

2.7 PRINCIPES ET CRITÈRES DE DÉTERMINATION, RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES ÉLÉMENTS FIXES, VARIABLES ET EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE ATTRIBUABLES À M. YVES PERRIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL, AU TITRE DE L'EXERCICE 2017

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016 d'approuver les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble d'éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les autres avantages de toute nature

attribuables au titre de l'exercice 2017 à M. Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi. Sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, ces principes et critères s'appliqueraient à tout successeur éventuel du Directeur Général actuel, jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée des actionnaires.

Principes et critères de détermination, répartition et attribution

Présentation

Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations et sur proposition de Crédit Agricole S.A., en prenant en compte les pratiques de place et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées.

Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération du Directeur Général une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. Une révision de la rémunération fixe sera envisagée, en particulier, dans le cas de modification substantielle du périmètre de responsabilité (par exemple, au titre de l'intégration d'une acquisition importante comme Pioneer Investors). Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Monsieur Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération fixe versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général.

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017 d'émettre un avis sur les éléments de rémunération fixe pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016 est demandée quant aux principes et critères de détermination.

Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017.

**Rémunération variable –
Modalités de détermination**

Modalités de détermination de la rémunération variable

La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs. Ceux-ci sont fixés en fonction de différents critères. Au titre de 2017, ces critères sont, à hauteur de 50 %, des critères économiques et, à hauteur de 50 %, d'autres critères.

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. De plus, en application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier tel que modifié dans le cadre de la transposition de la directive CRD IV, la rémunération variable ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.

Chaque année, le montant de la rémunération variable de Monsieur Yves Perrier due au titre de l'exercice en cours est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, et proposition de Crédit Agricole S.A.

Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Monsieur Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération variable par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Les critères pour l'année 2017 seraient les suivants :

Critères économiques, comptant pour 50 % de la rémunération variable

Les critères économiques, comptant pour 50 % de la rémunération variable porteraient sur les résultats financiers d'Amundi et Crédit Agricole S.A. :

- sur le périmètre d'Amundi (35 % du total, soit 8,75 % pour chaque critère) : le produit net bancaire (« PNB »), le coefficient d'exploitation, le RNPG Amundi et la collecte nette totale ;
- sur le périmètre Crédit Agricole S.A. (15 % du total, soit 3,75 % pour chaque critère) : le PNB, le RNPG, le coefficient d'exploitation et le ROTE ⁽¹⁾.

Autres critères comptant pour 50 % de la rémunération variable

Les autres critères, comptant pour 50 % de la rémunération variable, sont fixés chaque année en fonction des priorités stratégiques du Groupe.

Pour l'exercice 2017, ils portent, à hauteur de 30 % du total, sur des critères managériaux relatifs à Amundi, en particulier l'intégration de Pioneer, et à hauteur de 20 % sur des critères quantitatifs relatifs aux autres entités supervisées, en particulier le RNPG de Crédit Agricole Assurance et de Crédit Agricole Immobilier.

Pour chaque critère, l'évaluation de la performance de Monsieur Yves Perrier résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

L'appréciation de l'atteinte de la cible, qui sera réalisée sous la supervision du Comité des Rémunérations, tiendra compte de l'environnement concurrentiel, du contexte de marché et d'événements tels que l'intégration de Pioneer Investments, nécessitant, le cas échéant, un ajustement de la mesure de certains critères.

(1) Return on Tangible Equity.

**Rémunération variable –
Modalités de différé****Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable annuelle**

Les modalités de différé et d'indexation resteront inchangées par rapport à l'exercice 2016. Le Bénéficiaire conservera ses droits au versement des tranches de rémunération différée non-acquises en cas de départ, sauf dans les cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde. Le bénéfice est maintenu en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès 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.

Partie différée de la rémunération variable annuelle, comptant pour 60 % du total

La rémunération variable annuelle est, à concurrence de 60 %, différée par tiers sur trois ans et conditionnée à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de présence.

Pour la partie différée au titre de 2017, l'ensemble des objectifs de performance conditionnant le paiement de la part différée de la rémunération variable de Monsieur Yves Perrier tels que déterminés par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations et proposition de Crédit Agricole S.A. sont liés pour 85 % à des agrégats propres au Groupe Amundi et pour 15 % à des agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). Cette partie de la rémunération variable sera en outre indexée à concurrence de 85 % sur l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'action Crédit Agricole S.A.

Partie complémentaire de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total

La part complémentaire différée de la rémunération variable globale est payée en totalité dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017 pour autant (i) qu'elle approuve le versement des éléments de rémunération variable et (ii) que l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016 ait approuvé les principes et critères de détermination des éléments de rémunération variable.

**Rémunération variable –
Modalités de versement**

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017 d'émettre un avis sur les éléments de rémunération variable pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016 est demandée quant aux principes et critères de détermination.

Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017.

Rémunération exceptionnelle	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société.</p> <p>Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle est, 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 2017.</p>
Jetons de présence	<p>Yves Perrier a renoncé à la perception de ses jetons de présence.</p>
Valorisation des avantages de toute nature	<p>Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017 d'émettre un avis sur les éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2016 est demandée quant aux principes et critères de détermination.</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 annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2017.</p>
Options d'action, actions de performance ou tout autre élément de rémunération long terme	<p>Il n'est pas prévu d'allouer d'actions de performance à Monsieur Yves Perrier au titre de l'exercice 2017.</p> <p>Il est toutefois proposé à l'Assemblée générale des actionnaires devant se tenir le 18 mai 2017 de consentir au Conseil d'administration une autorisation à l'effet de procéder à des attributions d'actions de performance existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du groupe ou de certains d'entre eux ne pouvant représenter plus de 2 % du capital social au jour de la décision du Conseil d'administration. Pour chaque exercice le nombre total d'actions existantes ou à émettre attribuées en vertu de cette autorisation aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourrait représenter plus de 10 % des actions de performance attribuées au cours dudit exercice en vertu de cette autorisation.</p> <p>Il n'est pas prévu d'allouer d'options d'actions à Monsieur Yves Perrier au titre de l'exercice 2017.</p>
Indemnité de cessation de fonction : indemnité de départ	<p>Le contrat de mandat de Monsieur Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi.</p> <p>Si Monsieur Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Dans l'hypothèse où il serait mis fin à son contrat de travail, Monsieur Yves Perrier bénéficierait d'une indemnité contractuelle d'un montant égal à deux fois le montant de sa rémunération fixe et variable attribuée au cours des 12 mois précédant la rupture de son contrat de travail, calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole SA. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole SA et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p>
Indemnité de non-concurrence	<p>Il n'existe pas de clause de non-concurrence.</p>
Régime de retraite supplémentaire	<p>Au titre de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A., Monsieur Yves Perrier bénéficie du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole, complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Ces régimes sont constitués d'une combinaison d'un régime à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) de type additif dont les droits sont déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre du régime à cotisations définies. Aux termes des accords ayant institué ces régimes, ceux-ci sont applicables aux dirigeants du Groupe, définis comme étant les cadres salariés et les mandataires sociaux des entreprises du Groupe non assujettis au régime d'aménagement et de réduction du temps de travail. À la liquidation, la rente totale de retraite de Monsieur Yves Perrier est plafonnée, pour l'ensemble des régimes de retraite d'entreprises et des régimes obligatoires de base et complémentaire, à 16 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale à cette date, et à 70 % de la rémunération de référence.</p>