du papier et le recyclage des déchets, sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes et développer le green IT <sup>(2)</sup>.

#### UNE GESTION RESPONSABLE DES IMMEUBLES

Le siège social d'Amundi à Paris respecte les normes environnementales, permettant à Amundi d'être labellisé BBC <sup>(3)</sup> Effinergie et certifié HQE Exploitation <sup>(4)</sup> et BREEAM <sup>(5)</sup>. Amundi-Tenue de Comptes, filiale localisée à Valence (Drôme), est localisée dans un immeuble répondant aux normes environnementales. Deux grandes implantations d'Amundi à Boston et à Milan occupent des locaux certifiés LEED <sup>(6)</sup>.

#### Audit énergétique et énergie renouvelable

À la suite de l'audit énergétique de ses bâtiments parisiens réalisés en 2015, Amundi s'est engagée dans une démarche structurée de progrès en matière d'efficacité énergétique. Un plan d'amélioration énergétique a été mis en place. Depuis 2016, nos immeubles parisiens <sup>(7)</sup> sont alimentés en énergie électrique provenant à 100 % d'énergies renouvelables, essentiellement d'origine hydraulique.

Parmi les actions mises en place : diminution du décalage de consigne +/- 2C, réduction des plages horaires de fonctionnement des CTA <sup>(8)</sup>, remplacement des éclairages par des LED, contacts de fenêtres permettant de couper les ventilo-convecteurs en cas d'ouverture et réduction de leur plage horaire de fonctionnement, homogénéisation des températures de consigne des locaux techniques informatiques à 25°C, remise en service du réseau de récupération de chaleur, déclenchement automatique de l'éclairage par détection de présence.

#### Une consommation responsable du papier

Amundi conduit en France comme à l'international 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, remise des impressions avec badge, diminution du grammage, utilisation de papier ramette certifié et en France dématérialisation des factures. Le pourcentage de factures dématérialisées atteint 79 % à fin décembre 2018.

**Pour les supports de communication :** impression sur du papier certifié, choix d'imprimeurs labellisés Imprim'Vert et augmentation du nombre de documents dématérialisés.

**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 de papier. ATC enregistre en 2018 une progression du taux d'abonnement à son offre d'e-services de 57 % à 62 %, qui a engendré une baisse de 8 % du nombre de pages éditées sur l'année. Au total, une baisse de près de 6 % de la consommation de papier a été enregistrée en 2018 comparativement à 2017, sachant qu'Amundi TC a enregistré une hausse de 7 % du nombre de plis envoyés.

#### 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 en France dès 2013. Les déchets recyclables (papier, gobelets et bouteilles plastique, canettes, consommables d'imprimante, piles et batteries, et déchets d'équipements électriques et électroniques- DEEE) sont pris en charge par CEDRE, atelier protégé employant des personnes en situation de handicap. En complément du tri sélectif, Amundi lance annuellement une opération *Cleaning Weeks* dans ses bâtiments parisiens avec pour objectif de trier et de se débarrasser du papier superflu. Sur un cycle annuel, l'action de recyclage confiée à CEDRE génère 3,52 Unités Bénéficiaires (équivalent emploi handicapé).

Le verre et les bouchons de bouteilles plastiques sont intégrés depuis 2016 dans la chaîne de tri des matières recyclables. En 2018, un système de recyclage des mégots de cigarette a été mis en place pour nos immeubles parisiens. Les bio-déchets du

(1) Pourcentage des factures réglées dans les délais.

(2) Le green IT est un concept qui vise à réduire l'empreinte écologique, économique, et sociale des technologies de l'information et de la communication.

(3) Bâtiment Basse Consommation.

(4) Haute Qualité Environnementale.

(5) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

(6) LEED : Leadership in Energy and Environmental Design.

(7) Hors les data-centers.

(8) Centrale de Traitement d'Air.

restaurant d'entreprise sont collectés. Le tri des matières recyclables est également assuré. Un traitement bio des bacs à graisse est installé sur les 2 immeubles avec pour conséquence moins de rejets et moins de déplacements de camions pour « curer » les bacs et rejeter les graisses dans une station externe.

| Déchets (en tonnes)             | 2018         |
|---------------------------------|--------------|
| Déchets recyclés <sup>(1)</sup> | 175,8        |
| Déchets non-recyclés            | 113,4        |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>289,2</b> |

(1) Papiers, gobelets, bouteilles plastique, canettes, consommables d'imprimantes, piles et batteries, DEEE, verre et bouchons en plastique.

**Actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire**

Le partenaire du restaurant d'entreprise parisien a mis en œuvre une gestion fine de ses prestations afin de limiter au maximum la partie non consommée, non réutilisable au quotidien.

**UNE POLITIQUE DE « GREEN IT »**

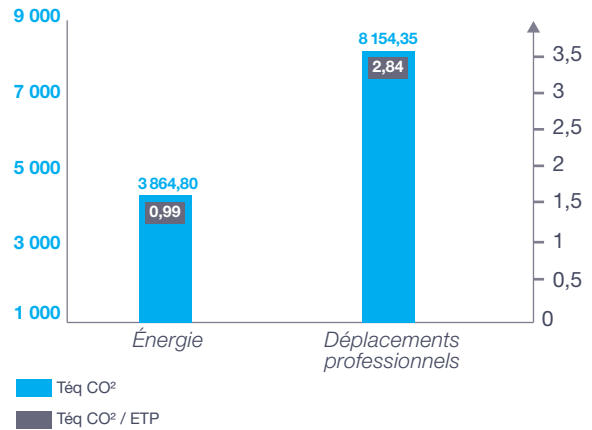
Amundi s'efforce de maîtriser l'impact environnemental de son Système d'Information de plusieurs façons :

- au plan de l'usage individuel, les postes de travail sont automatiquement mis hors tension en soirée pour être redémarrés le lendemain matin. Afin d'économiser davantage sur les absences, chaque poste non utilisé à 11h du matin est éteint. Cette mesure permet d'économiser chaque jour 150 kWh ;
- les équipements informatiques bureautiques (postes de travail, imprimantes, micro-ordinateurs portables, petits matériels, ...) sont recyclés auprès du prestataire ATF GALA, entreprise certifiée D3E qui a signé un accord avec le groupe Crédit Agricole. Les matériels non réutilisés à la revente sont systématiquement adressés à un partenaire certifié. Amundi recycle également son parc de cartouches magnétiques usagées. Des bacs de récupération de toners usagés sont en place ;
- le choix des composants de l'infrastructure centrale est influencé par la consommation électrique et la dissipation calorifique engendrée. Ainsi, notre consommation électrique globale n'augmente plus depuis 2012, tandis que la puissance de traitement délivrée a augmenté de façon conséquente. Chez Amundi, 100 % des équipements informatiques destinés aux utilisateurs (écrans, postes, téléphones, imprimantes) sont aux normes et standards internationaux d'économie d'énergie. Les unités centrales acquises dernièrement sont moins énergivores par rapport aux anciens modèles ;
- enfin, 100 % des équipements informatiques que nous achetons sont certifiés ou conformes aux standards internationaux reconnus.

**La maîtrise des émissions de CO<sub>2</sub>**

Amundi réalise tous les 4 ans un Bilan Carbone complet sur l'ensemble de son périmètre et suit annuellement les émissions de CO<sub>2</sub> sur 2 postes importants : l'énergie et les déplacements professionnels. Parallèlement, Amundi met en place des solutions pour maîtriser et réduire ses émissions de CO<sub>2</sub>. Le dernier bilan carbone complet a été réalisé en 2016 sur les données 2015. Un nouveau Bilan Carbone sera fait en 2019.

**Emissions de CO<sub>2</sub>**



**La politique de déplacements**

La contribution d'Amundi à la lutte contre les émissions de gaz à effets de serre passe notamment par l'existence d'une politique sur les déplacements professionnels responsable applicable à l'ensemble du Groupe Amundi. Avec l'intégration de Pioneer, Amundi a revu sa politique Voyages : validation de la pertinence du voyage, autorisation préalable pour les voyages à l'étranger, rail obligatoire pour les trajets de moins de 3h, limitation des trajets en taxi, catégorisation des véhicules de location en fonction du nombre de voyageurs, le développement des visio-conférences. De manière à sensibiliser davantage les voyageurs à l'impact environnemental, les émissions de CO<sub>2</sub> sont mentionnées sur chaque réservation. En matière de déplacement Domicile-Travail, Amundi prend à sa charge 80 % des frais de transport hors voiture (ex carte Navigo ou carte Velib, ...) et encourage l'usage du vélo. Concernant le choix des voitures de fonction, Amundi privilégie les véhicules de moindre consommation et intègre les véhicules hybrides.

Dans le cadre de la loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte, Amundi, pour ses sites parisiens et valentinois, a réalisé en 2018 un Plan de Déplacement Entreprise visant à limiter et optimiser les déplacements Domicile / Travail et les déplacements professionnels des collaborateurs.

**L'équipement en visio-conférence des bâtiments d'Amundi**

Les salles de réunion sont équipées en matériel de visio-conférences. Le ratio d'équipement des immeubles parisiens est de plus de 51 %. Les réunions entre personnes de sites géographiques différents via le système SKYPE For Business sont privilégiées.

**La sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes**

Trimestriellement, Amundi met à disposition des collaborateurs un reporting quantitatif et qualitatif sur les volumes de déchets triés et recyclés. De nombreuses actions de communication et de sensibilisation aux éco-gestes sont menées en France comme à l'international auprès des collaborateurs (campagne de sensibilisation au tri en Grande-Bretagne, promotion des éco-gestes aux États-Unis et en Italie liée à la certification LEED, ...). Enfin, en France, Amundi est engagée dans la préservation de la biodiversité et des abeilles avec des ruchers dans ses immeubles de Paris et Valence.

## 5 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

### 5.1 Note méthodologique

#### PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Le périmètre du reporting correspond à l'ensemble du périmètre du nouveau Groupe Amundi à la date du 31 décembre 2018 (hors Joint-ventures) :

- **certains indicateurs RH** ne sont disponibles que pour la France. Ces données sont signalées dans le tableau des indicateurs.

Périmètre France : Amundi SA, Amundi Asset Management, CPR Asset Management, Étoile Gestion, Société Générale Gestion, BFT Investment Managers, Amundi Finances, Amundi Immobilier, Amundi Intermédiation, Amundi Private Equity Funds, Amundi IT Services, Amundi Tenue de Comptes, Amundi Transition Énergétique <sup>(1)</sup> ;

- **les données environnementales** couvrent le périmètre de la France et des filiales dont les effectifs sont supérieurs à 100 personnes, à l'exception de KBI Global Investors, société de gestion acquise par Amundi en 2016.

Périmètre des données environnementales 2018 : France, Grande-Bretagne, Italie, Irlande, Autriche, Allemagne, Japon et les États-Unis. Le périmètre des données environnementales correspond à un taux de couverture de 89,2 % des effectifs du Groupe Amundi. Si certaines données n'ont pu être obtenues sur l'ensemble du périmètre de reporting, le taux de couverture est recalculé et mentionné à côté de chaque indicateur.

#### PRÉSENTATION DES DONNÉES

- **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, et un temps de travail supérieur ou égal à 50 % ;

- **données environnementales** : Les données des entités du groupe Pioneer n'ayant été fournies que sur 6 mois pour l'exercice 2017, la comparaison entre les données 2018 et 2017 n'est pas pertinente.

#### MÉTHODOLOGIE DE CALCUL DES ENCOURS DES INVESTISSEMENTS RESPONSABLES

Le montant des investissements responsables gérés par Amundi comptabilise, sur l'ensemble du périmètre du Groupe, les encours de tous les fonds ouverts, mandats et fonds dédiés ayant un objectif d'investissement responsable.

La typologie retenue est la suivante :

- **intégration ESG multi-dimension** : fonds utilisant des notations ESG dans un cadre certifié / labellisé ou sur mesure ;
- **environnemental** : fonds ayant pour objectif de contribuer à la transition énergétique, d'investir dans des actifs verts ou de réduire l'empreinte carbone d'un portefeuille ;
- **social** : fonds ayant pour objectif de financer l'économie sociale et solidaire.

Il n'y a pas de double comptage. Si un fonds répond à plusieurs thématiques, nous retenons la thématique majeure.

#### 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. Enfin le périmètre ne retient pas les fonds dont l'impact est entièrement réalisé à l'international. Les impacts d'une entreprise financée sont reportés au plus tard 1 an après l'investissement. Les impacts des entreprises dont le financement a débuté au cours de l'année de reporting ne sont pas proratisés. Le périmètre des impacts couvre ainsi 91,3 % des encours totaux sous gestion.

(1) Amundi Transition Énergétique n'appartient pas au périmètre financier de consolidation.

## 5.2 Tableau d'indicateurs

| Indicateurs sociaux               | Unité  | 2018   | 2017    | 2016    |         |
|-----------------------------------|--|--------|---------|---------|---------|
| <b>EMPLOI</b>                     |  |        |         |         |         |
| Effectifs                         | Nombre de collaborateurs <sup>(1)</sup>                            | Nombre | 4 417   | 4 734   | 3 167   |
|                                   | Nombre de collaborateurs <sup>(1)</sup>                            | ETP    | 4 339,9 | 4 649,6 | 3 108,7 |
|                                   | Nombre de collaborateurs en France                                 | ETP    | 2 094,3 | 2 126,6 | 2 106,4 |
|                                   | Nombre de collaborateurs à l'international <sup>(1)</sup>          | ETP    | 2 245,6 | 2 523,0 | 1 002,3 |
|                                   | Nombre de collaborateurs dans les joint-ventures                   | ETP    | 1 141,3 | 1 230,3 | 997,5   |
| Répartition par contrat           | Part du personnel extérieur sur l'effectif d'Amundi <sup>(2)</sup> | %      | 9,2     | 10,06   | 11,3    |
|                                   | Nombre de CDI  | ETP    | 4 287,3 | 4 564,2 | 3 087,7 |
|                                   | Part des CDI   | %      | 98,8    | 98,2    | 99,3    |
|                                   | Nombre de cadres*  | ETP    | 2 306,0 | 2 005,7 | 1 987,8 |
|                                   | Nombre de non-cadres*  | ETP    | 410,6   | 107,9   | 118,6   |
| Répartition par âge               | < 30 ans   | Nombre | 334     | 259     | 191     |
|                                   | [30 et 40[   | Nombre | 1 132   | 1 286   | 965     |
|                                   | [40 et 50[   | Nombre | 1 776   | 1 922   | 1 215   |
|                                   | [50 et 60[   | Nombre | 1 055   | 1 132   | 727     |
|                                   | [60 et 65[   | Nombre | 97      | 135     | 69      |
|                                   | ≥ 65 ans   | Nombre | 23      |         |         |
| Ancienneté                        | Age moyen  | Nombre | 44,0    | 44,0    | 43,1    |
|                                   | Ancienneté moyenne   | Nombre | 8,1     | 12,9    | 12,9    |
| Répartition par genre**           | Femmes   | Nombre | 1 874   | 1 929,0 | 1 364,9 |
|                                   | Hommes   | Nombre | 2 543   | 2 720,6 | 1 743,8 |
|                                   | Femmes   | %      | 42,4    | 41,5    | 43,9    |
|                                   | Hommes   | %      | 57,6    | 58,5    | 56,1    |
|                                   | Cadres femmes*   | %      | 41,5    | 42,2    | 42,5    |
|                                   | Cadres hommes*   | %      | 58,5    | 57,8    | 57,5    |
|                                   | Non-cadres femmes*   | %      | 56,5    | 74,4    | 75,0    |
| Répartition par zone géographique | Non-cadres hommes*   | %      | 43,5    | 25,6    | 25,0    |
|                                   | Europe   | ETP    | 3 517,5 | 3 722,0 | 2 646,1 |
|                                   | dont France  | ETP    | 2 094,3 | 2 126,6 | 2 106,4 |
|                                   | Asie   | ETP    | 323,6   | 388,1   | 372,1   |
|                                   | Amériques  | ETP    | 488,8   | 528,5   | 80,5    |
| Départs par motif**               | Autres   | ETP    | 10,0    | 11,0    | 8,0     |
|                                   | Décès  | Nombre | 4       | 2,0     | 4,0     |
|                                   | Démission  | Nombre | 294     | 188,4   | 91,1    |
|                                   | Licenciement économique ou personnel                               | Nombre | 142     | 50,8    | 20,0    |
|                                   | Retraite   | Nombre | 27      | 21,5    | 20,7    |
|                                   | Rupture conventionnelle  | Nombre | 51      | 32,6    | 27,0    |
| Départs par zone géographique**   | Autres   | Nombre | 40      | 92,2    | 70,7    |
|                                   | Départs  | Nombre | 611     | 360,7   | 200,8   |
|                                   | Départs en Europe  | Nombre | 402     | 238,7   | -       |
|                                   | dont départs en France   | Nombre | 125     | 73,9    | 94,4    |
|                                   | Départs en Asie  | Nombre | 121     | 67,0    | -       |
| Taux de départ <sup>(3)</sup>     | Départs en Amériques   | Nombre | 88      | 53,0    | -       |
|                                   | Taux de départ   | %      | 13,8    | 6,3     | 6,5     |
|                                   | dont France  | %      | 5,9     | 3,5     | 4,5     |
|                                   | À l'international  | %      | 21,3    | 12,2    | 11,0    |

\* Périmètre : Amundi (France).

\*\* À compter de l'exercice 2018, la donnée est présentée en nombre et non plus en ETP.

(1) Effectifs des entités consolidées et non consolidées du Groupe Amundi (hors JV).

(2) Personnel extérieur : Intérimaires et prestataires.

(3) Taux de départ : Nombre de départs sur l'année des collaborateurs en CDI et en CDD sur l'effectif total en début de période.

| Indicateurs sociaux   |  | Unité  | 2018   | 2017   | 2016   |
|-----------------------|--|--------|--------|--------|--------|
| Recrutement CDI-CDD** | Recrutement  | Nombre | 391    | 181,5  | 186,0  |
|                       | dont France  | Nombre | 127    | 89,5   | 93,9   |
|                       | À l'international  | Nombre | 264    | 92,0   | 92,1   |
| Recrutement CDI **    | Recrutement  | nombre | 359    | 139,5  | 163,5  |
|                       | dont France  | nombre | 121    | 87,5   | 81,9   |
|                       | À l'international  | Nombre | 238    | 52,0   | 81,6   |
| Mobilités             | Contrats courts transformés en CDI <sup>(4)</sup>                    | Nombre | 132    | -      | -      |
|                       | Prestataires Internalisés  | Nombre | 82     | -      | -      |
|                       | Nombre de mobilités vers le groupe CASA                              | Nombre | 9      | 9      | 13     |
| Rémunération*         | Nombre de mobilités internes   | Nombre | 199    | 249    | 296    |
|                       | Salaire médian annuel brut (CDI)                                     | €      | 61 000 | 62 000 | 59 000 |
|                       | Rémunération moyenne variable collective individuelle <sup>(5)</sup> | €      | 9 022  | 8 839  | 8 800  |

#### ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

|                                 |                           |        |       |       |       |
|---------------------------------|---------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Temps de travail <sup>(6)</sup> | Effectifs à temps plein   | Nombre | 4 193 | 1 912 | 1 900 |
|                                 | dont femmes               | Nombre | 1 620 | 742   | 742   |
|                                 | dont hommes               | Nombre | 2 573 | 1 170 | 1 158 |
|                                 | Effectifs à temps partiel | Nombre | 391   | 246   | 251   |
|                                 | dont femmes               | Nombre | 351   | 225   | 231   |
|                                 | dont hommes               | Nombre | 36    | 21    | 20    |

#### ABSENTÉISME\*

|                            |                       |        |        |        |        |
|----------------------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|
| Absentéisme <sup>(7)</sup> | Accidents             | Nombre | 364    | 749    | 666    |
|                            | Maternité / paternité | Nombre | 7 111  | 6 463  | 7 447  |
|                            | Maladie               | Nombre | 10 185 | 15 164 | 17 827 |
|                            | Absence autorisée     | Nombre | 4 100  | 7 946  | 7 042  |
|                            | Taux d'absentéisme    | %      | 1,3    | 1,5    | 1,5    |

#### FORMATION\*

|                          |   |        |        |        |        |
|--------------------------|---|--------|--------|--------|--------|
| Formation <sup>(8)</sup> | % de personnes formées                                      | %      | 60     | 62,6   | 63,5   |
|                          | Nombre d'employés formés                                    | Nombre | 1 272  | 1 350  | 1 366  |
|                          | Nombre d'heures de formation                                | Nombre | 20 761 | 23 118 | 34 093 |
|                          | Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé  | Nombre | 16,3   | 17,11  | 24,9   |
|                          | Budget alloué à la formation HT                             | K€     | 1 234  | 1 257  | -      |
|                          | Nombre d'actions de formation                               | Nombre | 2 096  | 2 269  | 2 281  |
|                          | Nombre moyen d'actions de formation par collaborateur formé | Nombre | 1,65   | 1,68   | 1,67   |

#### ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

|                            |                             |   |                     |      |      |
|----------------------------|-----------------------------|---|---------------------|------|------|
| Évaluation professionnelle | % d'entretiens d'évaluation | % | 67,6 <sup>(9)</sup> | 88,1 | 95,2 |
|----------------------------|-----------------------------|---|---------------------|------|------|

#### RELATIONS SOCIALES\*

|                 |  |        |    |    |    |
|-----------------|--|--------|----|----|----|
| Dialogue social | Nombre de représentants du personnel                     | Nombre | 55 | 55 | 55 |
|                 | Nombre de réunions du CE et du CHSCT                     | Nombre | 32 | 33 | 33 |
|                 | Nombre d'accords ou d'avenants signés                    | Nombre | 7  | 6  | 9  |
|                 | Nombre d'accord signés en matière de sécurité et travail | Nombre | 0  | 0  | 0  |

\* Périmètre : Amundi (France).

\*\* À compter de l'exercice 2018, la donnée est présentée en nombre et non plus en ETP.

(4) Contrats courts : CDD et Alternants.

(5) La RVC (Rémunération Variable Collective) correspond à l'Intéressement et à la Participation.

(6) Pour l'exercice 2018, les données ont été présentées au niveau Groupe, contrairement aux données 2017 et 2016 présentées au niveau de la France.

(7) À compter de l'exercice 2018, le calcul est fait en nombre de jours réels et non plus calendaires.

(8) Comprend les formations en présentiel, e-learning et parcours diplômants, hors conférences et séminaires, hors formations réglementaires obligatoires s'appliquant à tous les collaborateurs (hors personnel mis à disposition par Crédit Agricole S.A.) et hors formations dispensées via l'outil PHILEAS.

(9) Périmètre Groupe Amundi hors Amundi-Pioneer aux USA.



| Indicateurs sociaux                               |   | Unité                        | 2018  | 2017                 | 2016 |
|---|---|------------------------------|-------|----------------------|------|
| <b>SÉCURITÉ ET SANTÉ*</b>                         |   |                              |       |                      |      |
| Accidents du travail et maladies professionnelles | Taux de fréquence des accidents du travail  | Nombre                       | 5,4   | 6,1                  | 4,1  |
|   | Nombre d'accidents de travail   | Nombre                       | 6     | 11                   | 15   |
|   | Nombre d'accidents de travail (trajet)  | Nombre                       | 25    | 31                   | 29   |
|   | Nombre de maladies professionnelles   | Nombre                       | 1     | 0                    | 1    |
| <b>ÉGALITÉ DE TRAITEMENT</b>                      |   |                              |       |                      |      |
| Égalité femmes-hommes                             | Part des femmes dans le Conseil d'administration  | %                            | 41,7  | 41,7                 | 41,7 |
|   | Part des femmes dans le Comité Exécutif   | %                            | 15,4  | 20,8                 | 9,7  |
|   | Part des femmes dans la population des dirigeants <sup>(10)</sup>                             | %                            | 21,9  | Nd                   | 23,1 |
|   | Part des femmes dans les effectifs managers   | %                            | 33,5  | 34,8                 | 35,0 |
|   | Taux de promotion des femmes aux postes de managers   | %                            | 32,3  | 35,4                 | 30,4 |
|   | Taux de promotion des hommes aux postes de managers   | %                            | 67,7  | 64,6                 | 69,6 |
|   | Part des femmes dans les 10 % des plus hautes rémunérations                                   | %                            | 22,6  | -                    | -    |
| Handicap*   | Taux d'emploi handicap <sup>(11)</sup>  | %                            | 4,34  | 4,50                 | 3,86 |
|   | Nombre de recrutements ou d'intégration de personnes en situation de handicap <sup>(12)</sup> | Nombre                       | 12    | 11                   | 10   |
|   | Nombre de collaborateurs en situation de handicap   | Nombre                       | 61    | 65                   | 67   |
| Contrat de génération                             | Part des moins de 30 ans dans les recrutements <sup>(13)</sup>                                | %                            | 43,0  | 28,0                 | 34,2 |
|   | Taux d'emploi des 55 ans et plus  | %                            | 10,8  | 11,4 <sup>(14)</sup> | 11,6 |
|   | Nombre de stagiaires, alternants, vie, CIFRE et emplois d'été                                 | Nombre moyen <sup>(16)</sup> | 585   | -                    | -    |
|   |   |                              | 331,2 | 347,9                | 310  |

\* Périmètre : Amundi (France).

(10) En raison du rapprochement avec Pioneer Investments, la donnée 2017 n'a pas été calculée.

(11) Taux Emploi Contribution Handicap.

(12) L'indicateur comptabilise les CDI, CDD, alternants, stagiaires et intérimaires.

(13) Seuls sont comptabilisés les recrutements en CDI.

(14) La donnée 2017 a été corrigée par rapport à la donnée publiée dans le document de référence 2017.

(15) Flux de l'année 2018 des contrats de stages supérieurs à 2 mois, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE, CIFRE et emplois d'été.

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

| Indicateurs métiers  |  | Unité   | 2018               | 2017    | 2016    |        |
|--|--|---|--------------------|---------|---------|--------|
| Encours totaux sous gestion  |  | Md€   | 1 425,1            | 1 426,1 | 1 082,7 |        |
| Encours sous gestion après exclusion des émetteurs notes G <sup>(17)</sup> |  | Md€   | 1 358,4            | -       | -       |        |
| Investissement responsable <sup>(18)</sup>                                 | Encours  | Md€   | 275,8              | -       | -       |        |
|  | Fonds et mandats ESG                                   | Md€   | 267,3              | --      | --      |        |
|  | Thématique environnement                               | Md€   | 8,2                | -       | -       |        |
| Analyse ESG  | Fonds PUR à impact social et solidaire                 | Md€   | 0,22               | -       | -       |        |
|  | Émetteurs notes sur les critères ESG                   | Nombre  | > 5 000            | > 5 000 | > 4 000 |        |
|  | Spécialistes dédiés aux sujets extra-financiers        | Nombre  | 18                 | 17      | 17      |        |
|  | Entreprises rencontrées                                | Nombre  | 259                | 192     | 205     |        |
|  | Nombre d'émetteurs exclus                              | Nombre  | 214                | 256     | 200     |        |
| Épargne solidaire  | Encours  | Md€   | 2 778              | 2 341   | 1 796   |        |
| Répartition des investissements solidaires par thématique                  | Emploi   | %   | 36,4               | 35,7    | 37,1    |        |
|  | Logement   | %   | 36,3               | 31,3    | 34,6    |        |
|  | Éducation  | %   | 0,7                | 0,1     | 0,1     |        |
|  | Santé  | %   | 14,0               | 16,4    | 18,9    |        |
|  | Environnement  | %   | 4,05               | 4,6     | 3,1     |        |
|  | Solidarité internationale                              | %   | 7,9                | 10,7    | 5,8     |        |
|  | Service aux associations                               | %   | 0,47               | 0,4     | 0,2     |        |
|  | Surendettement   | %   | 0                  | 0,3     | 0,2     |        |
|  | Agriculteurs financés                                  | %   | 0                  | 0,4     | -       |        |
|  | Impacts des investissements solidaires <sup>(19)</sup> | Emploi  | Nb bénéficiaires   | 16 341  | 12 868  | 11 450 |
| Logement   |  | Nb bénéficiaires  | 2 315              | 1 469   | 1 273   |        |
| Éducation  |  | Nb bénéficiaires  | 4 186              | 153     | 53      |        |
| Santé  |  | Nb bénéficiaires  | 19 280             | 13 044  | 7 293   |        |
| Environnement  |  | Hectares  | 2 283              | 806     | 162     |        |
|  |  | Tonnes de déchets recyclés  | 17 674             | 14 147  | 8 091   |        |
| Solidarité internationale (microcrédit)                                    |  | Nb bénéficiaires  | 29 948             | 37 772  | 12 560  |        |
| Service aux associations   |  | Nb bénéficiaires  | 360                | 118     | 63      |        |
| Surendettement   |  | Nb bénéficiaires  | 3 477              | 3 687   | 2 060   |        |
| Agriculteurs financés  |  | Nb bénéficiaires  | 34                 | 204     | -       |        |
| Empreinte carbone des portefeuilles  |  | Encours faisant l'objet d'un calcul d'empreinte carbone <sup>(20)</sup> | Md€                | 479,1   | 463,84  | -      |
|  |  | Émissions carbone en millions d'euros de chiffre d'affaires             | TeqCO <sub>2</sub> | 231,3   | 226,5   | -      |
|  |  | Émissions carbone en millions d'euros investis                          | TeqCO <sub>2</sub> | 151,4   | 180,5   | -      |

(17) Nouvel indicateur publié en 2018 qui n'a pas été recalculé pour les exercices précédents.

(18) En 2018, Amundi a modifié la présentation de ses données sur l'investissement responsable pour agréger l'ensemble des fonds et mandats intégrant les critères ESG d'une part, les encours sur la thématique de l'environnement d'autre part et enfin le fonds pur à impact social et solidaire. Il n'y a aucun double comptage entre ces 3 catégories.

(19) Le nombre de bénéficiaires de la gestion à impact social, les hectares de terre et les tonnes de déchets recyclés sont calculés en cumulé depuis le début des investissements réalisés par Amundi.

(20) L'encours sur lequel s'applique le calcul de l'empreinte carbone correspond aux encours gérés par Amundi (à l'exception de ceux d'Amundi-Pioneer aux USA, des JV et du Real Assets), minorés des titres non notés et non notables, et pour lesquels nous disposons de données fournies par TRUCOST.

| Indicateurs métiers                          |  | Unité                         | 2018   | 2017   | 2016   |
|--|--|-------------------------------|--------|--------|--------|
| Politique de vote <sup>(21)</sup>            | Actions d'engagement avec les sociétés investies en amont des AG   | Nombre                        | 202    | 233    | 240    |
|  | Nombre d'AG traitées   | Nombre                        | 2 960  | 2 540  | 2 623  |
|  | Nombre de résolutions traitées   | Nombre                        | 35 285 | 32 443 | 32 771 |
|  | Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur le gouvernement d'entreprise                               | Nombre                        | 520    | 265    | 299    |
|  | Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions sociales/sociétales et des droits de l'Homme | Nombre                        | 21     | 121    | 80     |
|  | Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions environnementales                            | Nombre                        | 48     | 54     | 51     |
|  | Nombre total de votes d'opposition   | Nombre                        | 5 307  | 4 893  | 5 477  |
|  | Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur l'équilibre du conseil  | Nombre                        | 2 162  | 1 882  | 2 069  |
|  | Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur les opérations sur capital (dont poison pills)  | Nombre                        | 1 177  | 932    | 1 006  |
|  | Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur la rémunération des dirigeants  | Nombre                        | 1 408  | 1 307  | 1 608  |
| Éthique et conformité                        | Nombre de comités conformité   | Nombre                        | 9      | 11     | 11     |
|  | Nombre de réclamations   | Nombre                        | 3 357  | 4 064  | 2 865  |
|  | Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT) <sup>(22)</sup>   | Nombre                        | 3 632  | 204    | 90     |
|  | Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre la fraude <sup>(22)</sup>   | Nombre                        | 3 706  | 223    | 83     |
| Service clients Corporate et institutionnels | Total des réclamations   | Nombre                        | 45     | 20     | 46     |
|  | dont contestation d'une opération  | Nombre                        | 11     | 10     | 13     |
|  | dont délais de traitement d'une opération  | Nombre                        | 6      | 4      | 3      |
|  | dont qualité de l'offre  | Nombre                        | 27     | 6      | 28     |
| Réseaux partenaires <sup>(23)</sup>          | dont tarification  | Nombre                        | 1      | 0      | 2      |
|  | Effectifs dédiés aux réseaux   | ETP                           | 126,3  | 168,5  | 181,7  |
| Gestion des risques <sup>(24)</sup>          | Taux de rattachement des portefeuilles gérés à une stratégie risque  | %                             | 99,3   | 99,8   | 99,1   |
|  | Effectifs ligne métier Risques   | ETP                           | 209,3  | 225,8  | 165,0  |
| Effectifs des métiers de contrôle            | Effectifs ligne métier Audit   | ETP                           | 36,5   | 42,9   | 26,6   |
|  | Effectifs ligne métier Conformité  | ETP                           | 100,9  | 108,0  | 64,8   |
|  | Part dans l'effectif   | %                             | 8,0    | 8,1    | 8,2    |
| Mécénat <sup>(25)</sup>                      | Montants des dons  | K€                            | 2 433  | 1 101  | 1 409  |
|  | Achats auprès du secteur protégé   | K€                            | 543    | 540    | 339    |
| Achats responsables*                         | Recours au secteur protégé   | Nombre d'unités bénéficiaires | 26,2   | 25,6   | 16,9   |
|  | Pourcentage des factures traitées dans un délai de 2 mois  | %                             | 82     | 83     | 83     |

\* Périmètre : Amundi (France).

(21) Périmètre Groupe Amundi hors Amundi-Pioneer aux USA.

(22) La formation anti-corruption interne est désormais traitée dans le module « Lutte contre la fraude » et la corruption externe dans la formation « Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) ». Ces formations ne sont pas déployées chaque année.

(23) Réseaux partenaires historiques : Caisses régionales de Crédit Agricole, LCL gestion, Société Générale Gestion et Étoile Gestion.

(24) Cet indicateur est calculé sur un périmètre Groupe à l'exception des pays suivants : Autriche, République Tchèque, Allemagne, Italie et USA.

(25) Les données 2017 ne couvraient qu'Amundi Asset Management en France. Pour 2018, le périmètre de référence est élargi au Groupe Amundi et inclut l'aide apportée aux chaires de recherche.

| Indicateurs environnementaux |   | Unité                   | 2018       | Taux de couverture sur le périmètre de reporting | 2017       | 2016       |
|------------------------------|---|-------------------------|------------|--|------------|------------|
| Énergie                      | Consommation d'énergie                                    | KWh                     | 25 037 497 | 100 %  | 22 419 899 | 20 579 926 |
|                              | Consommation d'énergie par salarié                        | KWh/ETP                 | 6 466      | 100 %  | 7 423      | 7 517      |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub>                                 | TeqCO <sub>2</sub>      | 3 864,8    | 100 %  | 2 674,9    | 2 124,9    |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> par salarié                     | TeqCO <sub>2</sub> /ETP | 0,99       | 100 %  | 0,88       | 0,78       |
| Déplacements professionnels  | Train   | kms                     | 4 556 972  | 93,7 %   | 4 019 138  | 3 955 961  |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> train                           | TeqCO <sub>2</sub>      | 205,3      | 93,7 %   | 181        | 179        |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> train par salarié               | TeqCO <sub>2</sub> /ETP | 0,06       | 93,7 %   | 0,07       | 0,08       |
|                              | Avion   | kms                     | 28 410 137 | 100 %  | 23 770 879 | 19 182 876 |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> avion                           | TeqCO <sub>2</sub>      | 7 949      | 100 %  | 6 837      | 6 168      |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> avion par salarié               | TeqCO <sub>2</sub> /ETP | 2,05       | 100 %  | 2,09       | 2,32       |
| Papier                       | Consommation de papier                                    | Tonnes                  | 441,1      | 100 %  | 248,7      | 270        |
|                              | Consommation de papier recyclé                            | Tonnes                  | 214,0      | 100 %  | 89,6       | 96,6       |
| Eau                          | Consommation d'eau  | m <sup>3</sup>          | 36 862     | 96,7 %   | 38 613     | 25 694     |
|                              | Consommation d'eau par salarié                            | m <sup>3</sup> /ETP     | 9,8        | 96,7 %   | 12,3       | 12,2       |
| Déchets                      | Masse des déchets non-recyclables                         | Tonnes                  | 113,4      | 75,6 %   | 120,1      | 111,3      |
|                              | Masse des déchets recyclés (hors papiers) <sup>(26)</sup> | Tonnes                  | 32,0       | 91,2 %   | 26,6       | 89,6       |
|                              | Masse de papier recyclé                                   | Tonnes                  | 143,8      | 87,9 %   | 107,1      | 78,1       |

(26) La donnée 2017 a été corrigée par rapport à la donnée publiée dans le rapport RSE 2017.

Amundi est une société anonyme au capital de 504 260 885 euros  
Établissement de crédit régi par le Code Monétaire et Financier

Siège social : 91-93, boulevard Pasteur 75015 Paris, France  
Adresse postale : 90, boulevard Pasteur, CS21564, 75730 Paris cedex 15, France  
Téléphone : +33 (0)1 76 33 30 30  
Siren : 314 222 902 RCS Paris  
LEI : 9695 00 10FL2T1TJKR5 31

Site internet  
[www.amundi.com](http://www.amundi.com)

Crédits photos : Alvisé Busetto/Capa pictures - Raphaël Olivier/Capa pictures  
Bea Uhart/Capa pictures - Alexander Dobrovodsky/Capa pictures  
Porter Gifford/Capa pictures - Unsplash/Marius Badstuber

Conception & réalisation  LABRADOR +33 (0)1 53 06 30 80  
INFORMATION DESIGN

---

La confiance  
ça se mérite

**Amundi**

---

[amundi.com](https://www.amundi.com)