

#### 2.4.2.2.5 Limitation des bonus garantis

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

Il est par ailleurs rappelé qu'en aucun cas les mandataires sociaux ne pourront bénéficier d'une rémunération variable garantie. Les dispositions spécifiques les concernant sont présentées en section 2.4.3 du présent document d'enregistrement universel.

### 2.4.2.3 Rapport Annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021. Il est établi au titre de l'exercice 2025 conformément à l'article 450 du règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013, tel que modifié par le règlement UE n° 2019/876 du 20 mai 2019 (« CRR II »).

Du fait de leur activité principale de gestion d'actifs, les sociétés de gestion qui composent la majeure partie du Groupe Amundi sont soumises à la Directive 2011/61/UE, telle que modifiée (« AIFM »), ainsi qu'à la Directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 concernant les OPCVM, telle que modifiée (« OPCVM V »), conformément aux orientations émises par l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA/2016/411).

Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la Directive n° 2013/36/UE du 26 juin 2013, telle que modifiée, y compris par la Directive n° 2019/878/UE du 20 mai 2019, transposée en France notamment par l'arrêté du 22 décembre 2020, qui a modifié l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD V »).

Les entités bancaires du périmètre d'Amundi sont soumises aux mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe de Crédit Agricole S.A. tel que décrit en paragraphe 2.4.2. Les deux entités concernées sont Amundi S.A. et Amundi Finance qui n'ont pas de filiale ayant le statut d'établissement de crédit dans des pays tiers.

Les informations quantitatives contenues dans ce rapport portent uniquement sur le « personnel identifié » aux termes de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier sur le périmètre bancaire d'Amundi, tel que détaillé en 2.4.2.1.2, soit 22 personnes dont la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué, les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A., le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

La politique de rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué d'Amundi applicable au titre de 2025 est détaillée en section 2.4.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.2.6 Indemnités de départ

Les indemnités qui pourraient être versées en cas de départ sont corrélées avec la performance réalisée dans la durée de telle sorte qu'elles ne puissent pas récompenser l'échec.

Il est par ailleurs rappelé que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne sont éligibles à une indemnité de départ que dans les conditions strictement prévues par la politique de rémunération approuvée par les actionnaires et décrites en 2.4.4.4 du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

##### Gouvernance des rémunérations

La gouvernance applicable en matière de rémunérations est détaillée en section 2.4.1.3 du document d'enregistrement universel.

Par ailleurs, en conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des Ressources Humaines Groupe associe les fonctions de contrôle (Risques et Conformité) à l'élaboration des politiques de rémunération, à la revue des rémunérations variables du Groupe et à la définition du personnel identifié.

##### Composition et rôle du Comité des rémunérations

La composition et le rôle du Comité des rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.1.3.4 du document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.2 Politique de rémunération du « personnel identifié »

##### Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel s'appliquent au « personnel identifié » CRD V.

Dans le cas particulier des mandataires sociaux qui sont considérés comme du « personnel identifié » CRD V, la politique de rémunération des mandataires sociaux est décrite dans la section 2.4.3 du document d'enregistrement universel.

La politique de rémunération applicable au « personnel identifié » CRD V comporte par ailleurs des règles spécifiques en matière de différé et d'indexation de la rémunération variable tel que précisé ci-après.

##### Périmètre du personnel identifié

Le périmètre du « personnel identifié » au sens de CRD V d'Amundi est décrit en paragraphe 2.4.2.1.2 du document d'enregistrement universel.

### Caractéristiques des règles de différé applicables au « personnel identifié »

#### Règles de différé applicables au bonus

Les règles de différé applicables au bonus des personnels identifiés CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.2 du document d'enregistrement universel.

#### Conditions d'acquisition des droits liés aux attributions d'actions de performance

Les conditions d'acquisition présentes dans les différents plans d'attribution d'actions de performance Amundi attribuées au personnel identifié CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.4 du document d'enregistrement universel.

### Limitation des bonus garantis

Les conditions de versement d'une rémunération variable garantie sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.5 du document d'enregistrement universel.

### Indemnités de départ

Les conditions de versement d'une indemnité de départ sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.6 du document d'enregistrement universel.

## 2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

### Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025

#### Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraire et montant en instruments – REM 1 (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants mandataires sociaux	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Autres	Total
<b>Nombre de membres du personnel identifié</b>	18	2	-	-	-	2	-	-	22
<b>RÉMUNÉRATION FIXE TOTALE</b>	0,38	1,59	-	-	-	0,26	-	-	2,23
<i>Dont montants en numéraire</i>	0,38	1,59	-	-	-	0,26	-	-	2,23
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE</b>	-	2,50	-	-	-	0,10	-	-	2,60
<i>Dont montants en numéraire</i>	-	1,25	-	-	-	0,10	-	-	1,35
<i>Dont montants différés</i>	-	0,75	-	-	-	-	-	-	0,75
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	-	1,25	-	-	-	-	-	-	1,25
<i>Dont montants différés</i>	-	0,75	-	-	-	-	-	-	0,75
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE</b>	0,38	4,09	-	-	-	0,36	-	-	4,83

S'agissant des membres du Conseil d'Administration, sont inclus tous les membres, dont le Président du Conseil d'Administration, qui ont exercé leur mandat pendant tout ou partie de l'exercice 2025 (les changements intervenus dans la composition du Conseil d'Administration sont détaillés en section 2.1.1.1.1).

La part fixe comprend le salaire fixe et les avantages en nature. La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2025, qui deviendra effective en 2026 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration et, le cas échéant,

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

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

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

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

	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
<b>RÉMUNÉRATIONS VARIABLES GARANTIES ATTRIBUÉES</b>			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
<b>INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES AU TITRE D'EXERCICES ANTÉRIEURS ET VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE 2025</b>			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-
<b>INDEMNITÉS DE DÉPART ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2025</b>			
Nombre de membres du personnel identifié	-	-	-
Montant total attribué	-	-	-

### Rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs – REM 3 (en millions d'euros)

	Montant total des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs	Dont rémunération variable acquise en 2025 <sup>(1)</sup>	Dont rémunération variable différée non acquise <sup>(1)</sup>	Montant de l'ajustement explicite appliqué aux rémunérations différées acquises en 2025 <sup>(2)</sup>	Montant de l'ajustement implicite appliqué aux rémunérations différées acquises en 2025 <sup>(3)</sup>	Montant total des rémunérations différées effectivement versées en 2025	Montant total des rémunérations différées devenues acquises mais soumises à une période de rétention
<b>DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</b>	<b>4,16</b>	<b>1,00</b>	<b>3,16</b>	<b>-</b>	<b>0,51</b>	<b>0,96</b>	<b>0,73</b>
<i>Dont montants en numéraire</i>	<i>1,81</i>	<i>0,27</i>	<i>1,54</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>0,27</i>	<i>-</i>
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	<i>2,35</i>	<i>0,73</i>	<i>1,61</i>	<i>-</i>	<i>0,51</i>	<i>0,69</i>	<i>0,73</i>
<b>AUTRES PERSONNELS IDENTIFIÉS</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<i>Dont montants en numéraire</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Dont montants en actions ou numéraire adossé à l'action</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>

(1) En valeur d'attribution.

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

(3) Ajustement implicite relatif à l'indexation.

Les membres du Conseil d'Administration ne bénéficient d'aucune rémunération variable, ce tableau est donc sans objet pour cette catégorie de personnel identifié.

### Informations consolidées sur les membres du personnel identifié ayant une rémunération totale attribuée au titre de l'exercice 2025 supérieure à 1 million d'euros – REM 4

	France	Europe (hors France)	Reste du monde
De 1 M€ à 1,5 M€	1	-	-
De 1,5 M€ à 2,0 M€	-	-	-
De 2,0 M€ à 2,5 M€	-	-	-
De 2,5 M€ à 3,0 M€	1	-	-

Par souci de lisibilité, les lignes au-delà de 3 millions d'euros ne sont pas présentées, étant à zéro.

## Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires – REM 5 (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

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

## 2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2025

### 2.4.3.1 Rémunération des administrateurs et du censeur

Conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée générale du 27 mai 2025 s'est prononcée dans sa cinquième résolution sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au Chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2024. Compte tenu du taux d'approbation de 99,33 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations des administrateurs attribuées au titre de l'exercice 2024 ont été versées en juin 2025.

#### 2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2025

La politique de rémunération des administrateurs a été établie par le Conseil d'Administration sur proposition et après examen par le Comité des rémunérations. Elle a fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale annuelle de 2025 à hauteur de 99,99 % (9<sup>e</sup> résolution).

Conformément à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.3.2).

Cette politique a été jugée raisonnable par rapport aux pratiques courantes constatées tant au niveau des sociétés du SBF 120 qu'au niveau des pairs de la Société à l'échelle européenne.

Il est rappelé que le montant annuel maximum de l'enveloppe qui est allouée aux administrateurs a été fixé à 700 000 euros lors de l'Assemblée générale du 30 septembre 2015 et n'a pas évolué depuis.

La rémunération des administrateurs est versée en N+1 au titre de l'année N. Compte tenu de cette spécificité, les montants qui figurent ci-dessous en 2.4.3.1.2 sont donc ceux :

- attribués au titre de l'exercice 2023 et versés en 2024 ;
- attribués au titre de l'exercice 2024 et versés en 2025 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2025 et qui seront versés en 2026.

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

- une somme de 3 650 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 300 euros par administrateur par présence aux réunions des comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par comité ;
- un forfait annuel, de 15 500 euros, alloué au Président du Comité d'audit ;
- un forfait annuel, de 15 500 euros, alloué au Président du Comité des risques ;
- un forfait annuel, de 10 500 euros, alloué au Président du Comité des rémunérations, au Président du Comité stratégique et RSE et au Président du Comité des nominations.

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