

**TABLEAU 11 – CONTRATS DE TRAVAIL, INDEMNITÉS DE RETRAITE ET INDEMNITÉS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
<b>Yves Perrier</b> Président du Conseil d'Administration Début du mandat : 11 mai 2021 Fin de mandat : cf. <sup>(1)</sup>		X		X		X		X
<b>Yves Perrier</b> Directeur Général Début du mandat : 15 septembre 2015 Fin de mandat : 10 mai 2021	X		X		X			X
<b>Valérie Baudson</b> Directrice Générale Début du mandat en cours : 11 mai 2021 Fin de mandat : indéterminée	X <sup>(2)</sup>		X		X		X	

(1) Yves Perrier a été nommé Président pour la durée de son mandat d'administrateur dont le renouvellement est soumis à l'Assemblée générale 2022.

(2) Pour rappel, le contrat de travail de Valérie Baudson fait l'objet d'une suspension durant la durée de son mandat social, comme cela est décrit au paragraphe 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel.

Les avantages postérieurs à l'emploi dont bénéficient les Dirigeants mandataires sociaux sont détaillés s'agissant d'Yves Perrier au paragraphe 2.4.3.3.2 et de Valérie Baudson au paragraphe 2.4.4.4.

## 2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2022

En application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022.

### 2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes, ce dernier choix permettant aux actionnaires de voter spécifiquement sur chacune d'entre elles, et à la Société de tenir plus finement compte du résultat de ces votes. La politique de rémunération est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie, à la fois d'un point de vue commercial et comme investisseur responsable, telle que décrite au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel. Dans cet objectif, elle s'inscrit et se conforme au cadre général décrit à la section 2.4.1, notamment pour les Dirigeants mandataires sociaux. Concernant la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, divers mécanismes, tels que l'indexation des rémunérations différées sur la valeur de l'action et/ou de paniers de fonds représentatifs, favorisent l'alignement des intérêts.

Lorsque des critères de performance sont prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions, l'évaluation de la performance résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie. Ceci s'applique à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué.

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

d'Administration s'appuie sur des analyses permettant notamment une comparaison avec les rémunérations d'autres dirigeants. Pour le Président du Conseil d'Administration, le Conseil se réfère aux dirigeants de sociétés cotées du SBF 120 et pour la Directrice Générale aux dirigeants d'un panel de plus de 20 gestionnaires d'actifs internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne de mille milliards de dollars. Le Conseil d'Administration tient par ailleurs compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de ses prises de décision concernant les mandataires sociaux. Il analyse en particulier l'évolution sur les cinq dernières années de la performance de la Société ainsi que des rémunérations moyennes et médianes des salariés.

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

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

- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en janvier 2020 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés ;
- le cadre réglementaire applicable à la rémunération du personnel identifié (dont font partie la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué) tel que défini par le Code monétaire et financier ;
- les dispositions du Code de commerce.

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021, ont vocation à s'appliquer aux Dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités qui lui seront confiées. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

En cas de circonstances exceptionnelles (telles qu'une modification exceptionnelle des conditions de marché ou une évolution imprévue affectant substantiellement l'activité de la Société), le Conseil d'Administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération. Conformément

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

Les principales modifications envisagées de la politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2022, par comparaison à celle prévue pour l'exercice 2021, sont liées au changement de gouvernance :

- en 2022, la politique de rémunération n'a plus vocation à s'appliquer à des personnes différentes occupant successivement les mandats de Président du Conseil d'Administration ou de Directeur Général, comme ce fut le cas en 2021 ;
- une autre modification de la politique de rémunération consiste à ajuster les critères non-économiques de la rémunération variable de la Directrice Générale pour tenir compte des priorités stratégiques d'Amundi ;
- enfin, elle comporte des précisions sur la rémunération du Directeur Général Délégué nommé à ce poste à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Dans le cadre de ce projet de modification, le Conseil d'Administration a tenu compte des votes exprimés par l'Assemblée générale des actionnaires du 10 mai 2021 et notamment de l'approbation des politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'Administration (10<sup>e</sup> et 11<sup>e</sup> résolutions, approuvées à hauteur, respectivement, de 99,87 % et de 99,10 %), aux membres du Conseil d'Administration (7<sup>e</sup> résolution, approuvée à hauteur de 99,98 %) et au Directeur Général (8<sup>e</sup> et 9<sup>e</sup> résolutions approuvées à hauteur, respectivement, de 97,59 % et de 98,05 %), mais aussi de celle des informations mentionnées au I. de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (5<sup>e</sup> résolution, adoptée à 99,89 %).

#### 2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux Administrateurs et au censeur

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

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

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

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2022 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, sera versée en 2023 au titre de l'exercice 2022.

Il a été proposé par le Conseil d'Administration du 8 février 2022, après avis de son Comité des Rémunérations, de maintenir la même politique de rémunération que celle appliquée et approuvée au titre de l'exercice 2021 :

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

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

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

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'Administration n'est pas composé conformément à l'article L. 225-18-1 du même Code, et (ii) dans les conditions

de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

**« Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*

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

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

Le Conseil d'Administration du 8 février 2022 a décidé de maintenir inchangée la rémunération annuelle de Yves Perrier en tant que Président du Conseil d'Administration, laquelle s'élève donc à un montant forfaitaire fixe de 350 000 euros. Cette rémunération avait été déterminée à l'occasion de sa nomination en mai 2021, en tenant compte des

rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'Administration ne sera éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

En tant qu'administrateur, le Président du Conseil d'Administration peut également bénéficier des rémunérations présentées en section 2.4.4.2. Il est toutefois précisé qu'Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs. Il est toutefois précisé qu'Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. La valorisation de cet avantage est estimée à 5 295 euros pour 2022.
Frais de santé	Yves Perrier bénéficie du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. La cotisation à la charge d'Amundi pour 2022 est estimée à 1 221 euros.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

**« Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la*

*politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*

#### 2.4.4.4 Politique de rémunération applicable à la Directrice Générale

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

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 8 février 2022 a décidé de reconduire la politique de rémunération qu'il avait défini à l'occasion de la nomination de la Directrice Générale, tout en adaptant les critères non-économiques de la rémunération variable aux priorités stratégiques d'Amundi pour 2022.

##### Contrat de travail

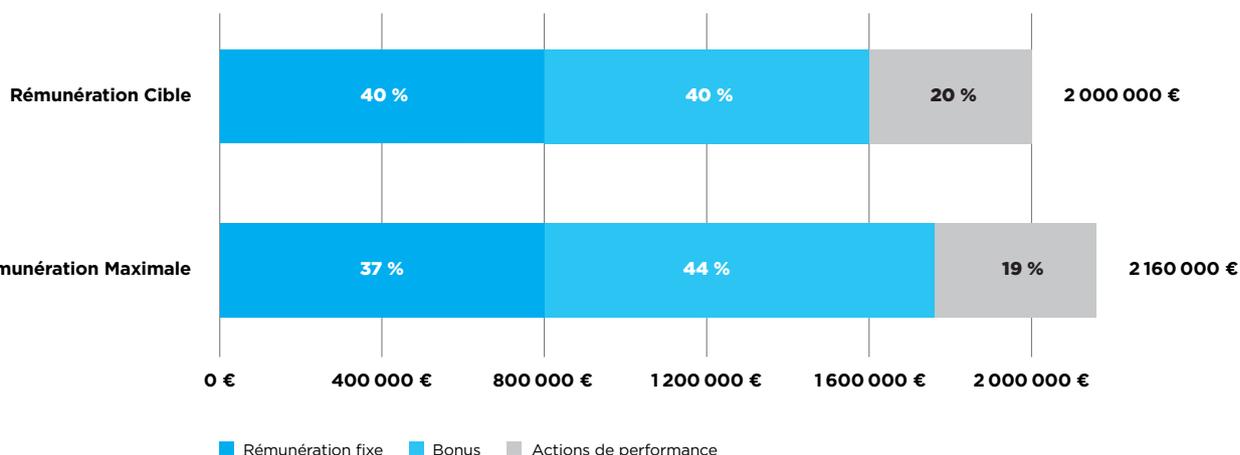
Lors de sa réunion du 31 mars 2021, le Conseil d'Administration a relevé qu'à la date de sa nomination, Valérie Baudson cumulait plus de 25 ans d'ancienneté au sein du Groupe, laquelle traduisait son expertise, sa maîtrise des enjeux et sa contribution au développement du Groupe depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1995.

Il n'a donc pas semblé opportun au Conseil de priver Valérie Baudson des avantages qu'elle pouvait tirer de son contrat de travail, et dont elle ne pourrait plus bénéficier s'il y avait été mis fin. Conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise, le Conseil a donc considéré que l'ancienneté et la situation personnelle de Valérie Baudson justifiaient le maintien de son contrat de travail tout en organisant sa suspension.

À ce titre, en vertu d'une autorisation donnée par le Conseil du 10 mai 2021, une convention de suspension a été conclue le 10 mai 2021 afin d'organiser les modalités de revalorisation de la rémunération au titre du contrat de travail de Mme Baudson et les conditions de reclassement lors de la réactivation de ce contrat. Il est précisé que cette convention ne prévoit pas la prise en compte de la période de suspension pour le calcul de l'ancienneté de Valérie Baudson. La convention de suspension modifie également la durée de l'engagement de non-concurrence prévu par le contrat de travail, en portant celle-ci de six mois à un an, les autres conditions de cet engagement de non-concurrence restant inchangées. Cette suspension du contrat de travail implique notamment que Valérie Baudson ne bénéficiera pas, pendant la durée de son mandat, des éléments de rémunération y afférents, qu'ils résultent de son contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle ne sera ainsi rémunérée qu'au titre de son mandat social, selon les modalités décrites ci-dessous. Cette convention fera l'objet d'une résolution soumise à l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021 au titre des conventions réglementées.

## TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	<p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.</p> <p>Le Conseil d'Administration du 8 février 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe, soit 800 000 euros au titre de 2022. Cette rémunération avait été déterminée au moment de la nomination de Valérie Baudson. Conformément à l'article 25.3.1 du Code AFEP-MEDEF, cette rémunération ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.</p> <p>Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation <i>ex post</i> de l'Assemblée générale.</p>
Rémunération variable globale	<p><b>Nature de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale sera attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en partie sous forme de bonus ;</li> <li>• en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentées en détails ci-après.</li> </ul> <p><b>Niveau cible de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale cible s'élève à 1 200 000 euros, soit 150 % de la rémunération fixe.</p> <p>Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire, soit, à la cible, 800 000 euros ;</li> <li>• à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance, soit, à la cible, 400 000 euros.</li> </ul> <p><b>Plafond de la rémunération variable globale</b></p> <p>Au-delà de la cible de 1 200 000 euros, toute attribution se fera exclusivement sous forme de bonus en numéraire. Au maximum, la rémunération variable globale peut atteindre 1 360 000 euros en cas de surperformance, soit 170 % de la rémunération fixe.</p> <p>Ceci est par ailleurs conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale à un maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.</p> <p>La structure de la rémunération proposée, pour Valérie Baudson, Directrice Générale, peut être synthétisée comme suit :</p>



Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

Rémunération variable  
globale :Modalités de  
détermination

## Modalités de détermination de la rémunération variable globale

Le montant de la rémunération variable globale de la Directrice Générale attribuée au titre de 2022, sera déterminée postérieurement à la clôture 2022, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, en comparant le résultat obtenu et les objectifs pré-établis en début d'exercice pour chaque critère, économique et non-économique.

Au titre de 2022, le poids des critères économiques est de 70 % et celui des critères non économiques de 30 %. L'ensemble des critères porte sur le périmètre Amundi pour 80 % et sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pour 20 %.

## Critères économiques

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

## Critères non économiques

Les critères non économiques Amundi choisis par le Conseil d'Administration sont alignés avec les priorités stratégiques de la Société :

- le développement de l'ESG sera déterminant pour la croissance d'Amundi à moyen terme ;
- l'intégration rapide de Lyxor est un point clé pour le développement d'Amundi sur le secteur des ETF et en gestion alternative ;

À l'issue de l'exercice 2022, le Conseil évaluera l'atteinte :

- du critère relatif aux projets ESG, en mesurant la progression d'Amundi, à fin 2022, dans la mise en oeuvre des dix engagements prévus par le plan « Ambition 2025 » (tels que présentés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021), sur la base de résultats quantitatifs et qualitatifs,
- du critère relatif à la réalisation de l'intégration de Lyxor, en fonction du respect du calendrier prévu pour l'intégration et du montant des synergies déjà réalisées à fin 2022.

Le critère non économique Crédit Agricole S.A qui concerne également les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A., porte sur le déploiement du Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe avec un accent particulier sur la dimension sociétale. Le Conseil évaluera l'atteinte de ce critère en fonction des réalisations de l'année 2022.

Ainsi, compte tenu des critères relatifs à la mise en oeuvre des projets ESG Amundi et au déploiement du Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe Crédit Agricole S.A., 20 % de la rémunération variable de la Directrice Générale est liée à des sujets RSE et ESG.

Les critères définis pour la rémunération variable 2022, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2022, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
<b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>	<b>80 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>60 %</b>			
PNB (produit net bancaire) (en M€) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coex (coefficient d'exploitation) (en %) <sup>(1)</sup>	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (résultat net part du groupe ajusté) (en M€) <sup>(1)</sup>	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette (en Md€) <sup>(1)</sup>	9,0 %	50 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>20 %</b>			
Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
Réaliser l'intégration de Lyxor <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>	<b>20 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>10 %</b>			
Coex (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en M€) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>10 %</b>			
Projet Client, Humain et Sociétal <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>			

(1) Critère quantitatif

(2) Critère quantitatif et qualitatif

Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

Pour chaque critère économique,

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

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

Le taux de réalisation global sera calculé comme étant la moyenne pondérée des taux de réalisation de tous les critères, économiques et non économiques. Il s'appliquera à l'ensemble de la rémunération variable globale, dans la limite du plafond prévu de 113,3 %. La rémunération variable globale maximale sera de 1 360 000 euros, soit 113,3 % de la rémunération cible ou 170 % de la rémunération fixe.

Rémunération variable  
globale

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

Modalités de différé  
et d'indexation

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

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

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

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

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

1. Une moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai 2023 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2022 ;
2. L'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2024 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2022.

Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

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

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

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

**Actions de performance**

Afin d'inciter la Directrice Générale à la création de valeur à long terme et d'aligner ses intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de sa rémunération variable globale lui sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance. Il est précisé que conformément à la 26<sup>e</sup> résolution de l'Assemblée générale 2021, le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.

*Nombre d'actions initialement attribué*

Le nombre d'actions Amundi, correspondant à la part de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 sous forme d'actions de performance, sera déterminé par le Conseil d'Administration sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 40 jours ouvrés précédant le Conseil. Ces actions de performance constituant une modalité de paiement de la rémunération variable, leur attribution effective n'interviendra qu'après le vote *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022.

*Modalités d'acquisition des actions de performance*

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

Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation, la collecte nette ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi. Les modalités précises, telles que la pondération et l'échelle d'acquisition seront arrêtées par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et décrites dans le rapport sur la rémunération attribuée à la Directrice Générale au titre de 2022 qui sera soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2022.

*Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme*

La Directrice Générale sera tenue de conserver, jusqu'à la cessation de son mandat, pour chaque plan, 20 % des actions acquises. Elle prendra également l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

## Bonus payé en numéraire

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

*Conditions de versements des tranches de bonus*

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte de quatre conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations. Ces conditions portent, pour 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi et pour 15 % sur trois agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). La structure des conditions de performance retenue pour la rémunération attribuée au titre de 2022 est identique à celle applicable à la Directrice Générale au titre de l'année 2021 telle que décrite au chapitre 2.4.3.3.3.

Dans l'hypothèse où les actions de performance attribuées ne représenteraient pas au moins 50 % de la rémunération à différer, alors chaque tranche serait versée pour partie sous forme numéraire et pour partie sous forme de rémunération indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. Le versement de ces tranches serait également soumis à une période de rétention d'un an et à des conditions de performance dont la structure est identique à celle décrite au chapitre 2.4.3.3.3.

Rémunération variable globale :	<b>Modalités de versement de la rémunération variable globale</b>
Modalités de versement	Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2022.
Rémunération variable globale :	<b>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</b>
Conditions en cas de départ et clause de restitution	En cas de départ, Valérie Baudson ne pourra pas conserver ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.
	<b>Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale</b>
	S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français.
Rémunération exceptionnelle	Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.
	Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2022.
Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration ou au Président du Conseil d'Administration	La Directrice Générale ne perçoit pas de rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administratrice ou de Président du Conseil d'Administration. Il est au demeurant rappelé que Valérie Baudson n'est pas membre du Conseil d'Administration.
Indemnité de départ à la retraite	Valérie Baudson bénéficie, au titre de son contrat de travail suspendu, du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.
Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ	<b>Éligibilité au versement d'une indemnité de départ</b>
	En cas de cessation de son mandat de Directrice Générale, le contrat de travail de Valérie Baudson est réactivé à des conditions de rémunération équivalentes à la moyenne des rémunérations attribuées aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, cette rémunération ne pouvant être inférieure à celle attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2020.
	Dans le cas où Amundi ne serait pas en mesure, à la cessation du mandat de Directrice Générale, de lui proposer dans un délai de trois mois une fonction équivalente ou comparable à celle actuellement exercée par les membres du Comité de Direction Générale d'Amundi sous forme d'une offre d'au moins deux postes, elle sera éligible, si la cessation de son mandat est intervenue en cas de départ contraint (à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de contrôle ou de stratégie), à une indemnité de départ dans les conditions décrites ci-après et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.
	Cette indemnité de départ sera cependant exclue si Valérie Baudson quitte à son initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe. En outre, cette indemnité de départ ne serait pas non plus due dans l'hypothèse où Valérie Baudson (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave. Cette indemnité de départ ne serait pas due également si la Directrice Générale a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.
	<b>Montant de l'indemnité de départ</b>
	L'indemnité de départ serait déterminée sur la base d'une assiette correspondant à deux fois la somme de la rémunération attribuée (fixe et variable) au titre de l'année civile précédant l'année de la cessation du mandat social de Valérie Baudson.

Éléments de la  
politique de  
rémunération

## Présentation

	<p>Il est précisé que cette indemnité inclut toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence.</p> <p><b>Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ</b></p> <p>Le versement de cette indemnité de départ est subordonné à la réalisation des objectifs budgétaires des métiers du Groupe Amundi sur les deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social, sur la base d'indicateurs, prenant en compte l'évolution de l'activité ainsi que ses résultats, à savoir : le produit net bancaire, la collecte nette, le coefficient d'exploitation et le RNPG ajusté.</p> <p>Il est précisé que ces conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.</p>
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	<p>Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.</p> <p>Au titre de son contrat de travail, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture de son contrat de travail. En contrepartie, elle percevra pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation de son contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.</p> <p>Conformément à la recommandation 25.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale.</p> <p>Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
<b>Assurance chômage</b>	<p>La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice Générale d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle. La durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Valérie Baudson à l'issue de la première période d'affiliation de 12 mois qui prendra fin le 31 mai 2022, serait de 12 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur. À compter de la fin de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Valérie Baudson sera portée à 24 mois.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature pour Valérie Baudson. Pour la première année d'affiliation prenant fin au 31 mai 2022, cette cotisation est estimée, en fonction du barème en vigueur, à 12 974 euros sur une base annuelle. Pour la deuxième année d'affiliation, qui débute le 1<sup>er</sup> juin 2022, la cotisation sera portée à 32 765 euros sur une base annuelle.</p>
<b>Avantages de toute nature</b>	<p>Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé 6 800 euros en 2022.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>
<b>Prévoyance Santé</b>	<p>La Directrice Générale bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance santé que les collaborateurs.</p> <p>À titre indicatif, compte tenu des barèmes en vigueur en 2022, les cotisations restant à la charge d'Amundi pour une année pleine sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 221 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 404 euros.</li> </ul>
<b>Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b>	<p>Amundi a décidé de mettre fin au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable au sein d'Amundi. Ainsi, dès janvier 2022, la Directrice Générale ne bénéficiera plus d'aucune cotisation obligatoire versée par Amundi, à l'instar de l'ensemble des salariés d'Amundi.</p>

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 :

**« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce,*

*la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*

#### 2.4.4.5 Politique de rémunération applicable au Directeur Général Délégué

Postérieurement à la clôture de l'exercice 2021 et sur proposition de la Directrice Générale, le Conseil d'Administration du 28 mars 2022 a nommé Nicolas Calcoen nouveau Directeur Stratégie, Finance et Contrôle en qualité de Directeur Général Délégué d'Amundi à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

La politique de rémunération applicable au Directeur Général Délégué respecte les principes applicables à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1 et reprend également ceux applicables à la Directrice Générale présentés en section 2.4.4.4. Seules quelques adaptations tenant compte de la spécificité du mandat de Directeur Général Délégué sont proposées et décrites ci-après.

##### Contrat de travail

Le Conseil d'Administration a relevé qu'à la date de sa nomination, Nicolas Calcoen cumulait plus de 11 ans d'ancienneté au sein du Groupe ce qui reflétait sa contribution au développement du Groupe depuis le 5 juillet 2010.

Il n'a donc pas semblé opportun au Conseil de priver Nicolas Calcoen des avantages qu'il pouvait tirer de son contrat de travail, et dont il ne pourrait plus bénéficier s'il y avait été mis fin. Le Conseil a considéré, conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise que l'ancienneté et la situation personnelle de Nicolas Calcoen justifiaient le maintien de son contrat de travail. Celui-ci sera néanmoins suspendu, ce qui implique notamment que Nicolas Calcoen ne bénéficiera pas, pendant la durée de son mandat, des éléments de rémunération y afférents, qu'ils résultent de son contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il ne sera ainsi rémunéré qu'au titre de son mandat social selon les modalités décrites ci-dessous.

À ce titre, après approbation du Conseil d'Administration, une convention de suspension du contrat de travail de Nicolas Calcoen a été conclue le 28 mars 2022 afin d'organiser les modalités de revalorisation de la rémunération au titre du contrat de travail et les conditions de reclassement lors de la réactivation de ce contrat.

Les conditions de rémunération prévues par la convention de suspension sont les suivantes :

- la rémunération fixe sera égale à la moyenne de la rémunération fixe attribuée aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi (ou tout autre organe équivalent), hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social ;
- la rémunération variable globale sera égale aux deux tiers de la moyenne de la rémunération variable globale attribuée sur ce même périmètre.

En tout état de cause, cette rémunération ne pourra être inférieure à celle attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2021.

Il est précisé que cette convention ne prévoit pas la prise en compte de la période de suspension pour le calcul de l'ancienneté de Nicolas Calcoen. En outre, cette convention de suspension prévoit un engagement de non-concurrence au titre du contrat de travail pour une durée de 12 mois suivant la date effective de sa cessation. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la

rémunération fixe à laquelle aurait droit Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de son contrat de travail. La convention inclut également une clause de non-débauchage de salariés du groupe Amundi.

##### Éléments de rémunération

Le Directeur Général Délégué bénéficie des éléments de rémunération suivants :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable globale ;
- des avantages de toute nature (véhicule de fonction et assurance chômage privée) ;
- une indemnité de cessation de fonction ;
- une indemnité de non-concurrence ;
- un régime de prévoyance santé identique à celui des autres collaborateurs ;
- une indemnité de départ à la retraite au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi applicable à l'ensemble des collaborateurs.

Sauf précision ou indication spécifique décrite ci-après, les éléments de rémunération proposés pour le Directeur Général Délégué sont identiques à ceux applicables à la Directrice Générale.

##### Rémunération fixe

Conformément aux propositions du Comité des Rémunérations, la rémunération fixe au titre de l'exercice 2022 s'établirait à **420 000 euros sur une base annuelle**.

##### Rémunération variable globale

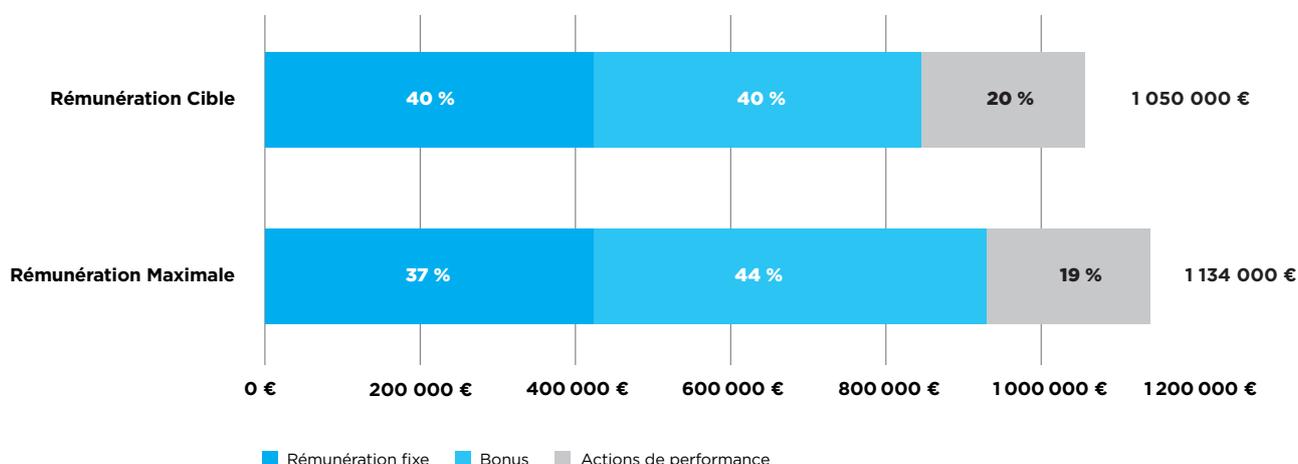
Le Directeur Général Délégué percevrait une rémunération variable dans des conditions identiques à celles applicables à la Directrice Générale (modalités de détermination, différé et indexation, règles applicables aux actions de performance et au numéraire, modalités de versement, cas de départ et clause de restitution), sous réserve des précisions qui suivent.

Comme pour la Directrice Générale :

- la **rémunération variable globale cible s'élèverait à 150 % de la rémunération fixe, soit 630 000 euros sur une base annuelle** ;
- jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable serait attribuée :
  - à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire, soit, à la cible, 420 000 euros sur une base annuelle,
  - à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance, soit, à la cible, 210 000 euros sur une base annuelle ;
- la **rémunération variable globale du Directeur Général Délégué serait plafonnée à 170 % de la rémunération fixe, soit 714 000 euros sur une base annuelle**.

Au titre de l'exercice 2022, le montant de la rémunération variable globale sera déterminé *pro rata temporis* à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

La structure de la rémunération proposée sur une base annuelle pour Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, peut être synthétisée comme suit :



Les modalités de détermination de la rémunération variable sont les mêmes que pour la Directrice Générale. Toutefois, pour tenir compte de la nature des fonctions exercées, le Conseil d'Administration a proposé de pondérer cette rémunération variable globale à hauteur de 60 % sur des critères économiques et à hauteur de 40 % sur des critères non-économiques. Les critères, identiques à ceux de la

Directrice Générale, portent à 80 % sur le périmètre Amundi et à 20 % sur le périmètre Crédit Agricole S.A.

Ainsi, les critères définis pour la rémunération variable 2022, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2022, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
<b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>	<b>80 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>50 %</b>			
PNB (produit net bancaire) (en M€) <sup>(1)</sup>	7,5 %	50 %	100 %	150 %
Coex (coefficient d'exploitation) (en %) <sup>(1)</sup>	10,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (résultat net part du groupe ajusté) (en M€) <sup>(1)</sup>	25,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette (en Md€) <sup>(1)</sup>	7,5 %	50 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>30 %</b>			
Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2)</sup>	15,0 %			150 %
Réaliser l'intégration de Lyxor <sup>(2)</sup>	15,0 %			150 %
<b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>	<b>20 %</b>			
<b>Critères économiques (comptes annuels)</b>	<b>10 %</b>			
Coex (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en M€) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (en %) <sup>(1)</sup>	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>Critères non économiques</b>	<b>10 %</b>			
Projet Client, Humain et Sociétal <sup>(2)</sup>	10,0 %			150 %
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>			

(1) Critère quantitatif

(2) Critère quantitatif et qualitatif

### Avantages de toute nature

La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier le Directeur Général Délégué d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle dans les mêmes conditions et modalités que pour la Directrice Générale présentées en section 2.4.4.4.

La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature pour Nicolas Calcoen. Pour la première année d'affiliation, cette cotisation est estimée, en fonction du barème en vigueur, à 12 974 euros sur une base annuelle.

Nicolas Calcoen bénéficie également d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé à 3 496 euros en 2022 sur une base annuelle.

### Indemnité de cessation de fonction

Le Directeur Général Délégué bénéficierait d'une indemnité de cessation de départ dans les mêmes conditions que la Directrice Générale.

### Modalités d'application pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 18 mai 2022

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale au titre de l'année 2021, celle-ci est applicable à Nicolas Calcoen à compter de sa nomination.

En effet, la politique de rémunération approuvée le 10 mai 2021, prévoit que :

« Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux ont vocation à s'appliquer aux dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur

*recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par son mandat. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux ».*

Ainsi, le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 28 mars 2022 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de mettre en oeuvre dès le 1<sup>er</sup> avril 2022 les éléments relatifs à la rémunération fixe, les avantages en nature, régime de prévoyance et retraite supplémentaire présentés ci-dessus.

Postérieurement à l'Assemblée générale du 18 mai 2022, le Conseil d'Administration se réunira pour formaliser la mise en oeuvre des autres éléments de rémunération applicables à Nicolas Calcoen, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération décrite ci-dessus.

### « Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2022, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général Délégué établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2022, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021 de la Société. »*