

03

LES ENGAGEMENTS D'AMUNDI

ENGAGEMENTS	132
AMBITION	133
RAPPORT DE DURABILITÉ (CERTIFIÉ)	135
3.1 INFORMATIONS GÉNÉRALES (ESRS 2)	135
3.2 CHANGEMENT CLIMATIQUE (ESRS E1)	159
3.3 EMPLOYEUR RESPONSABLE (ESRS S1)	175
3.4 CLIENTS ET UTILISATEURS FINAUX (ESRS S4)	204
3.5 CONDUITE DES AFFAIRES (ESRS G1)	216
ANNEXES DU RAPPORT DE DURABILITÉ	225
3.6 RAPPORT DE CERTIFICATION DES INFORMATIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ ET DE TAXONOMIE	234
3.7 MISE À JOUR DU REPORTING INVESTISSEMENT RESPONSABLE (FORMAT 2024, NON CERTIFIÉ)	238
3.8 STRATÉGIE CLIMAT D'AMUNDI (NON CERTIFIÉ)	262

Engagements

1. AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

1 048 Md€

ENCOURS
INVESTISSEMENT RESPONSABLE

17 204

NOMBRE D'ÉMETTEURS COUVERTS
PAR LA NOTATION ESG PROPRIÉTAIRE D'AMUNDI ⁽¹⁾

2. AGIR EN EMPLOYEUR RESPONSABLE

83 %

SCORE DE RECOMMANDATION
D'AMUNDI ⁽²⁾

21,6

NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION
PAR EMPLOYÉ

39,1 %

PART DES FEMMES
AU COMITÉ EXÉCUTIF

3. AGIR EN ACTEUR CITOYEN, RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

0,34 tCO₂e/ETP

ÉMISSIONS ÉNERGIE ⁽³⁾

0,73 tCO₂e/ETP

ÉMISSIONS DÉPLACEMENTS ⁽⁴⁾

0,6 M€

DES ACHATS AUPRÈS
DU SECTEUR PROTÉGÉ ⁽⁵⁾

Notations extra-financières d'Amundi

B+

NOTÉE « PRIME »,
UN DES TROIS LEADERS DE L'INDUSTRIE
(SOURCE : ISS ESG) ⁽⁶⁾

19,5

CLASSÉE PAR SUSTAINALYTICS
EN « RISQUE RSE FAIBLE » ⁽⁷⁾

AA

NOTÉE PAR MSCI
CLASSÉE PARMIS LES « ESG LEADERS » ⁽⁸⁾

(1) La baisse des émetteurs couverts par rapport à 2024 fait suite à une meilleure définition du périmètre des émetteurs pour une cohérence et une fiabilité améliorées.

(2) Taux de réponses positives à l'affirmation « Je recommanderais mon entreprise à mon entourage comme un bon employeur », proposée lors de l'enquête annuelle réalisée par Willis Towers Watson auprès de l'ensemble des collaborateurs en décembre 2025.

(3) Scope 1 et 2, hors fluides réfrigérants.

(4) Déplacements professionnels en avion et en train.

(5) En France.

(6) Dernière mise à jour le 13/03/2026.

(7) Dernière mise à jour le 23/09/2025.

(8) Dernière mise à jour le 27/01/2026.

Ambition

La raison d'être d'Amundi est d'agir chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société. L'engagement sociétal est ainsi l'un des quatre piliers fondateurs de l'entreprise. Il repose sur trois convictions :

- les acteurs économiques et financiers portent une responsabilité sociétale ;
- l'intégration des critères ESG dans les choix d'investissement est source de performance de long terme ;
- l'accélération de nos engagements ESG sera un important levier de croissance partout dans le monde.

Plan stratégique Amundi 2028

Le 18 novembre 2025, Amundi a dévoilé son Plan stratégique moyen terme 2028 intitulé « Invest for the future »⁽¹⁾. Ce plan réaffirme les quatre caractéristiques distinctives d'Amundi, en particulier son engagement reconnu et constant sur l'investissement responsable, mais aussi son leadership mondial, son identité européenne et sa maîtrise des technologies et capacité d'innovation. Ce plan donne la priorité à la croissance, la diversification, l'innovation, l'efficacité et à des investissements sélectifs, afin de créer une valeur attractive pour les actionnaires tout en offrant aux clients des offres et un service d'excellence.

Les enjeux ESG et la RSE sont pleinement intégrés au Plan stratégique moyen terme 2028 d'Amundi, qui s'articule autour de six priorités. L'une d'elles est de continuer à investir pour développer des produits et solutions au service de nos clients. En matière d'Investissement responsable, Amundi entend maintenir son leadership mondial en offrant à ses clients la gamme responsable la plus large du marché et en innovant dans des domaines distinctifs tels que la *blended finance*, le climat, ainsi que les solutions liées à la biodiversité et à la préservation du capital naturel. Amundi continuera également de renforcer ses activités d'engagement et de vote, qui bénéficient à l'ensemble de nos fonds actifs et passifs. Cette approche transversale place également l'exemplarité au cœur des objectifs d'Amundi.

Ce plan stratégique prend la suite du plan Ambitions ESG 2025 (détails dans l'encart). Ce dernier, qui s'est terminé fin 2025, avait défini trois objectifs pour le Groupe :

- augmenter le niveau d'ambition de ses solutions d'épargne en matière d'Investissement responsable ;
- engager un maximum d'entreprises à définir des stratégies d'alignement crédibles sur l'objectif *Net Zero* 2050 ;
- assurer l'alignement de ses collaborateurs et de ses actionnaires sur ses ambitions.

Pour répondre à ces objectifs et en cohérence avec le projet sociétal du groupe Crédit Agricole, Amundi s'engage à :

- agir en acteur financier responsable ;
- agir dans l'intérêt des clients ;
- agir en employeur responsable ;
- et agir en acteur citoyen respectueux de notre environnement.

Amundi a une gouvernance dédiée pour piloter sa stratégie d'investisseur et d'entreprise responsable. Cette gouvernance opère à deux niveaux :

- supervision par le Conseil d'Administration: le Conseil d'Administration s'appuie principalement sur les travaux du Comité Stratégique et RSE. Composé de 2/3 d'administrateurs indépendants dont la Présidente, il formule un avis sur la Stratégie Climatique de l'entreprise ainsi que sa politique en matière de responsabilité sociétale et environnementale et examine, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ce domaine et les résultats obtenus ;
- suivi et pilotage par la Direction Générale: Amundi dispose de Comités consacrés à l'Investissement responsable et à la RSE présidés par la Directrice Générale d'Amundi :
 - le Comité Stratégique ESG et Climat (détaillé au § 3. 2. 1. 1). Ce Comité mensuel définit et oriente les actions d'Investissement responsable,
 - le Comité RSE: ce Comité semestriel définit et oriente les actions responsables d'Amundi sur son fonctionnement interne.

(1) Le Plan stratégique moyen terme 2028 est présenté dans le chapitre 4 Examen de la situation financière et des résultats en 2025.

Plan Ambitions ESG 2025

S'agissant de son offre de solutions d'épargne ou technologiques, Amundi s'était engagée d'ici 2025 à :

1. intégrer dans ses fonds ouverts de gestion active, qui représentent 400 milliards d'euros ⁽¹⁾, une nouvelle note de transition environnementale. Cette note a pour objectif d'évaluer les entreprises sur leurs efforts de décarbonation et le développement de leurs activités vertes. Afin de les inciter à opérer cette transformation, ces portefeuilles investissent dans des proportions plus importantes dans celles qui fournissent le plus d'efforts dans leur transition énergétique que dans les autres ;
2. proposer sur l'ensemble des classes d'actifs, des fonds ouverts avec un objectif contraignant de gestion s'inscrivant dans la trajectoire *Net Zero* 2050 ;
3. atteindre 20 milliards d'euros d'encours dans les fonds dits à impact qui investissent dans des entreprises ou financent des projets qui visent une performance environnementale ou sociale positive. Cet impact est mesuré et communiqué annuellement ;
4. avoir 40 % de sa gamme d'ETF constituée de fonds ESG ;
5. développer, au sein d'Amundi Technology, ALTO* ⁽²⁾ Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

(1) *Champ d'activité des fonds ouverts, lorsqu'une méthode de notation de transition est applicable.*

(2) *ALTO : Amundi Leading Technologies & Operations.*

S'agissant de ses actions envers les entreprises, Amundi s'était engagée à :

6. étendre à 1 000 entreprises supplémentaires le périmètre d'entreprises avec lesquelles elle engage un dialogue continu sur le climat, avec l'objectif qu'elles définissent des stratégies crédibles en matière de réduction de leur empreinte carbone, de les faire voter en Assemblée générale et que leurs dirigeants engagent une partie de leur rémunération sur ces stratégies ;
7. exclure dès 2022 de ses investissements les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans le pétrole et le gaz non conventionnels.

Et pour aligner ses collaborateurs et ses actionnaires sur cette ambition, Amundi avait décidé de :

8. prendre en compte le niveau d'atteinte de ses objectifs d'Investissement responsable dans le calcul d'attribution des actions de performance de ses 200 cadres dirigeants à hauteur de 20 %. Elle fixe également des objectifs ESG à l'ensemble de ses gérants et commerciaux ;
9. réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de près de 30 % par collaborateur en 2025 par rapport à l'année 2018 ;
10. présenter sa stratégie climat à ses actionnaires lors de son Assemblée générale en 2022.

Ce chapitre 3 débute avec notre Rapport de durabilité, conforme aux exigences de la Directive CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*, Directive relative à la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises). Il est suivi de la présentation de l'Investissement responsable chez Amundi, mis à jour afin d'assurer la continuité avec les années précédentes.

Rapport de durabilité (certifié)

3.1 Informations générales (ESRS 2)

3.1.1 Base de préparation des déclarations

3.1.1.1 Base générale de préparation des déclarations relatives à la durabilité

Amundi, grand groupe tel que défini à l'article L. 230-2 du Code du commerce, établit la présente déclaration relative à la durabilité sur base consolidée.

Le périmètre des informations relatives à la durabilité sur base consolidée est le même que celui utilisé pour les états financiers consolidés ⁽¹⁾.

Les opérations propres d'Amundi sont définies comme celles portant sur la maison mère et ses filiales sur lesquelles elle exerce, directement ou indirectement, un contrôle. La présente déclaration n'inclut pas la chaîne de valeur amont et aval des opérations propres des clients d'Amundi. Chaque partie est responsable de publier les informations sur sa propre chaîne de valeur.

Les filiales non intégrées dans le périmètre de consolidation, car non significatives d'un point de vue financier, ont fait l'objet d'une analyse complémentaire sous l'angle de la matérialité d'impact afin de statuer sur la nécessité de les intégrer dans le rapport consolidé de durabilité. Cette analyse a permis de conclure que les seuils appliqués au périmètre financier pouvaient être conservés dans le cadre du Rapport de durabilité.

Le tableau ci-dessous reprend la liste, au 31 décembre 2025, des sociétés contrôlées par Amundi exemptées d'établir une déclaration relative à la durabilité sur base individuelle ou consolidée dans leur propre rapport de gestion.

Filiales exemptées de publication en propre

Sociétés assujetties exemptées d'établir une déclaration relative en matière de durabilité car étant incluses dans le rapport consolidé d'Amundi ⁽²⁾

Implantation

AMUNDI FINANCE	France
AMUNDI FINANCE EMISSIONS	France
LCL EMISSIONS	France

3.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières

Contexte

Le présent rapport a été préparé conformément aux obligations fixées par la transposition en droit français de la Directive européenne relative à la publication des informations en matière de durabilité (dite Directive « CSRD » 2022/2464/UE) et du règlement européen 2020/852 du 18 juin 2020 (dit règlement « Taxonomie »). La préparation des informations de durabilité s'est à nouveau effectuée, pour la deuxième année consécutive, dans un contexte d'incertitude persistante quant à l'interprétation des textes pour les acteurs du secteur financier en général, et de la gestion d'actifs pour compte de tiers en particulier.

S'agissant plus particulièrement d'une deuxième publication dans le cadre de la mise en œuvre de la Directive CSRD, le Groupe Amundi s'est trouvé confronté à l'absence de référentiels établis, à la non-disponibilité de données et à l'absence de normes sectorielles spécifiques à son secteur.

De plus, concernant les investissements pour compte de tiers et compte tenu des récents développements législatifs associés à la CSRD, la présente partie (Rapport de durabilité certifié) se concentre sur les enjeux matériels. L'ensemble des autres aspects de la politique d'investissement responsable d'Amundi sont décrits, comme l'an dernier, dans la section 3.7 du présent document d'enregistrement universel (DEU) afin d'assurer la continuité de diffusion de l'information indépendamment des changements réglementaires.

Le 26 février 2025, la Commission européenne a présenté un paquet législatif nommé « Omnibus I », visant notamment à alléger le périmètre d'application de la Directive CSRD, à simplifier le reporting lié à la taxonomie environnementale et à lancer les travaux de simplification des standards ESRS.

(1) Le périmètre de consolidation et ses évolutions au 31 décembre 2025 sont présentés de façon détaillée dans les états financiers consolidés en note 9.3 du présent document d'enregistrement universel (annexe des états financiers consolidés).

(2) La Directive européenne CSRD et les normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS) auraient pu s'appliquer à partir du 1^{er} janvier 2024 à ces trois sociétés, en tant qu'entités d'intérêt public (EIP), mais à la suite de l'analyse menée par Amundi, elles ne dépassent pas les seuils d'assujettissement prévus par la Directive.

En attendant la négociation et l'entrée en vigueur de ce paquet, deux mesures ont été adoptées en 2025. La Directive 2025/794 dite « Stop the clock », entrée en vigueur le 17 avril 2025 et transposée au cours de l'année, a reporté de deux ans l'application du reporting de durabilité pour les entreprises des vagues 2 et 3. Le règlement délégué 2025/1416 dit « Quick fix », publié en novembre 2025, a différé la montée en charge initialement prévue par les ESRS de certaines exigences des entreprises de la vague 1, en figeant pour l'exercice 2025 les dérogations et points de données au niveau du premier reporting sur l'année 2024.

Dans ce paquet, la simplification du reporting lié à la taxonomie environnementale a été adoptée (règlement délégué 2026/73) ; elle s'applique aux rapports publiés à partir du 1^{er} janvier 2026 – soit aux rapports arrêtés au 31 décembre 2025. Ce règlement simplifie, en particulier pour les institutions financières, les règles de calcul et la présentation des données de taxonomie ⁽¹⁾.

Les négociations visant à alléger les obligations de reporting de durabilité – notamment le périmètre des entreprises concernées – sont achevées. Toutefois, à la date d'établissement du présent rapport, la transposition complète de ces mesures en droit français reste en attente ; le cadre actuel (ordonnance 2023-1142 et décret 2023-1394) s'applique donc toujours.

Dans ce contexte, le Groupe Amundi s'est attaché à respecter les exigences des ESRS ⁽²⁾ en vigueur à la date d'établissement du Rapport de durabilité.

Analyse de double matérialité

Concernant l'analyse de double matérialité, et plus particulièrement celle liée à la chaîne de valeur ⁽³⁾, le Groupe Amundi a été confronté à des limites liées à la disponibilité des données, au degré de maturité des méthodologies d'évaluation et à leur capacité à couvrir son activité. Lorsque des hypothèses, projections ou approximations ont été utilisées, elles sont spécifiées dans les sections pertinentes du rapport. Cette analyse continuera à faire l'objet d'une réévaluation lors des exercices futurs, en fonction de l'évolution du cadre (méthodologie, autres évolutions réglementaires impactant des acteurs de la chaîne de valeur).

Informations présentées dans le rapport

Pour l'ensemble des informations figurant dans ce rapport, le Groupe Amundi a retenu des approches, des méthodologies et des estimations applicables pour plusieurs catégories de données, notamment celles relatives à la chaîne de valeur, comme le calcul des émissions de gaz à effet de serre pour ses opérations propres. Lorsqu'une estimation a été utilisée, une mention spécifique le précise dans le paragraphe où la donnée est publiée. Par exemple, concernant les émissions de gaz à effet de serre, les informations nécessaires à la compréhension des données se trouvent en section 3.2.4.3 Métriques, à la suite du tableau « Intensité carbone scopes 1, 2, 3 et totale par ETP (E1-6-AR-48-T1) ». Lorsque la mesure de l'indicateur est validée par un organe externe autre que le garant, l'information est mentionnée dans le paragraphe concerné.

Engagement en faveur de la transition énergétique

Les informations relatives aux conditions spécifiques de publication relatives à l'engagement en faveur de la transition énergétique d'Amundi sont présentées dans la section 3.2.2. Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.

3.1.2 Gouvernance de la durabilité

3.1.2.1 Conseil d'Administration

Composition et diversité du Conseil d'Administration

Au 31 décembre 2025, le Conseil est composé de 13 administrateurs, 6 femmes et 7 hommes, dont 5 administrateurs indépendants et 1 administrateur élu par les salariés.

Le Conseil d'Administration veille à l'équilibre collégial et à la diversité des membres qui le composent, à la lumière des enjeux auxquels fait face Amundi. Il s'assure également de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales de l'entreprise. Ces principes gouvernent sa politique de diversité, basée notamment sur une pluralité de compétences, de cultures et un principe de mixité.

- **Pluralité de cultures**: la politique de diversité du Conseil d'Administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres, à assurer **une diversité des cultures, en adéquation avec les besoins de la société**.

Bien que tous les membres soient de nationalité française, certains bénéficient d'une véritable culture et/ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les **zones asiatique et européenne, mais également américaine, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi**. À titre d'exemple, Virginie Cayatte est Directrice financière d'un acteur **chinois** coté d'importance majeure, la société BlueStar Adisseo Company Ltd. **Jean-Christophe Mieszala, Nathalie Wright et Pierre Cambefort** ont, soit travaillé pour des sociétés **américaines**, soit développé des compétences spécifiques à cette région, en lien avec leur parcours personnel, renforçant ainsi la culture internationale du Conseil. **Gérald Grégoire** apporte pour sa part son expérience internationale, notamment en **Italie**, ayant été Directeur général adjoint de Crédit Agricole FriulAdria, en charge des fonctions support.

(1) Amundi a adopté le nouveau modèle Taxonomie pour la production des informations présentées dans ce Rapport.

(2) European Sustainability Reporting Standards ou normes européennes de reporting en matière de durabilité.

(3) Les normes européennes de reporting (ESRS) définissent la chaîne de valeur comme l'ensemble des activités, ressources et relations liées au modèle économique de l'entreprise ainsi qu'à l'environnement extérieur dans lequel elle exerce ses activités. La chaîne de valeur comprend les acteurs situés en amont et en aval de l'entreprise. La chaîne de valeur d'Amundi est définie dans la section 3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur.

Les quatre administrateurs issus des Caisses régionales du Crédit Agricole apportent par ailleurs une culture locale et territoriale.

- **Politique de mixité** : le Conseil se fixe pour objectif d'atteindre, ou de maintenir, une représentation équilibrée en son sein, au moins conforme aux propositions minimales prévues par le Code de commerce. Depuis mai 2025, le **Conseil d'Administration est composé de 50 % de femmes et de 50 % d'hommes**, hors administrateur élu par les salariés ⁽¹⁾.

Les femmes demeurent légèrement plus nombreuses au sein des Comités spécialisés du Conseil (62,5 % tant à fin 2024 qu'à fin 2025).

À l'occasion des mouvements intervenus en 2025, le Conseil d'Administration, sur recommandation de son Comité des Nominations, s'est attaché à porter à la présidence un membre historique de chaque Comité. Il en résulte que tous les Comités sont à ce jour présidés par une femme.

La volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne du Groupe (voir la section 2.3.4 - Les Instances de Direction du Groupe). La politique de mixité, et en particulier les objectifs de cette politique, leurs modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé, sont débattus chaque année en Conseil d'Administration, lors de l'examen du rapport sur l'égalité professionnelle, après une analyse approfondie réalisée par le Comité des Rémunérations.

Compétences du Conseil d'Administration

Les prérequis en termes de compétence du Conseil d'Administration, son évaluation annuelle, sa formation ainsi que les informations complémentaires sur les mandataires sociaux (composition du Conseil d'Administration au 31 décembre 2025 et mandats et fonctions exercés par les mandataires sociaux) sont décrits dans le chapitre 2 du présent document « Gouvernement d'entreprise ».

Les membres du Conseil d'Administration possèdent des compétences et une expérience acquises au cours de leur expérience professionnelle passée dans le secteur des services financiers. Ils ont connaissance du secteur, des services ou des attentes des clients ainsi que des spécificités régionales des pays dans lesquels Amundi est implanté.

En 2025, le Comité des Nominations a veillé à ce que les successions intervenues dans le courant de l'exercice se fassent en adéquation avec les besoins de compétences utiles au Conseil.

Il en résulte qu'au 31 décembre 2025, toutes les compétences se sont maintenues ou renforcées au sein du Conseil, en particulier la planification stratégique, le commercial/marketing, la gestion des risques/conformité/audit interne, ainsi que l'ESG.

Concernant plus spécifiquement les **enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance**, il est à noter que depuis 2023 et en cohérence avec les engagements pris au travers de son « *Say-on-Climate* », une majorité des membres du Conseil d'Administration a **renforcé ses compétences dans ce domaine**. Il en résulte que 92,31 % des administrateurs jugent que l'ESG fait partie de l'une de leurs expertises à fin 2025.

S'agissant de chacune des thématiques E, S et G que cette expertise recouvre :

- la compétence en matière d'**environnement** s'est consolidée en 2025. Les administrateurs ont en effet poursuivi le développement de leurs compétences sur le climat au cours de l'exercice, conformément aux engagements pris dans le cadre du « Say On Climate ». Ils ont notamment participé, en 2025, à une session de formation sur les enjeux et défis liés à la biodiversité et au capital naturel. Ils ont également bénéficié d'un point sur les actualités réglementaires européennes, parmi lesquelles celles relatives à la finance durable. Fort de ses compétences, le Conseil a pu mener des réflexions en matière d'Investissement responsable, venant nourrir le Plan stratégique moyen terme 2028 « Invest for the future », à l'occasion de son séminaire stratégique ;
- la compétence **sociale** reste largement représentée, notamment au travers des membres du Conseil qui endossent par ailleurs un rôle exécutif et de l'administrateur élu par les salariés ; et
- l'expertise en matière de **gouvernance** demeure quant à elle la plus représentée, dans la mesure notamment où elle est culturellement prégnante dans le secteur bancaire.

Chaque administrateur auto-évalue les compétences qui lui sont propres. Par ailleurs, il est rappelé que, **conformément à la réglementation bancaire, chaque administrateur fait l'objet, lors de sa nomination, d'un examen approfondi de son profil par la BCE** (Banque centrale européenne). L'honorabilité, la disponibilité et les compétences sont donc préalablement analysées avec soin par le Comité des Nominations, afin que les compétences individuelles du candidat sélectionné correspondent au besoin collégial du Conseil.

Afin d'identifier les expertises nécessaires au fonctionnement du Conseil, le Comité des Nominations a tout d'abord retenu les connaissances et expériences recommandées par les autorités bancaires européennes, auxquelles il a ajouté une exigence de compétence permanente en son sein dans les domaines de la gestion d'actifs et des enjeux sociaux et environnementaux. C'est ainsi qu'il a défini une matrice cible en phase avec ses besoins.

Le Comité des Nominations s'efforce de préserver cet équilibre global au fur et à mesure des candidatures qu'il analyse et qu'il recommande au Conseil. À cet effet, il veille à ce que chacune des thématiques figurant dans la matrice de compétences conserve un niveau satisfaisant de représentation. Il veille au renforcement des compétences des administrateurs déjà en poste en s'assurant que des sessions de formation appropriées soient organisées par le Groupe.

Il est rappelé que l'intégration en 2024 de Nathalie Wright au sein du Comité d'Audit, qui a pris en charge les nouvelles missions issues de la réglementation CSRD, a permis de renforcer davantage encore la compétence de ce Comité en matière de durabilité.

(1) Conformément à l'article L. 225-27 du Code de commerce, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage de représentation femmes/hommes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce. Il est à noter que si cet administrateur était pris en compte dans ce calcul, le taux de femmes présentes au sein du Conseil s'élèverait à 46,15 %.

Rôle du Conseil d'Administration dans la surveillance des impacts, risques et opportunités

L'intégration des enjeux de durabilité au sein du Conseil d'Administration et de ses Comités spécialisés ainsi que l'activité du Conseil d'Administration et de ses Comités spécialisés sont décrits dans le chapitre 2 du présent document « Gouvernement d'entreprise ».

Il est rappelé que le Conseil d'Administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés pour prendre en compte les enjeux sociaux et environnementaux. Chaque Comité intègre en effet cette dimension aux missions spécifiques qui lui sont attachées :

- le Comité Stratégique et de la RSE émet des recommandations sur la stratégie à mener par l'entreprise dans le domaine de l'Investissement responsable et de la RSE ;
- le Comité des Nominations s'assure du bon niveau de compétence collégial du Conseil en matière d'ESG ;

- le Comité des Rémunérations veille à la prise en compte d'éléments extra-financiers dans la politique de rémunérations ;
- le Comité des Risques suit et contrôle les indicateurs risques relatifs aux engagements sociaux et environnementaux ;
- le Comité d'Audit, qui suivait depuis 2022 l'analyse des indicateurs extra-financiers communiqués au marché, s'est vu confier, en 2024, l'essentiel des nouvelles missions spécifiques à la réglementation CSRD.

Dans ce cadre, et sur la base des travaux menés par le Comité d'Audit qui a supervisé le processus d'élaboration de l'information en matière de durabilité, ainsi que celui mis en œuvre pour déterminer les informations à publier, le Conseil d'Administration a validé les principes proposés en vue de l'établissement du présent Rapport de durabilité qu'il a définitivement arrêté en mars 2026.

Le Conseil a continué à suivre trimestriellement le bon avancement des indicateurs liés à sa Stratégie Climat et entamé ses réflexions visant à définir les futurs axes d'évolution de celle-ci à l'occasion de l'arrivée à échéance de son Plan.

3.1.2.2 Gouvernance exécutive

Au sein du Groupe Amundi, les Dirigeants de la Société s'appuient dans la gouvernance interne sur le Comité de Direction Générale pour mettre en œuvre les orientations stratégiques définies par le Conseil d'Administration. Pour assurer ses missions de gestion, de contrôle et de surveillance des impacts, risques et opportunités, le Comité de Direction Générale délègue ces responsabilités aux Comités déjà en place dans chaque ligne métier, lesquels se sont vu confier des missions et rôles supplémentaires afin de répondre aux exigences de la CSRD.

Par ailleurs, le Comité de Direction Générale est représenté, au sein de chaque ligne métier, par un Comité spécialisé chargé de surveiller et de valider les impacts, risques et opportunités relevant de son périmètre, ainsi que de superviser les politiques, plans d'action et objectifs qui en découlent. Ces Comités sont décisionnels sur leur métier. Les principaux Comités des lignes métiers visées sont les suivants :

- Comité RSE : ce Comité semestriel définit et oriente les actions responsables d'Amundi sur son fonctionnement interne.
- Comité Stratégique ESG & Climat : ce Comité mensuel, présidé par la Directrice Générale, définit et valide la politique ESG et climat applicable aux investissements ainsi que les orientations stratégiques du Groupe Amundi en la matière.

- Executive Committee (EXCO) RH : ce Comité est en charge de toutes les questions relatives aux ressources humaines ainsi que de définir et piloter les projets prioritaires.
- Comité Conformité : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit à minima tous les trimestres. Il définit les principes du Groupe en matière de sécurité financière, intégrité des marchés, conformité des activités et supervise les risques de conformité.
- Comité Risques Groupe (GRC) : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit mensuellement. Il définit les limites de risque pour toutes les activités et supervise le suivi des risques.

3.1.2.3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et au Comité Exécutif

Parité au sein des organes d'administration, de direction et de surveillance

S'agissant du Conseil d'Administration, conformément à l'article L. 225-27 du Code de commerce, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage de représentation femmes/hommes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce.

Membres du Conseil d'Administration	2025		2024	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Femmes	6	50,0 %	7	58,3 %
Hommes	6	50,0 %	5	41,7 %
Membres du Comité Exécutif				
Femmes	18	39,1 %	19	38,8 %
Hommes	28	60,9 %	30	61,2 %
Ratio Femmes/Hommes moyen		0,71		0,74

Part des administrateurs indépendants

	2025	2024
Nombre d'administrateurs indépendants	5	5
Part d'administrateurs indépendants (en %)	41,7 %	41,7 %

3.1.2.4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération

Mettre en œuvre la Stratégie Climat d'Amundi n'est possible qu'en sensibilisant toutes ses parties prenantes. Cela suppose d'aligner la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est mise en œuvre de la façon suivante :

- en 2025, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué prend en compte l'atteinte d'objectifs ESG (incluant des engagements climatiques ⁽¹⁾) et RSE à hauteur de 20 % (en considérant les critères relatifs à la finalisation de la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi comptant pour 12,5 % et à la RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole pour 7,5 %) ;
- la mise en œuvre des engagements d'Amundi en matière d'ESG et de RSE (qui intègre des engagements climatiques) pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribuées, en 2025, à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- depuis 2022, Amundi a intégré les objectifs ESG dans l'évaluation de la performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, pour que ces objectifs soient pris en compte dans leur rémunération variable.

3.1.2.5 Déclaration sur la vigilance raisonnable

La loi française relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au groupe Crédit Agricole S.A.

En tant que société mère, Crédit Agricole S.A. entité sociale a fait le choix d'établir un plan de vigilance et de rendre compte de la mise en œuvre effective de ce plan pour le groupe Crédit Agricole S.A. Ce plan de vigilance comporte, conformément

à la loi, des mesures raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, qui pourraient potentiellement résulter de l'activité de Crédit Agricole S.A., dont Amundi.

Le détail du plan de vigilance du groupe Crédit Agricole S.A. figure dans son document d'enregistrement universel 2025.

(1) Les objectifs détaillés de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué sont présentés dans la section 2.4.3

Concordance entre le Rapport de durabilité d'Amundi et la vigilance raisonnable

Éléments essentiels de la vigilance raisonnable	Paragraphes dans la déclaration relative à la durabilité
a) Intégrer la vigilance raisonnable dans la gouvernance, la stratégie et le modèle économique	ESRS 2 GOV 2 :
	3.1.2.2 Gouvernance exécutive
	ESRS 2 GOV 3 :
	3.1.2.4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération
	SBM-3 :
	3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
b) Collaborer avec les parties prenantes concernées à toutes les étapes de la vigilance raisonnable	ESRS 2 GOV 2 :
	3.1.2.2 Gouvernance exécutive
	SBM-2 :
	3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
	IRO-1 :
	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
c) Identifier et évaluer les impacts négatifs	SBM-3 :
	3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
	IRO-1 :
	3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
d) Prendre des mesures pour remédier à ces impacts négatifs	ESRS 2 MDR A/ESRS Thématiques :
	3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
	3.2.3.1 Stratégie
	3.4.1.6 Cadre et références
	3.4.3.2 Plans d'action
	3.4.4.2 Plans d'action
	3.5.2.7 Lutte contre la corruption
	3.5.3.4 Plans d'action
e) Suivre l'efficacité de ces efforts et communiquer	ESRS 2 MDR M/MDR T/ESRS thématiques :
	3.2.3.1 Stratégie
	3.2.3.3 Métriques
	3.2.4.3 Métriques
	3.4.3.3 Mesures et contrôles
	3.5.2.7 Lutte contre la corruption
	3.5.3.5 Métriques et cibles

3.1.2.6 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité

Intégration des risques de production de l'information de durabilité dans le dispositif de contrôle interne

Amundi a intégré les risques de production de l'information de durabilité dans son dispositif de contrôle interne. Ce dispositif de contrôle s'appuie à la fois sur des dispositifs de mesure, de surveillance et de maîtrise des risques et sur un dispositif de contrôle permanent de premier niveau réalisé par les unités opérationnelles, le contrôle permanent de second niveau étant assuré par les fonctions Risques, Conformité et Sécurité, et le contrôle périodique étant exercé par l'Audit Interne.

3.1.3 Stratégie de durabilité

3.1.3.1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Stratégie et modèle économique d'Amundi

La raison d'être d'Amundi est d'agir chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société. L'engagement sociétal est au cœur des préoccupations de l'entreprise. Le modèle économique évolue pour s'adapter aux nouveaux besoins, notamment en enrichissant l'offre de solutions adaptées à chacun des clients avec l'appui de la technologie pour améliorer l'accessibilité, la performance et l'adéquation de nos offres, et être toujours au service d'une création de valeur durable pour toutes nos parties prenantes.

Nos métiers, incarnés par les 5 329 salariés du Groupe, évoluent pour rendre accessible à tous nos clients, quel que soit leur profil, une offre toujours plus riche pour s'adapter aux nouveaux besoins, notamment dans le digital :

- une offre complète de solutions d'investissement, couvrant toutes les classes d'actifs et tous les styles de gestion :
 - gestion active (actions, obligations, diversifiés, trésorerie),
 - ETF et gestion passive (ETF indiciels, ETF actifs, gestion indicielle, actions et obligations),
 - Actifs privés (immobilier, dette privée, *private equity*, infrastructures),
 - Solutions structurées (gestion protégée, fonds à formule, fonds de stratégie, notes structurées, fonds d'actionnariat salarié),
 - Investissement responsable (intégration ESG, solutions *Net Zero*, investissement à impact, engagement actionnarial) ;
- des services et des solutions technologiques sur toute la chaîne de valeur de l'épargne :
 - Amundi Technology (des solutions technologiques à destination de tous les acteurs de la chaîne de valeur de l'épargne, une offre de logiciels autour de la gamme ALTO⁽¹⁾),
 - Fund Channel (plateforme de distribution de fonds qui met en relation les sociétés de gestion et les distributeurs),
 - offre de *sub-advisory* (une plateforme d'architecture ouverte donnant accès aux meilleures expertises de sociétés de gestion externes au Groupe, à moindre coût et avec un contrôle des risques renforcé) ;
- une recherche multi-dimensionnelle pour décrypter l'environnement économique et financier et comprendre les défis sociétaux et environnementaux :
 - Amundi Investment Institute (60 experts dédiés à la recherche et à l'analyse stratégique),
 - analyse financière (190 économistes et analystes dans les principales places financières),
 - analyse extra-financière (40 analystes ESG et gouvernance).

Le 18 novembre 2025, Amundi a dévoilé son **Plan stratégique moyen terme 2028** intitulé « Invest for the future »⁽²⁾. Ce plan donne la priorité à la croissance, la diversification, l'innovation, l'efficacité et à des investissements sélectifs afin de créer une valeur attractive pour les actionnaires tout en offrant aux clients un service d'excellence. Les enjeux ESG et la RSE sont pleinement intégrés à ce Plan.

Ce Plan stratégique prend la suite du plan Ambitions ESG 2025. Ce dernier, qui s'est terminé fin 2025, avait défini trois objectifs :

- augmenter le niveau d'ambition de ses solutions d'épargne en matière d'Investissement responsable ;
- engager un maximum d'entreprises à définir des stratégies d'alignement crédibles sur l'objectif *Net Zero* 2050 ;
- assurer l'alignement de ses collaborateurs et de ses actionnaires sur ses nouvelles ambitions.

Pour répondre à ces objectifs et en cohérence avec le projet sociétal du groupe Crédit Agricole, Amundi s'engage autour de ces quatre engagements :

- agir en acteur financier responsable ;
- agir dans l'intérêt des clients ;
- agir en employeur responsable ;
- agir en acteur citoyen respectueux de notre environnement.

S'agissant de son offre de solutions d'épargne ou technologiques, Amundi s'est engagée avant fin 2025 à :

1. intégrer dans ses fonds ouverts de gestion active, qui représentent 400 milliards d'euros⁽³⁾, une nouvelle note de transition environnementale. Cette note a pour objectif d'évaluer les entreprises sur leurs efforts de décarbonation et le développement de leurs activités vertes. Afin de les inciter à opérer cette transformation, ces portefeuilles investissent dans des proportions plus importantes dans celles qui fournissent le plus d'efforts dans leur transition énergétique que dans les autres ;
2. proposer sur l'ensemble des classes d'actifs, des fonds ouverts avec un objectif contraignant de gestion s'inscrivant dans la trajectoire *Net Zero* 2050 ;
3. atteindre 20 milliards d'euros d'encours dans les fonds dits à impact qui investissent dans des entreprises ou financent des projets qui visent une performance positive environnementale ou sociale. Cet impact est mesuré et communiqué annuellement ;
4. avoir 40 % de sa gamme d'ETF constituée de fonds ESG ;
5. développer au sein d'Amundi Technology, ALTO* Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

S'agissant de ses actions envers les entreprises, Amundi s'est engagée à :

6. étendre à 1 000 entreprises supplémentaires le périmètre d'entreprises avec lesquelles elle engage un dialogue continu sur le climat, avec l'objectif qu'elles définissent des stratégies crédibles en matière de réduction de leur empreinte carbone, de les faire voter en Assemblée générale et que leurs dirigeants engagent une partie de leur rémunération sur ces stratégies ;
7. exclure dès 2022 de ses investissements les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans le pétrole et le gaz non conventionnels.

(1) Amundi Leading Technologies & Operations.

(2) Le Plan stratégique moyen terme 2028 est présenté dans le chapitre 4 Examen de la situation financière et des résultats en 2025.

(3) Champ d'activité des fonds ouverts, lorsqu'une méthode de notation de transition est applicable.

Et pour aligner ses collaborateurs et ses actionnaires sur cette nouvelle ambition, Amundi avait décidé de :

- prendre en compte le niveau d'atteinte de ses objectifs d'Investissement responsable dans le calcul d'attribution des actions de performance de ses 200 cadres dirigeants à hauteur de 20 %. Elle fixe également des objectifs ESG à l'ensemble de ses gérants et commerciaux ;

- réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de près de 30 % par collaborateur en 2025 par rapport à l'année 2018 ;
- présenter sa stratégie climat à ses actionnaires lors de son Assemblée générale en 2022.

Ressources incorporelles essentielles

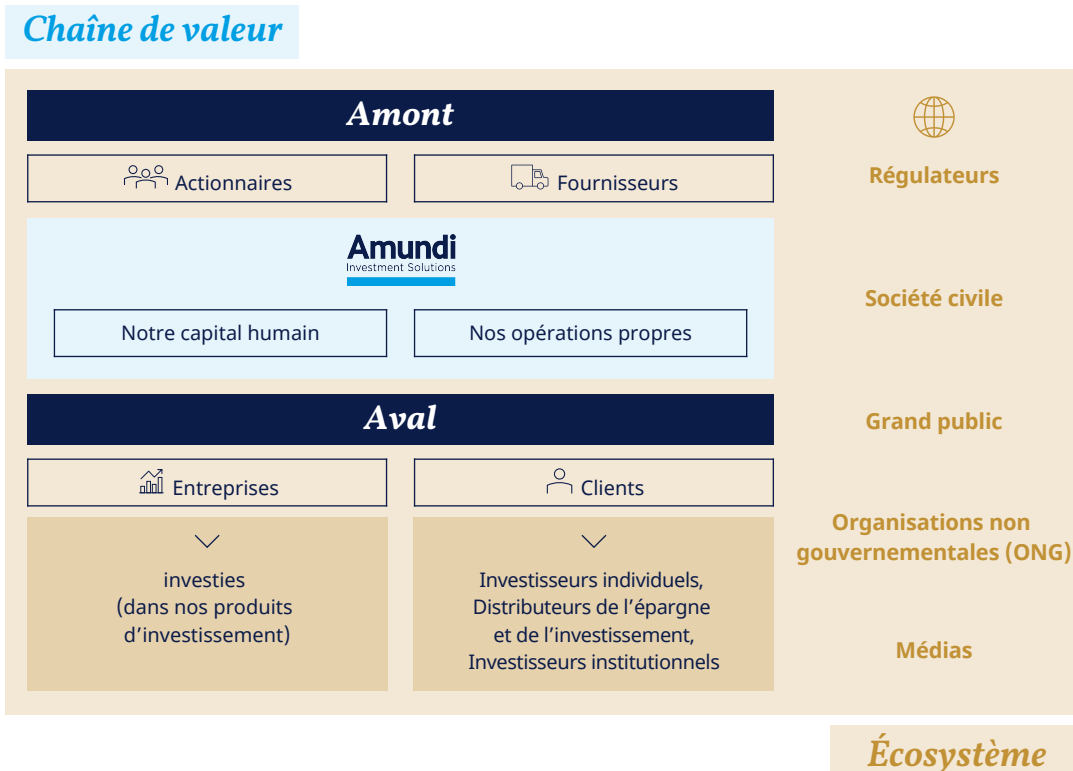
Afin de répondre à la réglementation ⁽¹⁾, Amundi définit les ressources incorporelles essentielles comme les ressources dépourvues de substance physique dont dépend fondamentalement le modèle commercial de l'entreprise, et qui constituent une source de création de valeur pour l'entreprise. Amundi aborde notamment ce sujet sous l'angle de la valeur ajoutée créée par ses salariés amplifiée par son organisation :

- Valeur ajoutée par les salariés : Amundi considère que la valeur ajoutée de ses salariés repose sur la profondeur de leurs expertises, la variété de leurs expériences et leurs compétences comportementales (interactions avec les clients et les collègues) et la responsabilité exercée. À ce titre, Amundi investit afin d'assurer leur développement continu. Pour plus d'informations sur ce sujet, voir la Politique de développement du capital humain dans la partie 3.3.2.1. du présent rapport.

- La valeur ajoutée d'Amundi réside dans sa capacité à mobiliser le collectif pour accélérer la transformation managériale et culturelle centrée sur la responsabilité : *via* des programmes comme Amundi Management Spirit, Amundi Tomorrow, ou encore, Amundi Care, Amundi renforce les compétences, la coopération et la prise d'initiative à tous les niveaux. Ce modèle collectif améliore concrètement l'utilité d'Amundi pour ses clients et pour la société, tout en concrétisant sa raison d'être : « être un partenaire de confiance qui agit chaque jour dans votre intérêt et celui de la société ».

Chaîne de valeur d'Amundi

Amundi opère à la fois sur la gestion de ses opérations propres et l'activité d'investissement pour compte de tiers. Cette dimension couvre l'ensemble des produits ou services, depuis la conception des offres, en passant par leur commercialisation et leur distribution. Ces deux dimensions constituent sa chaîne de valeur.



La chaîne de valeur amont et aval des opérations propres de nos clients est exclue. Chaque partie est responsable de publier les informations sur sa propre chaîne de valeur.

(1) Article L232-1 modifié par Ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 - art. 8.

3.1.3.2 Intérêts et points de vue des parties prenantes

Les principales parties prenantes d'Amundi sont les suivantes : clients, collaborateurs, partenaires sociaux, actionnaires, fournisseurs, autorités de supervision et de régulation, ONG (organisations non gouvernementales), agences de notation.

Amundi agit dans l'intérêt de ses clients tout en prenant en compte au mieux les attentes des autres parties prenantes. Les échanges avec ses parties prenantes permettent à Amundi de prendre connaissance et de comprendre leurs priorités respectives, et d'intégrer leurs attentes dans ses réflexions stratégiques, et dans sa stratégie de développement durable :

- consultations régulières des clients (notamment au travers de sondages) et des acteurs économiques (au travers de participations à des tables rondes ou des groupes de travail nationaux ou internationaux) ;
- échanges avec les représentants des salariés d'Amundi visant à comprendre leurs attentes concernant la mise en responsabilité, le sens dans son métier, l'environnement et conditions de travail, ainsi que l'engagement des salariés ;
- rencontres régulières avec des acteurs de la société civile (associations, ONG) ;
- échanges avec ses actionnaires, représentés notamment par leurs analystes financiers et ESG, *via* des rencontres avec la Direction Générale ;
- interaction avec des agences de notation extra-financières, notamment au cours de l'exercice de revue annuelle ;
- dialogue avec les autorités de supervision ;
- relations avec les fournisseurs d'Amundi dans le cadre de partenariats durables.

Conformément au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, la consultation du Comité Social et Économique (CSE) a été réalisée en février 2026.

Amundi participe, directement ou *via* les organismes de place, aux travaux et consultations autour des projets réglementaires nationaux, européens et internationaux visant à développer la finance durable et cherche à incorporer et disséminer les meilleures pratiques.

Coopérer avec des associations et parties prenantes

Amundi accueille favorablement les initiatives réglementaires visant à construire et renforcer la solidité et la transparence du marché de l'Investissement responsable. Les questions de durabilité sont stratégiques, en particulier en Europe où un cadre réglementaire de la finance durable a été développé en réponse aux objectifs du « Green Deal ».

Le Groupe 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. Il adapte ses stratégies, son marketing, ses systèmes d'information et son organisation pour servir au mieux ses clients dans un environnement réglementaire exigeant et complexe. À cet effet, Amundi cherche à partager sa vision et son expérience avec différents acteurs et institutions internationales, européennes et nationales sur les réglementations de la finance durable, aussi bien en amont de réglementations à venir qu'en aval, en matière d'application et de bonnes pratiques.

Dans ce cadre, Amundi est membre d'associations professionnelles ou de collectifs ⁽¹⁾. En France, la Directrice Générale d'Amundi préside le Collège des Investisseurs de Paris-Europlace et un membre de la Direction Générale fait partie du bureau exécutif de l'Institut de la Finance Durable (IFD). Qu'elles

soient généralistes ou spécialisées, ces organisations contribuent aux réflexions sur le cadre réglementaire de la finance durable.

Amundi porte ses positions auprès de ces organisations, des instances de place ou publiquement. Elles reflètent, d'une part, les priorités de l'entreprise, parmi lesquelles l'Investissement responsable ; d'autre part, ses engagements, en contribuant notamment à la cohérence et la clarté du cadre de la finance durable, afin d'asseoir son effectivité au regard des objectifs de politiques publiques de développement de l'Investissement responsable et des attentes des clients.

Afin d'élaborer et porter ces positions, une gouvernance a été mise en place :

- une équipe Stratégie Réglementaire ESG, chargée des questions de réglementation de la finance durable au sein de la Direction de l'Investissement responsable ;
- une Direction de la Gouvernance et des Affaires Publiques, rattachée au Directeur Général Délégué, qui coordonne un Comité validant les positions d'Amundi avec les lignes métiers impliquées.

Ainsi sont élaborées et diffusées des positions permettant de soutenir le développement d'Amundi en anticipant les impacts des futures réglementations de la finance durable sur l'entreprise, comme sur ses produits à destination des clients, et de contribuer aux travaux de l'industrie financière sur le renforcement continu du cadre réglementaire de la finance durable.

C'est ainsi qu'en 2025, Amundi a poursuivi son engagement actif dans les consultations publiques et les travaux réglementaires relatifs à la finance durable, en particulier autour des évolutions réglementaires sur les produits d'Investissement responsable (SFDR), sur le reporting de durabilité des sociétés (CSRD) et des normes y afférant (ESRS). Dans un contexte où la Commission européenne a lancé, début 2025, plusieurs initiatives de simplification, Amundi souligne la nécessité d'harmoniser davantage les différents textes du cadre de la finance durable (CSRD, Taxonomie, SFDR, etc.) pour renforcer la cohérence et en améliorer la lisibilité pour les investisseurs.

Nouer des partenariats de long terme

Amundi cherche à co-construire les offres les plus adaptées pour les investisseurs. Ainsi, elle est notamment en interaction avec de grands organismes publics, des fédérations, organisations syndicales et associations.

Afin de développer des solutions pour financer la transition énergétique et la croissance inclusive, Amundi a noué des partenariats innovants avec de grands organismes publics : la Société financière internationale de la Banque mondiale (IFC), la Banque européenne d'investissement (BEI) et le Fonds de réserve latino-américain (FLAR) ou encore une coalition d'établissements d'enseignement supérieur britanniques, conduite par l'Université de Cambridge.

Amundi a développé, par exemple, les stratégies suivantes :

- avec l'IFC, en 2018, un premier fonds d'obligations vertes émises sur les marchés émergents, puis en 2023 un deuxième fonds d'obligations sociales, également émises sur les marchés émergents ;
- avec le FLAR, en juin 2024, en collaboration étroite avec les banques centrales et plusieurs institutions officielles à travers l'Amérique latine, un fonds négocié en bourse (ETF) qui vise à proposer aux banques centrales et aux institutions publiques un moyen de gestion responsable de leurs réserves ;

(1) Voir paragraphe ci-dessous « Participer à des initiatives collectives ».

- avec l'Université de Cambridge et 78 autres établissements d'enseignement supérieur britanniques, un fonds monétaire innovant qui exclut les émetteurs contribuant à l'expansion des énergies fossiles.

Dans ses activités d'épargne salariale et retraite, Amundi coopère avec les fédérations, organisations syndicales et associations sur les enjeux de partage de la valeur au bénéfice des salariés épargnants. Amundi propose une gamme complète de fonds multi-entreprises d'Investissement responsable, solidaires ou thématiques, labellisée par le CIES⁽¹⁾, affirmant son engagement à offrir des solutions d'Investissement responsable à tous les salariés des entreprises clientes.

Initiatives (liste non exhaustive)

INVESTISSEMENT RESPONSABLE

2003	United Nations Global Compact (UNGC)
2006	Principles for Responsible Investment (PRI)
2009	Spain Sustainable Investment Forum (SPAINSIF)
2010	Forum pour l'Investissement Responsable (French SIF)
2010	Association française de la gestion financière (AFG)
2012	Observatoire de l'Immobilier Durable (OID)
2013	European Fund and Asset Management Association (EFAMA)
2016	Swiss Sustainable Finance Association (SSF)
2017	Institut de la Finance Durable (IFD ex-Finance for Tomorrow)
2017	International Capital Market Association (ICMA)
2019	One Planet Summit Sovereign Wealth Fund Asset Managers (OPAM)
2019	Operating Principles for Impact Management (OPIM)
2020	Association française des Sociétés de Placement Immobilier (ASPIM)
2020	Italian Sustainable Investment Forum (ITASIF)
2021	UK Stewardship Code
2021	World Benchmarking Alliance (WBA)
2021	France Invest
2021	Sweden's Forum for Sustainable Investments (SWESIF)
2022	Global Investors for Sustainable Development Alliance (GISD)
2023	China-Singapore Green Finance Taskforce (GISD)
2023	Global Impact Investment Network (GIIN)
2023	Responsible Investment Association (RIA)
2023	European Sustainable Investment Forum (EUROSIF)
2024	Capacity-building Alliance of Sustainable Investment (CASI)
2024	Singapore Sustainable Finance Association (SSFA)
2025	London Coalition on Sustainable Sovereign Debt (LC)

Participer à des initiatives collectives

Amundi est membre ou signataire de nombreuses initiatives nationales et internationales visant à adresser des problématiques environnementales, sociales et de bonne gouvernance. Ces coalitions d'investisseurs ont pour objectif principal d'appeler les pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et d'engager les entreprises à améliorer leurs pratiques en matière de développement durable. Ces initiatives participent notamment à l'élaboration d'outils et de méthodologies visant à faciliter l'intégration des questions ESG dans la gouvernance des entreprises et au niveau de la gestion d'actifs.

Initiatives (liste non exhaustive)

ENVIRONNEMENT

2003	Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)
2004	Disclosure Insight Action (CDP)
2016	Science-Based Targets initiative (SBTi)
2017	Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)
2017	Climate Action 100+ (CA 100+)
2017	CDP Non-Disclosure Campaign
2021	Net Zero Asset Managers (NZAM)
2021	Powering Past Coal Alliance (PPCA)
2021	Finance for Biodiversity
2021	Asia Investor Group On Climate Change (AIGCC)
2023	Nature Action 100 (NA 100)

SOCIAL

2017	Workforce Disclosure Initiative (WDI)
2018	Platform Living Wage Financials (PLWF)
2020	Tobacco-Free Finance Pledge
2021	The 30 % Club France Investor Group
2022	The 30 % Club Japan Investor Group
2023	The 30 % Club Germany Investor Group

GOVERNANCE

2013	International Corporate Governance Network (ICGN)
2022	Council of Institutional Investors (CII)

Par ailleurs, Amundi Immobilier soutient plusieurs initiatives pour la biodiversité et l'intégration des enjeux extra-financiers dans l'immobilier, notamment Biodiversity Impulsion Group⁽²⁾ et European Sustainability Real Estate Initiative⁽³⁾.

Et en tant que membre actif de la Commission de l'ASPIM, Amundi Immobilier participe à l'élaboration de la deuxième version du Label ISR pour les fonds immobiliers en France.

(1) CIES : Comité Intersyndical de l'Épargne Salariale.

(2) Le Biodiversity Impulsion Group (BIG) vise à créer un référentiel commun d'indicateurs et d'outils de mesure afin de définir et d'améliorer l'empreinte biodiversité des projets immobiliers.

(3) L'European Sustainability Real Estate Initiative (ESREI) a pour objectif, au sein de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), d'élargir son champ d'étude à l'échelle européenne, en renforçant la veille technique et réglementaire dans les pays de l'Union européenne et à la Commission européenne, tout en créant un réseau d'acteurs de l'immobilier durable en Europe.

3.1.3.3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique

Présentation des impacts, risques et opportunités

Les ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*, normes européennes de reporting de durabilité) décomposent les impacts, risques et opportunités en deux volets :

- Les impacts, positifs et négatifs, réels ou potentiels, en matière de durabilité, liés aux activités de l'entreprise. Ceci correspond à la **matérialité d'impact** ;
- Les risques et opportunités financiers de l'entreprise générés par son environnement économique, social et naturel. On parle de **matérialité financière**.

La double matérialité est un concept visant à allier la matérialité financière à la matérialité d'impact, dans le cadre de l'évaluation de la performance d'une entreprise.

La liste des impacts, risques et opportunités matériels, regroupés en thématiques, sont présentés ci-dessous. Par ailleurs, des tableaux similaires apportant des précisions sur leur nature (impact positif ou négatif, risque, opportunité) et leur positionnement dans la chaîne de valeur sont présentés dans les parties thématiques du rapport.

La détermination des risques matériels dans le cadre de la Directive CSRD ne suit pas la même approche que celle retenue pour les Facteurs de risque présentés dans le chapitre 5 du présent document. Ces deux dispositifs réglementaires ont en effet des objets différents. Il peut ainsi en résulter des différences en termes de risques identifiés entre le Rapport de durabilité et les Facteurs de risque.

Par ailleurs, la manière dont les impacts matériels listés ci-dessous influent sur la Société et sur l'environnement est précisée dans la description de chaque impact.

Pour ce deuxième Rapport de durabilité, le processus d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels n'a pas été modifié. Toutefois, la présentation de l'offre Amundi, initialement rattachée à l'ESRS S4 Clients et utilisateurs finaux, a été déplacée vers l'ESRS 2 Informations générales, entraînant la suppression des IRO rattachés à l'offre. Ce changement de présentation n'affecte ni la méthodologie de matérialité ni les conclusions retenues et n'a pas eu d'impact sur le contenu du Rapport de durabilité d'Amundi.

ESRS	Thématique	Liste des IRO	Position dans la chaîne de valeur	Référence dans le rapport
ENVIRONNEMENT				
ESRS E1	Changement climatique	Impact positif sur le changement climatique en contribuant à l'accompagnement de décarbonation des entreprises à travers l'offre de produits <i>Net Zero</i>	Investissements	3.2.3 Stratégie d'investissement sur le Climat
		Impact négatif indirect sur le changement climatique <i>via</i> l'investissement dans des entreprises n'ayant pas mis en place un plan de transition	Investissements	
		Risque sur les performances des portefeuilles à la suite d'une absence d'évaluation ou d'une évaluation inexacte des facteurs de risques de transition liés au changement climatique	Investissements	
		Risques de réputation et réglementaires liés aux activités de l'entreprise qui impactent le changement climatique	Investissements	
	Opportunité d'accompagner nos clients souhaitant investir dans des solutions d'investissement contribuant à la transition climatique	Investissements		
	Opportunité de mener un dialogue actif et constructif avec les entreprises investies afin d'accélérer leur transition climatique et ainsi améliorer leur performance financière long terme	Investissements		
	Empreinte environnementale de fonctionnement	Impact négatif de l'empreinte de fonctionnement sur le climat	Opérations propres	3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement
Impacts négatifs liés aux émissions de gaz à effet de serre et à la consommation de ressources naturelles dans nos opérations propres (atténués grâce au développement de programmes visant à réduire nos émissions)		Opérations propres		

ESRS	Thématique	Liste des IRO	Position dans la chaîne de valeur	Référence dans le rapport
SOCIAL				
ESRS S1	Attractivité, rétention des talents et engagement des collaborateurs	Opportunité d'améliorer son attractivité grâce à des pratiques ESG volontaristes et novatrices	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain 3.3.2.2 Performance et rémunérations 3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) 3.3.2.4 Équité, diversité et inclusion 3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
		Opportunité d'augmenter sa performance globale, rétention des collaborateurs, grâce à l'accompagnement des carrières et au développement des compétences	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
		Opportunité d'accroître l'engagement des collaborateurs grâce à une confiance notable dans la gouvernance du Groupe	Opérations propres	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
		Risques sur l'attractivité, la rétention et l'engagement des collaborateurs liés aux rémunérations et aux avantages accordés aux salariés	Opérations propres	3.3.2.2 Performance et rémunérations
	Dialogue social	Risque d'image ou de diminution de la performance globale du Groupe dû à un climat/dialogue social dégradé	Opérations propres	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
	Diversité et inclusion	Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de pratiques inadéquates en termes de diversité, d'inclusion et de discrimination	Opérations propres	3.3.2.4 Équité, diversité et inclusion
	Données à caractère personnel	Risques liés à la non-connaissance des caractéristiques des salariés, entraînant une gestion inefficace des ressources humaines et des difficultés à répondre aux obligations réglementaires de reporting	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
	Droits humains, santé et sécurité des personnes	Impact positif sur la santé/sécurité des collaborateurs grâce à des initiatives volontaristes de bien-être au travail	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
		Impact positif sur les droits des collaborateurs en matière de liberté d'association et de négociations collectives en cas de pratiques volontaristes	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) 3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
		Impact positif sur les salariés en cas de pratiques de protection sociale mieux-disantes que les pratiques légales	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
		Risque d'image et de réputation en cas de mise en danger de la santé, de la sécurité des collaborateurs ou du non-respect des droits humains	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
	Gestion des compétences	Impact positif sur les collaborateurs grâce à une bonne gestion des talents et la mise en place d'initiatives de développement des compétences	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain

ESRS	Thématique	Liste des IRO	Position dans la chaîne de valeur	Référence dans le rapport
ESRS S4	Données à caractère personnel	Risque de réputation en cas de fuites, vols ou utilisation inappropriée de données à caractère personnel	Opérations propres	3.4.4 Protéger les données à caractère personnel (RGPD)
	Protection de la clientèle	Impact positif sur la société lié à l'adéquation des produits et services au profil de la clientèle (gouvernance produit, transparence de l'information, gestion des réclamations)	Opérations propres	3.4.2 Protéger la clientèle
GOVERNANCE				
ESRS G1	Achats responsables	Impact négatif sur les fournisseurs en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe, notamment en termes de délais de paiement	Opérations propres	3.5.3. Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
		Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs, notamment en termes de délais de paiement	Opérations propres	
	Devoir de vigilance fournisseurs	Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de mise en cause de la responsabilité du Groupe suite à un manquement en matière d'environnement, social, éthique - notamment en termes de corruption - de la part de ses fournisseurs	Opérations propres	3.5.3. Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
	Éthique des affaires et lutte contre la corruption	Impact positif sur la société en cas de mise en œuvre d'un dispositif de lanceurs d'alerte signalant des pratiques internes non-éthiques en France et à l'international	Opérations propres	3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte
		Impacts négatifs sur des services ou des parties prenantes en cas de pratiques non-éthiques (ex : corruption)	Opérations propres	3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique 3.5.2.7 Lutte contre la corruption
Lutte contre la délinquance financière	Risque réglementaire en cas de non-respect des obligations en matière de lutte contre la délinquance financière	Opérations propres	3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière	
SPÉCIFIQUE				
	Abus de marchés (intégrité des marchés)	Risque réglementaire en cas de détection insuffisante des abus de marchés (intégrité des marchés)	Opérations propres	3.5.2.10 Prévention des abus de marché
	Conflits d'intérêt	Impact négatif en cas de détection insuffisante des conflits d'intérêt	Opérations propres	3.5.2.6 Prévention des conflits d'intérêts
	Cybersécurité	Impact négatif sur des services en cas de cyberattaque	Opérations propres	3.4.3 Prévenir les cyberattaques
		Risque financier à la suite d'une incapacité de fournir les services essentiels et coût opérationnel de remédiation associé	Opérations propres	3.4.3 Prévenir les cyberattaques

Positionnement dans la chaîne de valeur et activités

L'exercice d'analyse de double matérialité a été réalisé sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Amundi distingue dans sa chaîne de valeur la gestion de ses opérations propres (amont) et son activité d'investissement pour compte de tiers (aval).

Pour les **investissements pour compte de tiers**, Amundi a retenu les principes suivants afin d'inclure une thématique dans le présent Rapport de durabilité :

- Amundi a la capacité de piloter l'évolution des indicateurs liés aux thématiques retenues ;
- Amundi peut justifier de la demande explicite par ses clients de ce pilotage.

Ainsi, sur la base de ces principes et de l'analyse de double matérialité, et en l'absence de normes sectorielles spécifiques, il a été décidé d'inclure dans le présent Rapport de durabilité :

- pour les **thématiques environnementales** : le changement climatique (ESRS E1), tant pour les investissements pour compte de tiers que pour les opérations propres ;
- pour les **thématiques sociales** sur les opérations propres, pour les sujets relatifs aux effectifs propres (ESRS S1) et aux clients et utilisateurs finaux (ESRS S4) ;
- enfin, les impacts, risques et opportunités liés à la **gouvernance** sont positionnés en amont de la chaîne de valeur, tant pour les sujets liés aux achats que pour les questions de conformité (ESRS G1).

Effets sur le modèle économique, la chaîne de valeur, la stratégie et le processus de décision

Les impacts, risques et opportunités matériels identifiés influencent la structure du modèle économique et les processus décisionnels. Amundi a intégré depuis plusieurs années des critères ESG dans ses processus d'investissement et ses décisions, soutenus par des politiques spécifiques (climat, diversité et inclusion, éthique, lutte contre la corruption, achats responsables, etc.). Cette intégration, régulièrement réévaluée, permet d'anticiper les tendances du marché et répondre aux attentes des parties prenantes tout en renforçant la résilience du Groupe Amundi.

Actions ou plans stratégiques pour gérer les impacts, risques et opportunités

Sur les thèmes matériels, Amundi s'est dotée de politiques internes depuis plusieurs années, qui couvrent :

- le volet environnemental, avec un focus sur la transition ;
- le volet social : les politiques et actions RH (développement du capital humain, dialogue social, diversité, environnement de travail, performance et rémunération) favorisent l'inclusion, le bien-être et le développement du capital humain ;
- le volet gouvernance : les politiques et actions – éthique, lutte contre la corruption, protection des données, délinquance financière, abus de marché et gestion des conflits d'intérêts – assurent une conformité rigoureuse. Et d'autre part dans le cadre des achats, le Groupe a une gestion responsable des relations avec les fournisseurs et des pratiques de paiement.

Ces politiques sont revues et réévaluées lorsque nécessaire.

Effets financiers actuels des risques et opportunités

Les analyses de matérialité financière conduites sur les effets des risques physiques et de transition n'ont pas permis d'identifier des risques considérés comme matériels au regard des critères retenus dans le Rapport de durabilité. Ainsi, à ce stade, les effets en coût du risque de ces facteurs ne sont pas significatifs et ne nécessitent pas d'action.

Résilience de la stratégie et du modèle économique

En tant que gestionnaire d'actifs responsable, Amundi considère que sa responsabilité fiduciaire consiste à contribuer, dans l'intérêt de ses clients et de la société, à relever les grands défis socio-économiques et environnementaux. La stratégie d'Amundi s'appuie sur la généralisation de l'intégration des critères ESG dans les fonds ouverts gérés activement, afin d'offrir des solutions d'investissement conciliant performance financière, objectifs extra-financiers et niveau de risque des clients.

Depuis sa création, Amundi est ainsi en capacité de s'adapter à un environnement en constante évolution et notamment aux nouvelles contraintes réglementaires et climatiques par la prise en compte de facteurs de durabilité. Cette prise en compte repose sur une analyse ESG structurée, fondée sur une approche « best-in-class » combinant :

- des données extra-financières issues de fournisseurs tiers ;
- des analyses qualitatives sectorielles et thématiques réalisées par les analystes d'Amundi ;
- une évaluation quantitative traduite sur une échelle de A à G, positionnant chaque émetteur par rapport à la moyenne de son secteur. Les sociétés notées G sont exclues de l'univers d'investissement lorsque la politique d'exclusion s'applique ⁽¹⁾.

Pour les sujets matériels, des politiques et des plans d'action, explicités dans les sections suivantes, nous permettent de nous adapter aux événements et de faire preuve de résilience.

(1) La politique d'exclusion s'applique aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire du client, et toujours dans le respect des lois et des réglementations applicables.

3.1.4 Gestion des impacts, risques et opportunités

3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels

Description générale

Conformément aux normes européennes de reporting de durabilité (ESRS), l'exercice de double matérialité permet de déterminer les informations à publier dans le Rapport de durabilité en identifiant les impacts, risques et opportunités (IRO) jugés matériels. L'analyse couvre les opérations propres (périmètre consolidé) ainsi que la chaîne de valeur (amont/aval) d'Amundi. L'analyse porte sur deux dimensions : la matérialité d'impact (comment les activités d'Amundi ont un impact sur ses parties prenantes ou l'environnement) et la matérialité financière (comment les sujets de développement durable affectent Amundi et ses performances financières). Un IRO est matériel dès lors qu'au moins une des deux dimensions l'est.

La méthodologie d'analyse de matérialité d'Amundi est sous la responsabilité de la Direction de la RSE, en cohérence avec la méthodologie d'analyse du groupe Crédit Agricole, sur la partie opérations propres. La partie « investissements pour compte de tiers », qui présente des spécificités par rapport aux activités de financement ou d'investissement pour compte propre du Groupe, a été revue avec les Directions des Risques, de l'Investissement responsable et de la RSE d'Amundi.

La liste des impacts, risques et opportunités (IRO) a été définie et est revue chaque année par la Direction de la RSE en collaboration avec les équipes Conformité, Risques, Ressources Humaines, Investissement responsable, Achats, etc. et en capitalisant sur les processus internes déjà en place au sein d'Amundi (cartographies des risques opérationnels, des risques Ressources Humaines...) et en tenant compte des activités d'investissement, de la chaîne de valeur d'Amundi et du contexte réglementaire dans lequel Amundi évolue. La liste d'IRO couvre les ESRS actuels et les thèmes spécifiques identifiés par Amundi, et pourra être amenée à évoluer afin de prendre en compte les éventuelles évolutions de contexte réglementaires ou de périmètre qui interviendraient au cours des prochains exercices.

Les ESRS imposent les critères qui doivent être considérés dans la mesure de matérialité. Notre méthodologie de cotation se décline ainsi :

- Les **impacts négatifs** sont cotés selon deux dimensions :
 - la **probabilité** (pour les impacts potentiels uniquement),
 - la **gravité** : ampleur, étendue et caractère irrémédiable ;
- Les **impacts positifs** sont cotés selon deux dimensions :
 - la **probabilité** (pour les impacts potentiels uniquement),
 - la **gravité** : ampleur, étendue ;
- Les **risques et opportunités** sont cotés selon deux dimensions :
 - la **probabilité**,
 - l'**ampleur** potentielle des effets financiers.

Les échelles de cotation ne sont pas prescrites par les ESRS. Par ailleurs, les IRO relatifs aux droits humains sont considérés comme matériels, quelle que soit leur probabilité, dès lors que la gravité est évaluée au niveau le plus élevé. Ainsi, lors de la cotation, le critère de gravité de l'impact prévaut sur celui de la probabilité.

Lorsque la cotation de chacun des critères d'un impact, risque ou opportunité est finalisée, une note de matérialité est calculée pour chaque IRO ⁽¹⁾ et comparée au seuil de matérialité d'Amundi. Par seuil de matérialité ⁽²⁾, on entend la cotation à partir de laquelle les impacts, risques et opportunités sont matériels. À noter que les IRO ne font pas l'objet d'un classement par ordre de priorité autre que matériel/non matériel.

Opérationnellement, Amundi procède à la cotation des IRO sur son périmètre en s'appuyant autant que possible sur les processus existants au sein de son entité (cartographies des risques opérationnels, etc.) ou en ayant recours à des études externes et la consultation d'experts internes. L'exercice de cotation 2025 s'est également appuyé sur les résultats des enquêtes menées par Amundi auprès de ses clients et investisseurs. Ces études, réalisées avec le concours de Kantar (institut d'études et d'analyse de données), Greenwich (cabinet de recherche et de conseil en investissement/institutions financières) et pour la France, Amadeis (société spécialisée dans l'analyse d'opinion et les études clients), permettent de recueillir les attentes et perceptions des clients sur les différentes dimensions ESG. Les enseignements issus de ces enquêtes ont conforté Amundi dans son analyse des thématiques considérées comme les plus matérielles pour ses parties prenantes. Les résultats de l'analyse de double matérialité sont centralisés par la Direction de la RSE, puis validés par la gouvernance d'Amundi.

Conformément à la réglementation, les impacts, risques et opportunités matériels font l'objet d'une révision régulière afin de prendre en compte les éventuelles évolutions de contexte, réglementaire ou de périmètre intervenus depuis.

Les modalités de consultation des parties prenantes seront revues régulièrement.

Risques climatiques

Concernant ses investissements, Amundi s'est appuyée sur son expertise en matière de changement climatique, en particulier à travers le pilier « Environnement » de sa notation ESG propriétaire. Cette notation ESG permet d'intégrer les risques climatiques physiques, qui résultent des dommages causés par les phénomènes météorologiques et climatiques extrêmes tels que les incendies, vagues de froid, vagues de chaleur, stress hydrique, inondations côtières, ouragans, inondations et sécheresses, etc., ainsi que les risques de transition, à court, moyen et long terme.

(1) Chaque critère de cotation est évalué sur une échelle de 1 à 4 puis une note est déterminée de la manière suivante : pour les risques, le score de probabilité est multiplié par le score d'ampleur potentielle des effets financiers, donnant ainsi une note maximale de 16 ; pour les impacts, le score de probabilité est multiplié par le score de gravité, se définissant comme le maximum des scores d'ampleur, d'étendue et d'irrémédiableté. La note ainsi obtenue atteint également un maximum de 16.

(2) Détail du seuil de matérialité : le seuil de matérialité est fixé à la moitié de la note maximale soit 8 (supérieur ou égal).

Par ailleurs, concernant ses opérations propres, Amundi ne possède pas de bâtiments, ce qui réduit considérablement son exposition à un risque physique. En l'absence d'actifs immobiliers, le Groupe n'est pas directement affecté par des événements environnementaux tels que les inondations ou les tempêtes. De plus, dans le cadre de son Plan de Continuité d'Activité (PCA), Amundi a pu mener une analyse afin d'identifier, d'évaluer et de gérer les menaces potentielles.

Cadre méthodologique d'alignement avec les objectifs internationaux de limitation du réchauffement climatique prévus par l'Accord de Paris

Deux référentiels permettent d'évaluer les trajectoires *Net Zero* des actifs sur lesquels Amundi a pris des engagements :

- le cadre de référence Amundi *Net Zero*, en ligne avec le cadre d'investissement PAII *Net Zero* (PAII *Net Zero* Investment Framework) est utilisé par défaut pour nos fonds ouverts sur les classes d'actifs obligations d'entreprises et actions cotées. Ce cadre est aussi utilisé pour certains mandats de gestion ;
- le protocole de fixation d'objectifs *Net Zero* de la *Net Zero Asset Owner Alliance* (UN *Asset Owner Alliance Target Setting Protocol*) est utilisé pour certains mandats de gestion.

Horizons de temps

Trois horizons de temps ont été retenus pour les analyses conduites. Ces horizons de temps sont choisis non seulement pour s'aligner sur les cycles opérationnels et budgétaires actuels, mais aussi pour assurer la cohérence avec les objectifs stratégiques à plus long terme et les engagements globaux en matière de climat :

- l'horizon à court terme est fixé à un an, en alignement avec l'horizon budgétaire actuel ;
- le moyen terme est fixé entre un et cinq ans, en alignement avec l'ambition stratégique d'Amundi ⁽¹⁾ ;
- l'horizon long terme est fixé au-delà de cinq ans, pour capturer la part long terme des expositions, en particulier 2050 pour les engagements climat.

Thématiques Pollution (E2), Eau (E3) Biodiversité (E4) et Utilisation des ressources et économie circulaire (E5)

Constat

Amundi relève que les normes ESRS requièrent des indicateurs relatifs aux thématiques Pollution (E2), Eau (E3), Biodiversité (E4) et Utilisation des ressources et économie circulaire (E5). Toutefois, il n'existe pas encore de méthode de place permettant d'interpréter ces métriques à l'échelle des portefeuilles, ce qui limite leur exploitation opérationnelle. Pour la thématique Biodiversité et écosystèmes (E4), le défi est double : les indicateurs disponibles sont encore peu développés et les méthodologies d'évaluation restent à construire.

Absence de méthodologie sectorielle sur la matérialité

Contrairement à la thématique Climat, le secteur financier, et en particulier les gestionnaires d'actifs, ne dispose pas d'une méthode reconnue pour mesurer l'impact de ses activités sur la Nature, ce qui rend la comparaison entre les différents acteurs difficile. Par ailleurs, si la réglementation CSRD définit les acteurs de la chaîne de valeur, elle ne précise pas comment les gestionnaires d'actifs doivent évaluer les impacts sur la Nature liés à leurs investissements pour

compte de tiers. Bien qu'il existe des indicateurs relatifs aux thématiques Pollution, Eau et Utilisation des ressources et économie circulaire (ex. volumes prélevés, émissions de polluants, taux de recyclage), Amundi constate que l'absence de seuils et de référentiels communs empêche d'apprécier correctement les niveaux de ces métriques. En l'absence d'une méthodologie robuste et consensuelle à l'échelle consolidée, Amundi ne peut pas évaluer les impacts de ses investissements sur la Nature.

Prise en compte de l'avis des parties prenantes

Amundi continue à prendre en compte l'avis des parties prenantes (agences de notation, investisseurs et analystes, clients, etc.) à travers différents canaux (questionnaires, appels d'offres, sondages, etc.). Bien qu'en évolution, Amundi fait le constat global que l'intérêt pour les thématiques Nature est moindre que celui exprimé pour le climat. Ce constat illustre une approche progressive d'un sujet particulièrement complexe à appréhender.

Dans ce contexte, Amundi considère ne pas être encore en mesure de conclure, pour l'exercice 2025, sur l'analyse de double matérialité des thématiques liées à la Nature. Amundi poursuit ses travaux et également dans le cadre de groupes de place, avec pour objectif d'aboutir à une méthodologie suffisamment robuste et mesurable, permettant notamment de déterminer les thématiques qui pourraient être considérées comme matérielles ou non matérielles.

Précisions sur les travaux et la stratégie d'Amundi

Amundi a mené des travaux exploratoires à partir des données de la base ENCORE nature (*exploring natural capital opportunities, risks and exposure*), afin d'approfondir la compréhension des méthodes envisageables, à terme, pour mesurer les impacts, risques et opportunités liés à la Nature.

- En tant que société, Amundi a analysé les impacts sur la Nature des sociétés de gestion d'actifs, identifiés par ENCORE. Il s'agit d'estimer comment les activités économiques affectent les services écosystémiques (la pollinisation, la purification de l'eau ou la régulation climatique) et les composantes des écosystèmes, comme les espèces, les habitats et la qualité des sols. L'impact direct des gestionnaires d'actifs est généralement limité et présente un risque faible (« Very Low/Low materiality rating »).
- En tant que gestionnaire d'actifs pour compte de tiers, Amundi a approfondi l'analyse en étudiant l'impact des entreprises détenues en portefeuille. En croisant les données de la base ENCORE avec les secteurs d'activité des entreprises, Amundi a pu estimer les impacts potentiels et les dépendances des entreprises investies par rapport à la Nature. L'objectif principal est de vérifier la pertinence de l'engagement actionnarial d'Amundi auprès de ces entreprises. Amundi poursuivra ces travaux exploratoires afin de déterminer si elle est en mesure, à terme, de mesurer les impacts, risques et opportunités liés à la Nature.

Par ailleurs, début 2025, Amundi a rejoint un groupe de travail avec l'ANC (Autorité des normes comptables) dont l'objectif est d'abord de réaliser un état des lieux des indicateurs physiques existants et des méthodologies associées, puis de proposer des recommandations pour normaliser et faciliter leur mesure dans le cadre de la CSRD et des ESRS, ainsi que d'expérimenter un référentiel unique de comptabilité extra-financière écologique. Les travaux de ce groupe se concluront par un rapport (matérialité des enjeux biodiversité, plan de transition et actions, définition d'indicateurs, évaluation des coûts financiers associés).

(1) Concernant les investissements pour compte de tiers, Amundi a développé un cadre d'investissement *Net Zero* qui s'appuie sur le scénario *Net Zero Emissions by 2050 (NZE)* développé par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour fixer des objectifs de décarbonation à horizon 2025 et 2030, sur la gamme alignement *Net Zero*.

Conclusion

Compte tenu des difficultés et limites méthodologiques précitées, Amundi n'est pas, à ce stade, en mesure d'apprécier de façon conclusive la matérialité des normes ESRS E2 (Pollution), E3 (Ressources aquatiques et marines), E4 (Biodiversité et écosystèmes) et E5 (Utilisation des ressources et économie circulaire) dans le cadre du référentiel CSRD. Amundi poursuivra ses travaux en vue de rendre une conclusion sur les thématiques Nature dans son Rapport 2026. Si la robustesse des données et l'absence de référentiels sectoriels empêchent une évaluation quantitative fiable, Amundi pourra formuler, conformément aux orientations normatives, une conclusion uniquement fondée sur une approche qualitative.

Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités en matière de conduite des affaires

Dans le cadre de la méthodologie de Double Matérialité, la Direction de la Conformité a défini les impacts, risques et opportunités (IRO), à partir du corpus normatif existant, des cartographies des risques de non-conformité et des indicateurs quantitatifs disponibles.

Les IRO relatifs à la conduite des affaires sont regroupés autour de six thématiques matérielles : la promotion d'une culture éthique, la prévention des conflits d'intérêts, la protection des lanceurs d'alerte, la lutte contre la corruption, la lutte contre la délinquance financière, la prévention des abus de marché. Pour la cotation du risque financier, Amundi s'est appuyé sur sa cartographie des risques de non-conformité, prenant en compte à la fois les risques financiers récurrents et exceptionnels. En ce qui concerne les cotations relatives à la matérialité d'impact et à la probabilité d'occurrence, Amundi a réalisé les évaluations en tenant compte des spécificités de son activité. Les cotations consolidées des IRO ont été validées par les instances de gouvernance de la Conformité.

Sur la dimension des Achats, les IRO ont été identifiés à l'aide de la cartographie des risques de l'AFNOR, basée sur les normes ISO 31000 Management des risques, ISO 20400 Achats responsables et ISO 26000 Responsabilité sociétale, et l'outil de pilotage interne des risques opérationnels.

3.1.4.2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise

Couverture des exigences de publication

Les points de données exigés par d'autres législations européennes sont présentés en Annexe 1 du présent document.

Liste des DR	Référence
ESRS 2-BP-1	3. 1. 1. 1 Base générale de préparation des déclarations relatives à la durabilité
ESRS 2-BP-2	3. 1. 1. 2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières
ESRS 2-GOV-1	3. 1. 2. 1 Conseil d'Administration
	3. 1. 2. 2 Gouvernance exécutive
ESRS 2-GOV-2	3. 1. 2. 3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et au Comité exécutif
	3. 1. 2. 1 Conseil d'Administration
ESRS 2-GOV-3	3. 1. 2. 2 Gouvernance exécutive
	3. 1. 2. 4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération
ESRS 2-GOV-4	3. 1. 2. 5 Déclaration sur la vigilance raisonnable
ESRS 2-GOV-5	3. 1. 2. 6 Gestion des risques et contrôle interne de l'information en matière de durabilité
ESRS 2-SBM-1	3. 1. 3. 1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS 2-SBM-2	3. 1. 3. 2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
ESRS 2-SBM-3	3. 1. 3. 3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
ESRS 2-IRO-1	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
ESRS 2-IRO-2	3. 1. 4. 2 Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise
E1 - ESRS 2 - GOV-3	3. 1. 2. 4 Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes de rémunération
E1-1	3. 2. 2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
E1 - ESRS 2 - SBM-3	3. 1. 3. 3 Impacts, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique
E1 - ESRS 2 - IRO-1	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
	3. 2. 3 Stratégie d'investissements sur le Climat
E1-2	3. 2. 4 Empreinte environnementale de fonctionnement
	3. 2. 3. 2 Plan d'action
E1-3	3. 2. 4. 2 Plan d'action Climat
	3. 2. 3. 3 Métriques

Liste des DR	Référence
E1-5	3. 2. 3. 3 Métriques
E1-6	3. 2. 3. 3 Métriques
E2 - ESRS 2 - IRO-1	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
E3 - ESRS 2 - IRO-1	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
E4 - ESRS 2 - IRO-1	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
E5 - ESRS 2 - IRO-1	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels
S1 - ESRS 2 - SBM-2	3. 1. 3. 2 Intérêts et points de vue des parties prenantes
S1 - ESRS 2 - SBM-3	3. 3. 1. 3 Gestion des impacts, risques et opportunités
S1-1	3. 3. 1 Stratégie
	3. 3. 2 Politiques
S1-2	3. 3. 2. 5 Dialogue Social et engagement des salariés
S1-3	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
S1-4	3. 3. 2 Politiques
S1-5	3. 3. 2 Politiques
S1-6	3. 3. 2. 1 Développement du capital humain
S1-8	3. 3. 2. 5 Dialogue Social et engagement des salariés
S1-9	3. 3. 2. 4 Égalité, diversité et inclusion (ED&I)
S1-10	3. 3. 2. 2 Performance et rémunérations
S1-11	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
S1-12	3. 3. 2. 4 Égalité, diversité et inclusion (ED&I)
S1-13	3. 3. 2. 1 Développement du capital humain
S1-14	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
S1-15	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
S1-16	3. 3. 2. 2 Performance et rémunérations
S1-17	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
S4 - ESRS 2 - SBM-2	3. 4. 1. 3 Intérêts et points de vue des parties intéressées
S4 - ESRS 2 - SBM-3	3. 4. 1. 2 Impacts, Risques et Opportunités matériels et interactions avec le modèle d'affaires
S4-1	3. 4. 1. 7 Politiques, gouvernance et plans d'action
S4-2	3. 4. 1. 3 Intérêts et points de vue des parties intéressées
	3. 4. 3. 2 Plans d'action
	3. 4. 4. 2 Plans d'action
	3. 4. 5. 2 Plans d'action
S4-5	3. 4. 1. 5 Indicateurs et cibles
G1 - ESRS 2 - GOV-1	3. 1. 2. 1 Conseil d'Administration
G1 - ESRS 2 - IRO-1	3. 5. 2. 4 Politiques, objectifs et ambitions, impacts, risques et opportunités et leur champ d'application
	3. 5. 2. 5 Promotion d'une culture éthique
	3. 5. 2. 6 Prévention des conflits d'intérêts
	3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption
	3. 5. 2. 8 Protection des lanceurs d'alerte
	3. 5. 2. 9 Lutte contre la délinquance financière
G1-1	3. 5. 2. 10 Prévention des abus de marché
	3. 5. 3 Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
G1-2	3. 5. 2. 5 Promotion d'une culture éthique
G1-3	3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption
G1-4	3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption
G1-6	3. 5. 3 Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)

3.1.5 Présentation de l'offre d'Amundi

Amundi offre aux investisseurs une gamme de produits et services parmi les plus larges du marché afin de répondre à leurs besoins dans toute leur diversité. Cette offre comprend :

- des solutions d'investissement et services de délégation de gestion ;
- une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable ;
- des solutions technologiques et services associés ;
- un accompagnement, des animations, outils et formations.

3.1.5.1 Des solutions d'investissement et services de délégation de gestion

Amundi offre une large palette de services et solutions permettant de répondre aux besoins de ses clients investisseurs individuels, distributeurs de l'épargne et de l'investissement et investisseurs institutionnels ⁽¹⁾ intégrant les sujets de durabilité au travers de :

- services de « fiduciary management » pour ses clients investisseurs institutionnels, de la mission de conseil (univers d'investissement, allocation stratégique, allocation d'actifs à moyen terme, etc.), à la délégation d'investissement (*overlay*, allocation tactique ou mise en œuvre et suivi complet d'un portefeuille) ;
- services pour accompagner les distributeurs de l'épargne et de l'investissement (réseaux bancaires, banques privées, assureurs, gestionnaires d'actifs) sur l'ensemble de la chaîne de valeur du conseil en investissement ;
- solutions d'investissement : portefeuilles modèles pour les gestions conseillées ou la gestion sous mandat ;
- services de sélection de fonds et offre de délégation (« sub-advisory ») : à travers sa plateforme de distribution Fund Channel et sa plateforme multi-gérants, Amundi permet aux distributeurs d'optimiser la structuration, la gestion et le suivi de leur offre en architecture ouverte.

Chacun de ces services et solutions prend en compte les préférences de durabilité des clients, soit en intégrant des critères ESG directement dans l'offre, soit en auditant les politiques ESG des gérants externes en cas de délégation de gestion.

Depuis 2024, Amundi propose une gamme de portefeuilles modèles composée de plusieurs produits axés sur les thématiques climatique ou de durabilité.

Concernant ses services de sélection de fonds et offre de délégation, Amundi procède à la sélection de gérants externes répondant aux critères financiers et extra-financiers requis par ses clients. Cet exercice repose sur les expertises des équipes de sélection de fonds et d'Investissement responsable. En 2025, à la demande des clients distributeurs de l'épargne et de l'investissement d'Amundi, quatre fonds gérés en délégation et classés Article 8 au sens de la réglementation SFDR ont ainsi été lancés.

3.1.5.2 Une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable

Amundi dispose d'une offre complète et diversifiée qui permet de répondre aux besoins spécifiques de chacun des investisseurs et à leurs préférences en matière de durabilité. Elle couvre tous types de gestion : gestion active, passive, actifs privés, solutions structurées et gestion alternative. Elle propose des expertises sur toutes les zones géographiques et sous différents formats juridiques.

Cette offre de gestion est proposée en fonds ouverts ou à travers des fonds dédiés et mandats. Les fonds dédiés et mandats sont sur mesure, en adéquation avec les besoins spécifiques et réglementaires des clients.

Amundi applique des normes minimales et une politique d'exclusion ⁽²⁾ aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire du client, et toujours dans le respect des lois et des réglementations applicables. L'objectif de ces fonds est d'obtenir un score ESG moyen supérieur au score ESG moyen de leur indice de référence ou univers d'investissement. De nombreux produits individuels ou gammes de fonds bénéficient également d'une intégration ESG plus poussée, *via* une plus forte sélectivité, un niveau de notation ou des indicateurs extra-financiers plus élevés, ou encore une sélection thématique, etc.

Enfin, tant pour intégrer les évolutions réglementaires que pour offrir à ses clients une transparence renforcée, Amundi a décidé de structurer son offre en deux grandes familles :

- les fonds qui investissent dans toutes les activités économiques (hors politiques d'exclusion mentionnées ci-dessus) ;
- les fonds qui appliquent des limites aux activités liées aux énergies fossiles.

Produits « impact »

Les produits « impact » sont des produits d'investissement dont l'objectif est de générer un impact environnemental et/ou social positif, mesurable tout en procurant un rendement financier. L'impact est mesuré par rapport à des objectifs d'impact spécifiques définis en amont, qui sont basés sur l'intentionnalité des investisseurs ou sur celle des sociétés dans lesquelles ils investissent. Les thèmes d'impact sont aussi divers que le type de résultats durables recherchés, par exemple : créer des emplois dans des zones à fort chômage ; fournir l'accès à des services essentiels pour les populations à faible revenu ; réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) par unité de production, etc.

(1) Pour plus de détail sur les segmentations des clients se référer à la section 3.4 Clients et utilisateurs finaux (ESRS S4).

(2) La politique générale d'Investissement responsable d'Amundi est disponible sur son site internet.

Amundi a développé une grille d'évaluation interne pour évaluer les trois dimensions clés de l'investissement à impact : l'intentionnalité, la mesurabilité et l'additionnalité ⁽¹⁾. Pour être qualifié de produit « impact », le fonds doit avoir une note minimale sur les trois dimensions.

Dans le cadre du plan Ambitions ESG 2025, Amundi s'était engagé à étendre l'offre de solutions d'investissement à impact pour atteindre 20 milliards d'euros.

À fin 2025, les encours de produits « impact » ont atteint 21,8 milliards d'euros, soit une augmentation de près de + 5,7 milliards sur l'année. Cette augmentation a été portée, d'une part, par un alignement de produits existants avec le cadre d'investissement à « impact » d'Amundi et, d'autre part, par le lancement de nouvelles stratégies d'investissement à « impact » notamment dans des actifs cotés (obligations et actions) et non cotés (*private equity* et infrastructures).

Produits Net Zero

L'offre *Net Zero* est détaillée dans le chapitre 3.2.3 « Stratégie d'investissement sur le Climat ».

Réplication d'indices ESG

Amundi dispose de l'une des gammes d'ETF d'Investissement responsable les plus larges du marché européen ⁽²⁾. Celle-ci couvre les principales classes d'actifs et zones géographiques, pour une allocation de portefeuille diversifiée.

Conformément au plan Ambitions ESG 2025, Amundi a continué à élargir cette offre et a atteint son objectif d'au moins 40 % d'ETF ESG au sein de la gamme ETF à horizon 2025 : 42 % des ETF indiciels d'Amundi sont ESG au 31 décembre 2025, c'est-à-dire classifiés article 8 ou 9 au sens de la réglementation SFDR.

La réalisation de cet objectif s'est faite non seulement par le lancement de nouveaux produits, mais également par une démarche volontariste de transformation de fonds répliquant des indices traditionnels vers des indices intégrant des critères ESG.

Amundi a poursuivi de manière proactive son développement ESG avec le lancement de nouvelles solutions d'investissement en 2025, avec en particulier le lancement d'un ETF Label ISR offrant une exposition actions aux marchés émergents, de deux nouveaux ETF d'obligations d'État incluant des obligations vertes et d'une gamme d'ETF ESG alliant Investissement responsable et faible *tracking error*.

Fonds structurés d'Investissement responsable

Amundi a été pionnier dans le développement d'une gamme de fonds à formule ESG, avec notamment le lancement en 2021 d'un fonds à impact qui investissait dans des actions liées à un indice sur la thématique sociale. Depuis, Amundi a poursuivi l'innovation en solutions structurées, avec le lancement de plusieurs fonds à formule ESG sur les thématiques de l'environnement ou du climat.

D'autres solutions structurées sont également proposées aux investisseurs à l'international au travers de fonds de gestion de portefeuille avec protection du capital et des investissements en ligne avec la politique d'Investissement responsable d'Amundi.

Ces lancements s'appuient sur la volonté d'Amundi de proposer aux investisseurs des fonds répondant à leurs besoins et préférences en matière de durabilité, même sur des actifs spécifiques comme les solutions structurées.

Gamme de solutions d'Investissement responsable Epargne Salariale et Retraite

Amundi a été l'une des trois premières sociétés de gestion à obtenir le label CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale) en avril 2002, grâce à sa large gamme de solutions d'Investissement responsable et solidaire. Depuis, cette offre a été enrichie de nouvelles thématiques telles que la transition énergétique, la lutte contre le changement climatique, le développement durable, les technologies respectueuses de l'environnement, la réduction des inégalités sociales. Ces placements bénéficient de l'expertise reconnue d'Amundi en matière d'Investissement responsable, notamment sur le savoir-faire de sa filiale de gestion CPR Asset Management, spécialiste de la gestion thématique.

Plus de 85 % des encours de l'épargne salariale et retraite d'Amundi sont classés 8 et 9 au sens de la réglementation SFDR en France (hors actionnariat salarié) et représentent plus de 45 % des encours totaux gérés dans le pays en épargne salariale et retraite.

Par ailleurs, Société Générale Gestion, filiale à 100 % d'Amundi, a accompagné Société Générale dans la construction d'une nouvelle offre en Epargne Salariale et Retraite, dénommée « Palissandre ». Cette nouvelle offre, qui s'inscrit dans la démarche RSE de la banque, vient compléter la gamme de fonds d'Epargne responsable créée pour sa clientèle grand public.

En effet, Société Générale a souhaité mettre à disposition des salariés de sa clientèle Entreprises un dispositif d'Epargne Salariale et Retraite 100 % ISR construit autour de 7 fonds offrant ainsi plus de lisibilité dans la construction de leur épargne.

À fin octobre 2025, quatre fonds ont obtenu le label ISR France, les trois autres sont en cours de labellisation pour le courant de l'année 2026.

(1) L'additionnalité des produits impact se traduit par le financement et l'accompagnement de projets qui n'auraient pas été réalisables à ces conditions de marché, par la mobilisation de capitaux complémentaires et par l'apport d'expertise opérationnelle garantissant la mesurabilité et la durabilité de l'impact.

(2) EFIGI Global ESG ETFs industry insights report December 2025. Amundi est le 2^e fournisseur mondial d'ETF ESG en nombre de produits et en encours.

Expertises d'Investissement responsable Amundi Actifs Réels et Alternatifs (ARA)

Amundi ARA propose une gamme de solutions d'Investissement responsable et à impact dans les domaines de l'immobilier, de la dette privée, du private equity, de la multigestion et des infrastructures.

Les pratiques « impact » se développent au sein de ces expertises.

Immobilier

Au cours de l'année, Amundi Immobilier a poursuivi ses engagements responsables en déployant une politique ESG au niveau des actifs sous gestion directe.

Ainsi, chacun des actifs immobiliers dispose d'une évaluation de sa performance extra-financière reposant sur une grille d'évaluation composée de quatorze thématiques clés (énergie, carbone, biodiversité, mobilité et transports, etc.) et de près de cinquante critères.

Cette notation est systématiquement accompagnée de la définition d'un plan d'action permettant d'améliorer l'évaluation extra-financière dans le temps. C'est grâce à cette démarche que nous poursuivons nos objectifs de transparence sur la stratégie extra-financière des fonds par l'obtention et renouvellement du label ISR France pour 6 fonds immobiliers, représentant près de 300 immeubles localisés dans plusieurs pays européens.

Dette Privée

La prise en compte des enjeux ESG et des pratiques à impact s'est poursuivie cette année. Amundi Dette Privée s'engage, notamment, en partageant ses analyses des résultats extra-financiers et axes d'amélioration auprès des émetteurs que nous finançons. Nous renouvelons notre participation à des groupes de travail ayant pour objectifs de définir :

- des critères d'impact en dette privée, avec la Commission « Impact » de l'Institut de la Finance Durable ;
- l'impact des indicateurs dans le cadre de la structuration de *Sustainability Linked-Loans*, avec la Commission « Impact SLL » de France Invest ;
- la structure et l'organisation de webinaires biodiversité pour les émetteurs et participations avec le groupe de travail « Biodiversité » de France Invest ; et
- des approches communes de la finance et du capital naturel sur la place de Paris, avec la Commission « Biodiversité » de l'Institut de la Finance Durable.

Private equity et multigestion

Amundi Private Equity intègre les facteurs ESG dans les processus d'investissement de ses trois activités (Private Equity Midcap, Fonds de fonds et Impact) tout au long de la période de détention. Les équipes s'engagent à soutenir les transitions durables par le biais d'une politique d'engagement et d'une stratégie d'investissement durable.

Amundi Private Equity MidCap accompagne les entreprises de son portefeuille dans la formalisation et la structuration de leur démarche ESG, ainsi que dans la définition de leur ambition RSE au travers d'une feuille de route ESG personnalisée avec chacune d'entre elles. Cet accompagnement annuel se traduit par une progression de la performance ESG du portefeuille, notamment sur des enjeux de couverture au bilan carbone ⁽¹⁾ (+ 15 %), d'examen des sujets ESG en Conseil de surveillance ⁽²⁾ (+ 14 %) ; de mise en place d'un système de partage de la valeur pour les salariés (+ 9 %) et de conditionnement de la rémunération du dirigeant à l'atteinte d'objectifs de performance en matière de durabilité (+ 43 %).

L'organisation de trois webinaires Biodiversité, avec le groupe de travail Biodiversité de France Invest pour la compréhension et l'intégration des enjeux biodiversité, ont été organisés cette année afin d'accompagner les entreprises dans leur montée en compétence sur ce sujet.

Concernant les activités de la plateforme de multigestion Amundi Alpha Associates, la collaboration avec les gestionnaires des actifs en portefeuille sur les enjeux ESG se poursuit et se renforce avec une augmentation du taux de participation à la campagne annuelle ainsi qu'une augmentation de la collecte d'indicateurs quantitatifs permettant de suivre les impacts ESG du portefeuille et permet d'inciter les sociétés de gestion à améliorer la performance extra-financière des entreprises en portefeuille.

Pour les activités « impact », voir le paragraphe Produits « impact » ci-dessus.

Infrastructures

Amundi Transition Énergétique (ATE) promeut un modèle énergétique robuste et durable face aux défis de l'approvisionnement en énergie, de l'évolution des prix, de l'épuisement des ressources naturelles et aux impératifs de protection de l'environnement.

Cette année, ATE a renforcé sa position d'acteur clé de la transition énergétique en Europe. L'intégralité des fonds du programme Alba II sont désormais classés comme fonds à impact. Ce programme investit dans des projets à fort potentiel d'expansion et adressant les enjeux de la transition énergétique (production d'énergie, hydrogène, bornes de recharge).

(1) *Scopes 1 et 2 ou scopes 1, 2 et 3.*

(2) *Sur les fonds lancés après 2020.*

3.1.5.3 Des solutions technologiques et services associés

À travers Amundi Technology, Amundi propose une gamme complète d'outils et de services pour accompagner les clients dans la transformation de leur modèle opérationnel et ainsi se concentrer sur leur cœur de métier.

Ces solutions spécialisées 100 % cloud soutiennent les besoins avancés des clients pour couvrir l'ensemble du cycle de vie des investissements.

Amundi Technology a renforcé son soutien à l'Investissement responsable et la finance durable avec le lancement d'ALTO* ⁽¹⁾ *Sustainability*, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux. Le développement de cette plateforme est l'un des 10 axes du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi.

Innovante et modulaire, la solution ALTO* *Sustainability* apporte une flexibilité supplémentaire aux clients et les aide à aligner les décisions d'investissement avec leurs objectifs ESG et Climat. Elle permet aux utilisateurs de :

- intégrer leurs propres données et analyses ESG dans ALTO* *Investment* ;
- intégrer des données ESG tierces et bénéficier d'un service de contrôle et mise en qualité de ces données par les équipes d'Amundi ;
- construire des scores sur mesure au niveau de l'émetteur et/ou du portefeuille ;
- utiliser les données ESG, climat, biodiversité et SFDR dans toute la chaîne de valeur de la gestion d'actifs : analyse de portefeuille, simulation, contrôles *pre-trade* et *post-trade* des règles d'investissement, production des reportings ;
- suivre la trajectoire *Net Zero* des portefeuilles avec ALTO* *Dashboard*.

ALTO* *Sustainability* facilite la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de reporting. Ainsi, les professionnels de l'investissement peuvent efficacement mettre en œuvre des stratégies d'investissement ESG.

Selon les modèles opérationnels et les objectifs des clients, des services BPO ⁽²⁾ complètent ces solutions technologiques pour le Dealing, le Middle Office, la gestion des données de référence et le Reporting.

Amundi Technology dispose également d'un laboratoire d'innovations, *The Innovation Lab*. L'équipe est composée d'experts parmi lesquels des data scientists, des gérants et des développeurs. Ce laboratoire soutient les activités des clients et cherche à tirer parti de l'inclusion de la fintech et de l'innovation, facteur clé de différenciation au service de tous ses clients. Pour continuer à améliorer l'expérience client, Amundi intègre progressivement l'intelligence artificielle dans ses outils lorsque cela est pertinent. Avec ce laboratoire, Amundi s'engage à utiliser l'IA (intelligence artificielle) de manière éthique et transparente tout en protégeant la sécurité des données des clients.

En 2025, Amundi Technology a intégré le module ALTO* *Climate*, développé par l'Innovation Lab, à la suite logicielle ALTO* *Sustainability*, permettant de quantifier l'impact de stress tests climatiques sur les portefeuilles.

Développement d'une IA responsable

Amundi veille à ce que l'intelligence artificielle (IA) soit utilisée et développée au sein d'un cadre éthique de gouvernance afin de garantir la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux. L'usage de l'IA est encadré par une charte IA et des formations obligatoires, notamment pour faire monter en compétence les collaborateurs sur le sujet et pour les sensibiliser aux biais éthiques des IA. De plus, un Comité de pilotage placé au niveau de la Direction Générale supervise la conformité au régime réglementaire européen sur l'intelligence artificielle (EU AI Act), les audits, la traçabilité des cas d'usage et la promotion d'une culture IA responsable. Dans ce cadre, Amundi a, par exemple, développé sa propre plateforme interne d'IA, Alto Studio, en prenant en compte dès sa conception les enjeux de sécurité des données, notamment au regard du RGPD, et l'indépendance vis-à-vis des LLM (*Large Language Models*), qui nécessitent un encadrement spécifique (sécurité des données, anonymisation, traçabilité et validation humaine).

3.1.5.4 Un accompagnement, des animations, outils et formations

Amundi accompagne ses clients dans la sélection des solutions de placements et services et propose des animations, outils ainsi que des formations.

Accompagnement et outils d'animation pour ses distributeurs

Amundi accompagne ses distributeurs et soutient la mise en marché des offres par d'importants dispositifs d'information et de communication, principalement digitaux : vidéos à destination des épargnants et des conseillers, articles thématiques, infographies, argumentaires, guides pédagogiques, web conférences thématiques, etc.

Amundi met également à leur disposition des outils digitaux pour accompagner les conseillers dans leur recherche de solutions adaptées, qui prennent en compte les préférences de durabilité des clients.

En 2025, Amundi a, par exemple :

- organisé des séances personnalisées avec des experts, des ateliers, etc. sur des aspects réglementaires de la finance durable ;
- proposé des animations clés en main destinées aux distributeurs et à leurs clients pour approfondir leurs connaissances en matière d'Investissement responsable, les sensibiliser à des enjeux de durabilité – comme le climat – et leur donner l'opportunité d'agir grâce à des solutions d'investissement adaptées ;
- renforcé la lisibilité de sa gamme de fonds en matière d'Investissement responsable en procédant à une redénomination de ses fonds.

(1) ALTO* : Amundi Leading Technologies & Operations.

(2) BPO : Business Process Outsourcing.

Accompagnement des entreprises et institutionnels avec des services clients dédiés

Afin d'offrir un service personnalisé à ses clients dans leur langue et leur créneau horaire, Amundi dispose d'équipes de Service clients dédiées, implantées dans la majeure partie des entités du Groupe Amundi en France et à l'international. Ces équipes sont également spécialisées par segment de clientèle (Distribution, Institutionnels, Entreprises) pour tenir compte des spécificités et besoins des clients finaux.

Le Service clients est un acteur majeur dans la qualité du service, la réactivité et le respect des engagements pris envers ses clients. En tant que point d'entrée de référence et coordinateur, il s'appuie sur tous les experts d'Amundi pour répondre précisément et dans les meilleurs délais aux clients.

L'importance accordée à la fonction de contrôle interne et en particulier, aux dispositifs de contrôle de deuxième niveau et de contrôle permanent, liés aux services délivrés aux clients, se traduit notamment par l'obtention de la certification ISAE 3402. Cette certification détenue par Amundi depuis plusieurs années (standard international d'évaluation des politiques de gestion des risques), constitue un gage supplémentaire quant au respect des procédures et à la bonne couverture fonctionnelle des sujets.

Actif lors de l'entrée en relation avec le client et lors du cycle de vie des produits commercialisés pour lui, le Service clients participe à de nombreux projets, notamment réglementaires tels que le *Fund Naming*, mais aussi à l'amélioration constante des outils et processus internes à Amundi, afin de toujours améliorer la qualité de service.

Formation à tous les niveaux dans la chaîne de valeur

Pour agir dans l'intérêt de ses clients, Amundi cherche à accroître l'expertise de tous les intervenants dans la chaîne de valeur : collaborateurs et dirigeants d'Amundi, conseillers chez les distributeurs, investisseurs individuels ainsi que salariés des prospects et clients investisseurs institutionnels ou d'entreprises. Le Groupe dispose de contenus de formation complets, utilisables « à la carte » selon son profil ou son métier.

Formation interne

Amundi met en place des formations pour ses collaborateurs afin de les sensibiliser aux enjeux de durabilité en général, d'améliorer leur compréhension des réglementations en finance durable et du rôle d'Amundi en tant qu'Investisseur responsable, ainsi que de les former à l'éthique et à la prévention des pratiques commerciales déloyales.

En 2025, Amundi a poursuivi la montée en compétences de ses collaborateurs et amélioré le partage de connaissances en rendant, par exemple, pour certains métiers ciblés, obligatoires deux e-learning portant sur la documentation marketing et sur la politique d'engagement et de vote.

La politique de formation d'Amundi est développée dans le chapitre 3.3.2.1 et les formations suivies pour prévenir les pratiques déloyales dans le chapitre 3.5.2.6.

Éducation financière et formation pour les distributeurs et leurs clients

Amundi propose aux conseillers des distributeurs des solutions de formation sur les marchés financiers, la réglementation, les services, afin d'améliorer leurs connaissances financières et extra-financières.

Parmi ces solutions, la plateforme digitale Amundi Academy intègre des parcours pédagogiques variés et ludiques, accessibles en plusieurs langues.

En 2025, Amundi Academy offre plus de 100 modules répartis sur trois niveaux (fondamental, expert et *Chartered Financial Analyst*) et compte des milliers d'utilisateurs dans une dizaine de pays.

Amundi propose également des programmes d'éducation financière accessibles sur ses sites web pour ses distributeurs et leurs clients épargnants, sous forme de vidéos pédagogiques, d'émissions TV ou de parcours éducatifs. L'objectif est de faciliter la compréhension des principaux concepts, notamment de la finance durable.

En 2025, plusieurs initiatives illustrent cet engagement :

- des vidéos pédagogiques ont été créées pour le grand public, abordant des thèmes tels que les fondamentaux de l'investissement, les biais comportementaux et les aspects à considérer pour la retraite ;
- l'adoption d'une plateforme de formation alliant pédagogie basée sur l'interactivité et les possibilités de l'intelligence artificielle, avec un suivi statistique performant ;
- la création d'un module sur les ETF.

Formation pour les clients investisseurs institutionnels et entreprises

Amundi offre un nombre croissant de formations sur la finance durable (*knowledge transfer*) pour ses clients investisseurs institutionnels et entreprises.

Ces formations s'adressent principalement aux banques centrales, fonds souverains et fonds de pension et visent à transmettre des connaissances à leurs collaborateurs, des nouveaux arrivants dans le cadre du programme de formation « in house », aux cadres supérieurs et dirigeants *via* les « Executive Programs ».

L'« Executive Program 2025 », qui s'est tenu à Paris en juin 2025 sur deux jours, a réuni des CIO (*Chief Investment Officer*) et CRIO (*Chief Responsible Investment Officer*) venus d'Asie, d'Europe et d'Amérique latine. L'événement était dédié à l'approfondissement des enjeux ESG et au partage de bonnes pratiques, avec notamment des présentations et échanges sur les engagements d'Amundi, les stratégies *Net Zero*, la qualité des données ESG, la biodiversité, les solutions de financement mixte ou encore le rôle de l'IA dans l'ESG.

ESRS E1 Changement climatique

Notre plan Ambitions ESG

Amundi a mis en place un **plan Ambitions ESG 2025** notamment pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique.

Une nouvelle Stratégie Climat prévue en 2026.

Gouvernance de la durabilité

La Stratégie Climat est pilotée par le Conseil et la Direction, soutenue par des Comités dédiés et des équipes métiers (Investissement responsable, RSE).



IMPACT POSITIF

- Impacts positifs via l'offre de produits *Net Zero*



IMPACT NÉGATIF

- **Opérations propres** : impact négatif de l'empreinte de fonctionnement sur le climat (émissions et consommation de ressources)
- **Investissements** : impacts négatifs indirects en investissant dans des entreprises sans plan de transition



RISQUES

- **Opérations propres** : risques liés aux activités qui affectent le changement climatique
- **Investissements** : risque sur les performances des portefeuilles lié à une mauvaise évaluation du risque de transition climatique.



OPPORTUNITÉS

- **Opportunité d'accompagner les clients** vers des investissements de transition et d'engager les entreprises investies



POLITIQUES ET ACTIONS

Investissements pour compte de tiers

- Gamme *Net Zero*
- Politique d'exclusion du charbon thermique et des hydrocarbures non conventionnels
- Politique d'engagement active sur le climat
- Politique de vote exigeante sur le climat

Opérations propres

- Verdissement de l'électricité et sobriété énergétique
- Politique de déplacements professionnels réduisant les émissions CO₂
- Décarbonation des achats
- Sensibilisation des collaborateurs



RÉSULTATS CLÉS

Opérations propres :

- 66 %

ÉMISSIONS DE CO₂ LIÉES À L'ÉNERGIE (SCOPES 1 ET 2) PAR RAPPORT À FIN 2018

- 65 %

ÉMISSIONS DE CO₂ LIÉES AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS PAR RAPPORT À FIN 2018

Portefeuilles *Net Zero* :

100 %

PORTEFEUILLES DE LA GAMME *NET ZERO* AYANT ATTEINT L'OBJECTIF DE DÉCARBONATION DE - 30 % EN INTENSITÉ CARBONE OU CADRE ÉQUIVALENT À FIN 2025 PAR RAPPORT À UNE BASE RÉFÉRENCE À FIN 2019

332 Md€

ENCOURS DE LA GAMME *NET ZERO*, EN PROGRESSION DE 33 % PAR RAPPORT À FIN 2024



CIBLES

Opérations propres :

- 30 %

DE RÉDUCTION À FIN 2025 SUR L'ÉNERGIE (SCOPES 1 ET 2) ET LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS PAR RAPPORT À FIN 2018

- 41 %

DE RÉDUCTION À FIN 2028 SUR L'ÉNERGIE (SCOPES 1 ET 2) ET LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS PAR RAPPORT À FIN 2019

- 50 %

DE RÉDUCTION À FIN 2030 SUR L'ÉNERGIE (SCOPES 1 ET 2) ET LES DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS PAR RAPPORT À FIN 2019

Portefeuilles *Net Zero* :

par rapport à une base de référence à fin 2019

- 30 %

DE RÉDUCTION À FIN 2025

- 60 %

DE RÉDUCTION À FIN 2030

3.2 Changement climatique (ESRS E1)

3.2.1 Gouvernance

Parce qu'agir en tant qu'établissement financier responsable représente un engagement essentiel de la stratégie d'Amundi, la structure de sa gouvernance intègre les enjeux de durabilité en général, et du Climat en particulier.

3.2.1.1 Supervision et pilotage de la Stratégie Climat par le Conseil d'Administration et la Direction Générale

Le rôle du Conseil d'Administration

Les missions du Conseil d'Administration ont trait à la définition des orientations stratégiques de l'activité d'Amundi, en veillant à leur mise en œuvre opérationnelle par la Direction Générale. Ainsi, la Stratégie Climat entre pleinement dans le périmètre de ses réflexions et décisions. Ce rôle est explicitement décrit dans l'Article 2 de son Règlement Intérieur puisqu'il « examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux (y compris en matière de durabilité) ainsi que les mesures prises en conséquence ».

Le Conseil d'Administration veille donc à ce qu'Amundi remplisse son rôle d'acteur financier responsable. Il a décidé en 2022 que le Groupe Amundi se devait, en tant que pionnier de l'Investissement responsable et acteur engagé sur les sujets climatiques, de participer au mouvement de transparence concernant les stratégies climat, en cohérence avec ses attentes envers les entreprises dans lesquelles elle investit.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la Stratégie Climat, les membres du Conseil participent à une session annuelle de formation sur la thématique du climat, laquelle est intervenue fin 2025. Les administrateurs ont également bénéficié d'un point sur les actualités réglementaires européennes, notamment celles relatives à la finance durable.

Le Conseil d'Administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés, et en particulier ceux du Comité stratégique et RSE décrit ci-dessous. Les autres Comités spécialisés du Conseil (audit, risques...) contribuent également chacun sur leur périmètre.

Le rôle du Comité stratégique et RSE pour le Climat

En matière de Stratégie Climat, le Conseil d'Administration s'appuie principalement sur les travaux du Comité stratégique et RSE. En vertu de l'article 5.3 du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration, ce dernier a pour mission « d'approfondir la réflexion stratégique du Groupe dans ses différents métiers, en France et à l'international, ainsi qu'en matière de responsabilité sociétale et environnementale ». Présidé par une administratrice indépendante et dorénavant composé de quatre membres, il formule un avis sur la stratégie Climat de l'entreprise et examine, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ce domaine et les résultats obtenus.

À la demande du Comité, la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle participent systématiquement aux réunions du Comité stratégique et RSE. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité.

Les travaux et avis du Comité stratégique et RSE sont rapportés au Conseil d'Administration par le Président du Comité ou par un membre du Comité désigné par celui-ci.

Par ailleurs, d'autres Comités internes, supervisés par la Direction Générale, permettent de piloter les engagements pris, notamment en matière de Stratégie Climat.

Le Comité RSE

Ce Comité semestriel, présidé par la Directrice Générale, fixe les orientations stratégiques du Groupe Amundi en matière de RSE, notamment en définissant et en orientant les actions sur l'empreinte environnementale de fonctionnement interne.

Ce Comité a pour mission de définir et de piloter les actions d'Amundi liées à ses opérations propres :

- élaborer la stratégie RSE et son narratif ;
- définir les indicateurs, objectifs et trajectoires RSE ;
- prioriser les initiatives RSE et assurer le suivi de la mise en œuvre des projets stratégiques.

Le Comité Stratégique ESG et Climat

Ce Comité mensuel, présidé par la Directrice Générale, fixe notamment les orientations stratégiques du Groupe Amundi en matière de climat.

Il détermine et approuve la politique Climat applicable aux investissements. L'objectif de ce Comité est de :

- piloter, valider et suivre la Stratégie Climat d'Amundi et valider les principales orientations stratégiques de la Politique générale d'Investissement responsable (politique sectorielle, politique d'exclusion, politique de vote, politique d'engagement) ;
- suivre les projets stratégiques clés.

3.2.1.2 Des équipes dédiées à la Stratégie Climat (opérations propres et investissement pour compte de tiers)

Une ligne métier dédiée à l'Investissement responsable

La ligne métier Investissement responsable définit et met en œuvre la Stratégie Climat d'Amundi ⁽¹⁾, en lien avec l'ensemble des grands métiers du Groupe. Elle travaille au service des différentes plateformes de gestion et départements et leur fournit tous les éléments nécessaires à l'intégration de la dimension Climat dans leurs activités : analyse et notation sur le pilier Environnement des émetteurs, engagement et vote liés au climat, conception de solutions d'investissement avec une dimension climatique et participation aux travaux et initiatives de place.

Une équipe « Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) »

L'équipe dédiée à la RSE est rattachée à la Direction Transformation Durable et Organisation. L'équipe RSE travaille en étroite collaboration avec les métiers, en particulier avec les équipes Investissement responsable, Conformité, Risques et Ressources Humaines.

Les missions de l'équipe RSE d'Amundi consistent notamment à :

- structurer la stratégie RSE, définir les priorités en étroite collaboration avec les métiers concernés et la Stratégie Climat sur ses opérations propres ;
- développer et gérer le reporting extra-financier de l'entreprise ;
- piloter l'empreinte carbone d'Amundi.

3.2.2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique

Cette année, Amundi continue la mise en œuvre son plan Ambitions ESG 2025, défini dans le cadre de son Plan stratégique moyen terme 2025 et rend compte des progrès réalisés dans l'atteinte de ses objectifs. Le plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi a été élaboré antérieurement à la définition des ESRS.

Le plan 2025, ainsi que l'identification des IRO, s'inscrivent dans une trajectoire visant à limiter le réchauffement climatique à 1,5° et couvrent les opérations propres et les investissements pour compte de tiers, pour sa gamme *Net Zero* :

- Concernant les opérations propres, Amundi s'est engagée à réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de près de 30 % par équivalent temps plein (ETP) avant fin 2025, par rapport à l'année 2018. Cet objectif s'inscrit en conformité avec les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC). Pour Amundi, cette cible de réduction se traduit par un objectif de diminution de 30 % des émissions de CO₂ par ETP sur la consommation d'énergie (scopes 1 et 2) et sur les déplacements professionnels (scope 3), en comparaison avec l'année de référence 2018.
- Concernant les investissements pour compte de tiers, Amundi a développé un cadre d'investissement *Net Zero* qui s'appuie sur le scénario *Net Zero Emissions by 2050* (NZE) développé par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour fixer des objectifs de décarbonation à horizon 2025 et 2030, sur la gamme *Net Zero*, comme décrit dans la section suivante.

Les membres du Conseil d'Administration veillent au suivi des avancées de la Stratégie Climat.

Dans la continuité du plan Ambitions ESG 2025, Amundi a dévoilé le 18 novembre 2025 son Plan stratégique moyen terme 2028 intitulé « Invest for the future ». Concernant les objectifs relatifs au Climat, Amundi a défini des objectifs à horizon 2030, alignés avec les exigences des normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS).

- Concernant les opérations propres, Amundi s'engage à réduire ses émissions directes de gaz à effet de serre de 50 % par ETP d'ici 2030, par rapport à l'année 2019 ⁽²⁾. Cet objectif de réduction est en ligne avec les standards internationaux, tout en tenant compte des objectifs de développement d'Amundi.
- Concernant les investissements pour compte de tiers, Amundi conserve les objectifs de décarbonation détaillés dans la section ci-dessous.

Par ailleurs, Amundi n'est pas exclue des indices climatiques alignés avec l'Accord de Paris, à savoir, les indices CTB (*Climate Transition Benchmark*) et PAB (*Paris-Aligned Benchmark*). En effet, en tant que gestionnaire d'actifs, Amundi n'est pas concernée par les exclusions spécifiques de ces indices.

(1) La Stratégie Climat d'Amundi est présentée dans le chapitre 3.8.

(2) Afin d'être en cohérence, avec d'une part l'année de référence des objectifs sur les investissements pour compte de tiers et d'autre part avec les pratiques de place, Amundi définit comme nouvelle année de référence l'année 2019 pour les objectifs fixés pour ses opérations propres dans le cadre du Plan stratégique moyen terme 2028.

3.2.3 Stratégie d'investissement sur le Climat

3.2.3.1 Stratégie

Principe et ambition

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température moyenne mondiale bien en dessous de 2 °C et invite les états à poursuivre les efforts en direction d'un objectif de 1,5 °C, ce qui nécessite d'atteindre l'objectif de zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici le milieu du siècle. L'article 2. 1 de l'Accord de Paris fixe des objectifs visant à aligner les flux financiers afin de les rendre compatibles avec une trajectoire bas-carbone et résiliente au changement climatique. Cela témoigne du rôle que les investisseurs peuvent jouer pour contribuer à la décarbonation de l'économie réelle.

Déterminer l'alignement d'une entreprise sur les objectifs de l'Accord de Paris reste à ce jour un défi. Les connaissances et méthodologies scientifiques continuent de se développer et d'évoluer. Bien qu'une partie importante des classes d'actifs et des régions dans lesquelles Amundi investit ne dispose pas encore de cadres d'analyse et de données suffisantes pour élaborer un plan d'action global, il est d'ores et déjà possible de déployer certains moyens pour soutenir son engagement à contribuer activement aux objectifs mondiaux de neutralité carbone d'ici 2050.

S'agissant des investissements pour compte de tiers, nous avons retenu les principes suivants afin d'inclure une thématique dans le présent Rapport de durabilité :

- Amundi a la capacité de piloter l'évolution des indicateurs liés aux thématiques retenues ;
- Amundi peut justifier de la demande explicite par ses clients de ce pilotage.

Notre ambition est de promouvoir une large gamme *Net Zero* et de pouvoir avoir une action sur les mandats de nos clients, afin de les accompagner dans la transformation de leurs portefeuilles s'ils le souhaitent.

Champ d'application

Cette politique s'applique à toute équipe de gestion du Groupe Amundi qui gère ou souhaite gérer une solution d'investissement *Net Zero* (NZ) et donc sur notre gamme catégorisée *Net Zero*.

La ligne métier Investissement responsable a défini un cadre relatif aux caractéristiques des produits *Net Zero*.

Ce cadre d'analyse vise à :

- décrire l'ensemble des hypothèses et normes minimales liées à la trajectoire *Net Zero* 2050 ;
- avoir une gamme complète et cohérente de solutions NZ à travers différents styles de gestion, classes d'actifs ou régions d'investissement.

Ce cadre d'analyse peut également s'appliquer à des stratégies d'investissement alignées sur d'autres cadres NZ reconnus :

- tels que le *Paris-Aligned Benchmark* (PAB) ou le *Climate Transition Benchmark* (CTB) ;
- pour les mandats NZ, un processus peut être mis en place afin d'intégrer les cadres et métriques NZ choisis par les clients. L'éligibilité du cadre retenu est évaluée puis soumise à l'approbation de la ligne métier Investissement responsable d'Amundi.

Gestion des Impacts, Risques et Opportunités

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impacts	Positifs Impact positif sur le changement climatique en contribuant à l'accompagnement de décarbonation des entreprises à travers l'offre de produits <i>Net Zero</i>	Investissements	3.2.3 Stratégie d'investissement sur le Climat
	Négatifs Impact négatif indirect sur le changement climatique <i>via</i> l'investissement dans des entreprises n'ayant pas mis en place un plan de transition		
Risques	Risque sur les performances des portefeuilles à la suite d'une absence d'évaluation ou d'une évaluation inexacte des facteurs de risques de transition liés au changement climatique	Investissements	
	Risques de réputation et réglementaires liés aux activités de l'entreprise qui impactent le changement climatique		
Opportunités	Opportunité d'accompagner nos clients souhaitant investir dans des solutions d'investissement contribuant à la transition climatique	Investissements	
	Opportunité de mener un dialogue actif et constructif avec les entreprises investies afin d'accélérer leur transition climatique et ainsi améliorer leur performance financière long terme		

Objectifs et mise en œuvre d'une méthodologie propriétaire *Net Zero*

Amundi a développé un cadre d'investissement *Net Zero* qui s'appuie sur le scénario *Net Zero Emissions by 2050* (NZE) développé par l'Agence internationale de l'énergie (AIE) pour fixer des objectifs de décarbonation.

Les stratégies *Net Zero* s'appuient sur des trajectoires scientifiques pour évaluer et surveiller les progrès des entreprises vers l'objectif mondial zéro émission nette, l'objectif ultime étant d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2050.

Pour être considéré sur une trajectoire de zéro émission nette, un portefeuille d'investissement géré par Amundi doit présenter une trajectoire de décarbonation alignée avec les trajectoires de décarbonation de l'économie mondiale, compatible avec une augmentation maximale de la température de 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels.

Le scénario *Net Zero 2050* (NZE) établi par l'AIE est conçu pour montrer ce dont ont besoin les différents acteurs, dans les principaux secteurs et à quelle échéance, pour que le monde atteigne zéro émission nette de CO₂ liée à l'énergie et aux processus industriels d'ici 2050. Il vise à garantir que les

émissions de CO₂ liées à l'énergie et aux procédés industriels jusqu'en 2030 sont conformes aux réductions prévues dans les scénarios de réchauffement 1,5 °C, avec un dépassement de température nul ou limité évalué par le GIEC⁽¹⁾ dans son rapport « Special Report on Global Warming of 1.5 °C⁽²⁾ ».

Les objectifs de réduction de l'intensité des émissions carbone correspondent aux objectifs de réduction absolue par unité de croissance réelle d'ici 2025 et 2030. Les objectifs de réduction minimum pour les portefeuilles couverts par la méthodologie interne *Net Zero* d'Amundi s'apprécient portefeuille par portefeuille⁽³⁾ et sont les suivants :

En intensité carbone rapportée au chiffre d'affaires sur le scope 1, 2 et le scope 3 amont direct, par rapport à une base de référence⁽⁴⁾ au 31/12/2019 :

- 30 % de réduction à horizon 2025
- 60 % de réduction à horizon 2030

L'intensité carbone rapportée au chiffre d'affaires se calcule de la façon suivante :

$$\text{Émissions du portefeuille} \left(\frac{\text{tCO}_2 \text{ e}}{\text{M€}} \right) = \Sigma \text{ Poids de l'émetteur dans le portefeuille couvert (\%)} \times \frac{\text{Émissions de l'entreprise (tCO}_2 \text{ e)}}{\text{Chiffres d'affaires (M€)}}$$

De plus, les stratégies *Net Zero* appliquent une contrainte d'exposition minimale aux secteurs à fort impact climatique, pour encourager la transition dans ces secteurs clés.

Enfin, les portefeuilles des stratégies *Net Zero* d'Amundi devront par ailleurs se conformer à l'exigence de ne pas investir dans des entreprises ou projets associés à un impact négatif significatif sur l'objectif d'atténuation du changement climatique affiché par le portefeuille.

La méthodologie peut s'appliquer aux actions cotées et aux obligations d'entreprises. L'analyse est cumulative dans le temps et les horizons de temps retenus sont 2025 et 2030. Les scopes pris en compte par défaut sont les scopes 1, 2, et 3 amont (au minimum les scopes 1 et 2) et la méthodologie ne tient pas compte des technologies d'émission négative.

Au 31 décembre 2025, les encours de la gamme *Net Zero* d'Amundi se situent à 332 milliards d'euros, contre 250 milliards au 31 décembre 2024 (+ 33 %). Pour accroître la part de ses actifs qualifiés *Net Zero*, Amundi a mobilisé simultanément plusieurs leviers. Amundi a développé un cadre d'investissement interne *Net Zero*, fondé sur des standards de référence tels que le *Target*

Setting Protocol de la NZAOA et le *Net Zero Investment Framework* de l'IIGCC (Groupe des Investisseurs Institutionnels sur le Changement Climatique). Ce cadre constitue la pierre angulaire de la transformation des solutions d'investissement vers le *Net Zero* et précise les critères minimaux requis pour qu'une stratégie soit qualifiée « NZ contribution » ou « NZ transition ». Sur le plan des solutions d'investissement, Amundi s'est appuyée sur ce cadre pour créer ou transformer une large gamme de produits, avec l'ambition de couvrir toutes les classes d'actifs, styles de gestion et zones géographiques. Parallèlement, Amundi a engagé plus de 1 000 clients investisseurs institutionnels dans un dialogue structuré sur le climat, leur permettant d'enrichir leur réflexion pour définir des objectifs *Net Zero* ou, le cas échéant, d'adopter des stratégies d'investissement compatibles avec le cadre *Net Zero* interne d'Amundi. Enfin, avec plus de 1 800 émetteurs engagés sur le climat en 2025, Amundi continue à engager massivement afin de faciliter l'atteinte des objectifs climatiques au niveau des stratégies d'investissement. L'ensemble de ces actions coordonnées a permis à Amundi d'atteindre 332 milliards d'euros d'encours *Net Zero* à fin 2025, illustrant la forte mobilisation de ses ressources pour accompagner la transition de l'économie réelle vers le *Net Zero*.

(1) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

(2) « Rapport spécial sur le réchauffement climatique de 1,5 °C ».

(3) Les objectifs à fin 2025 et 2030 s'apprécient portefeuille par portefeuille sur une base de référence à fin 2019. Les résultats sont publiés dans la section 3. 2. 3. 3 Métriques.

(4) Une base de référence représentative de l'univers d'investissement est définie à fin décembre 2019 en prenant en compte la disponibilité des données et quelle que soit la date de lancement ou de transformation de la stratégie d'investissement.

3.2.3.2 Plan d'action

Notre offre et sa promotion auprès des clients

En 2023, Amundi a annoncé le lancement d'une gamme complète de fonds *Net Zero* couvrant les principales classes d'actifs (actions, obligations, etc.). Cette large gamme de fonds ouverts, déployée en gestion active et passive, permet aux investisseurs institutionnels et particuliers qui le souhaitent de rediriger leur capital vers la transition climatique.

En 2025, Amundi a lancé trois nouveaux fonds de gestion active *Net Zero* :

- BFT Rendement 2030 Climat, qui investit en obligations et autres titres de créances internationaux ;
- Sélection Euro Climat, qui investit principalement en actions de la zone euro et réplique l'indice Euronext Eurozone Select PAB 50 ;
- Amundi S&P 500 Climate Transition UCITS ETF, qui investit en actions sur la zone États-Unis et réplique l'indice S&P 500 Net Zero 2050 Paris-Aligned ESG+.

Amundi s'engage également à aider ses clients à aligner leurs fonds dédiés et mandats sur la trajectoire *Net Zero*, en les guidant dans une compréhension globale de leur exposition au risque climatique et en fixant des objectifs *Net Zero* pour aligner leurs portefeuilles d'investissement sur les objectifs climatiques. Cela implique une analyse approfondie de leurs portefeuilles d'investissement, en termes d'exposition aux risques climatiques tout en définissant des objectifs climatiques sur mesure qui correspondent à leurs contraintes financières et extra-financières. Par ailleurs, Amundi met à leur disposition un large éventail de documents de recherche et d'éducation axés sur le défi climatique et organise des formations spécifiques sur les problématiques ESG et *Net Zero*.

Enfin, avec 35 ETF climatiques alignés sur les objectifs de l'Accord de Paris, Amundi propose une gamme complète pour investir dans la transition vers une économie bas-carbone quelle que soit la zone géographique (monde, Europe, États-Unis ou marchés émergents).

Cette gamme complète de fonds *Net Zero* illustre le fait que la stratégie d'Amundi converge avec les enjeux du changement climatique.

Par une veille active, Amundi continuera de faire évoluer sa Stratégie Climat, selon les scénarios scientifiques de référence et en lien étroit avec les objectifs de ses clients en investissant dans les solutions d'accélération de la transition.

Une politique de formation continue pour l'ensemble des collaborateurs

Amundi accompagne les collaborateurs dans la compréhension et le déploiement de sa Stratégie Climat. À cet effet, Amundi a mis en place un dispositif de formation et d'accompagnement qui couvre une grande diversité de sujets permettant de se familiariser avec l'Investissement responsable en général, et de comprendre le fonctionnement d'Amundi en tant qu'Investisseur responsable. Ces différents thèmes se présentent sous forme de formations obligatoires en e-learning, mais aussi sous forme de webinaires, vidéos ou autres supports pédagogiques.

Ce dispositif a été renforcé par le lancement du programme « Responsible Investment Training ». Lancé fin 2022 et déployé en 2023, ce programme propose des parcours de formation dédiés par métier. Les formations obligatoires constituent le socle commun des parcours. Elles sont enrichies par des modules dont le contenu et le niveau d'expertise sont adaptés aux besoins et attentes des métiers concernés, notamment sur l'environnement réglementaire et les sujets du Climat avec des modules pour tous les collaborateurs et des modules spécifiques pour des groupes ciblés.

Complémentarité entre la méthodologie *Net Zero* et la politique d'exclusion ciblée

Amundi a fixé des normes minimales et des politiques d'exclusion sur des sujets critiques en matière de climat déclenchant des suivis spécifiques et des procédures d'escalade lorsque des violations commises par un émetteur sont identifiées, pouvant conduire à un engagement, à des actions de vote spécifiques (le cas échéant) ou à l'exclusion.

Une politique d'exclusion du charbon thermique

La combustion du charbon est le principal contributeur au changement climatique induit par l'activité humaine⁽¹⁾.

En 2016, Amundi a mis en place une politique sectorielle dédiée au charbon thermique, entraînant l'exclusion de certaines entreprises et émetteurs. Depuis, Amundi a progressivement renforcé les règles et les seuils de sa politique sectorielle sur le charbon thermique.

L'élimination progressive du charbon est primordiale pour parvenir à la décarbonation de nos économies. C'est pourquoi Amundi s'est engagée à éliminer progressivement le charbon thermique de ses investissements d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE et de l'UE, et d'ici 2040 dans le reste du monde. En cohérence avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) et l'Accord de Paris de 2015, cette stratégie s'appuie sur les scénarios élaborés par l'Agence internationale de l'énergie (AIE), *le Climate Analytics report* et les *Science Based Targets*.

Conformément à notre calendrier d'élimination progressive du charbon thermique d'ici 2030/2040, les règles et seuils suivants constituent le point de référence à partir duquel les entreprises sont estimées trop exposées pour pouvoir sortir du charbon thermique à un rythme approprié.

Cette politique s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles nous investissons, mais affecte principalement les sociétés minières, les services publics et sociétés d'infrastructures de transport. Le périmètre concerné couvre toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive, sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire :

- Amundi exclut les entreprises minières, de services publics et d'infrastructures de transport qui développent des projets de charbon thermique avec un statut autorisé et qui sont en phase de construction ;
- les entreprises ayant des projets de charbon thermique à des stades de développement antérieur, incluant ceux annoncés, proposés ou ayant obtenu un statut préautorisé, font l'objet d'un suivi annuel.

(1) Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) Contribution du Groupe de travail I au sixième Rapport d'évaluation - Résumé à l'intention des décideurs.

Concernant l'extraction minière, Amundi exclut :

- les entreprises générant plus de 20 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction du charbon thermique ;
- les entreprises dont l'extraction annuelle de charbon thermique est égale ou supérieure à 70 millions de tonnes.

Pour les entreprises jugées trop exposées pour pouvoir se désengager du charbon thermique au rythme approprié, Amundi exclut :

- toutes les entreprises qui génèrent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction de charbon thermique et de la production d'électricité à partir de charbon thermique ;
- toutes les entreprises qui génèrent entre 20 % et 50 % de leur chiffre d'affaires de la production d'électricité à partir de charbon thermique et de l'extraction de charbon thermique, avec une trajectoire de transition insuffisante ⁽¹⁾.

Par ailleurs, Amundi mène des actions d'engagement auprès de l'ensemble des entreprises détenues en portefeuille qui sont exposées au charbon thermique (sur la base du chiffre d'affaires) et qui n'ont pas encore publié de politique de sortie du charbon thermique cohérente avec le calendrier d'élimination progressive 2030/2040 fixé par Amundi. De plus, pour les entreprises exclues de l'univers d'investissement ou celles considérées retardataires au regard de leur politique de charbon thermique, Amundi applique des mesures d'escalade qui consistent à voter contre la décharge du conseil ou de la direction ou encore contre la réélection du président et de certains administrateurs.

Hydrocarbures non-conventionnels (pétrole de schiste, gaz de schiste et sables bitumineux)

Investir dans des entreprises fortement exposées aux énergies fossiles entraîne de plus en plus de risques sociaux, environnementaux et économiques. Une fois extraits, le pétrole de schiste, le gaz de schiste et les sables bitumineux ne sont pas différents du gaz naturel ou du pétrole conventionnel qui continueront à contribuer au mix énergétique mondial dans les années à venir, selon le « scénario de développement durable » de l'AIE et le « scénario NZE 2050 » de l'AIE. Toutefois, l'exploration et la production de pétrole et de gaz non conventionnels sont exposées à des risques climatiques aigus (en raison d'émissions de méthane potentiellement plus élevées – si elles ne sont pas correctement gérées – pour le pétrole et le gaz de schiste, et d'une intensité carbone plus élevée pour les sables bitumineux), des risques environnementaux (utilisation et contamination de l'eau, sismicité induite et pollution de l'air) et des risques sociaux (santé publique ⁽²⁾).

Cette politique est applicable à l'ensemble des stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Amundi exclut les entreprises dont l'activité liée à l'exploration et à la production d'hydrocarbures non conventionnels (couvrant le pétrole de schiste, le gaz de schiste et les sables bitumineux) représente plus de 30 % de leur chiffre d'affaires.

Politique de vote et d'engagement sur le climat

Amundi a développé une stratégie cohérente d'Investisseur responsable sur le sujet du climat, en articulant notamment dialogues actifs avec les entreprises et politique de vote ambitieuse.

Une politique d'engagement active sur le climat

Notre stratégie d'engagement est conçue pour travailler de manière constructive avec les émetteurs afin de trouver des options de transition pragmatiques qui concilient impératifs climatiques et intérêts des investisseurs.

Notre stratégie d'engagement couvre notamment les sujets de stratégie climatique des entreprises, que ce soit en termes de transparence et de reporting, de gouvernance de cette stratégie, de son niveau d'ambition et de son contour, mais également des moyens dont l'entreprise se dote pour réussir cette transition. Pour prioriser notre action, nous considérons différents critères dont la contribution de chaque émetteur à l'intensité carbone des principaux indices, l'absence d'objectifs ou le niveau d'ambition de ceux-ci pour les secteurs à forte intensité. Notre expérience nous a amenés à élargir le champ des secteurs des entreprises avec lesquelles nous avons ce dialogue actif, traditionnellement centré sur les secteurs les plus émissifs, aux secteurs aux émissions plus faibles mais qui sont clients ou fournisseurs de ces secteurs à fortes émissions. Enfin, l'exposition à des risques ou des activités comportant des risques particuliers est également un critère de sélection d'une entreprise pour l'engagement, que ce soit l'exposition au charbon, le niveau d'émission de méthane ou l'exposition à une récurrence de risques physiques.

L'activité d'engagement est dirigée par l'équipe Recherche ESG, Engagement et Vote.

Amundi engage les entreprises dans lesquelles elle investit ou investira potentiellement, quel que soit le type de participation (actions, obligations, etc.). Les émetteurs engagés sont principalement choisis en fonction de leur niveau d'exposition au thème de la transition. L'engagement d'Amundi s'étend sur différents continents et tient compte des réalités locales. L'objectif est d'avoir le même niveau d'ambition à l'échelle mondiale, mais avec des attentes graduelles selon les différentes zones géographiques et la maturité des émetteurs.

Dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, Amundi a démarré en 2022 un cycle d'engagement sur les sujets climat avec un objectif de 1 000 entreprises supplémentaires engagées à fin 2025. Amundi demande spécifiquement aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et comportant des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les CAPEX (plan d'investissement) correspondants. En 2025, Amundi a ainsi engagé 340 entreprises supplémentaires sur le sujet du climat, portant à 1 818 le nombre total d'entreprises supplémentaires engagées sur le sujet depuis le 1^{er} janvier 2022.

(1) Amundi effectue une analyse pour évaluer la qualité du plan d'élimination progressive.

(2) <https://e360.yale.edu/features/fracking-gas-chemicals-health-pennsylvania>

Une politique de vote exigeante sur le climat

La politique de vote d'Amundi repose sur la conviction que la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux, et de bonne gouvernance par les conseils d'administration est essentielle à la bonne gestion d'une entreprise. Amundi entend pleinement jouer son rôle d'investisseur responsable et se mobilise ainsi sur le soutien aux résolutions portant sur le climat ou sur des enjeux sociaux.

La politique de vote est revue annuellement, en s'appuyant sur les enseignements de la campagne précédente. L'équipe de *Corporate Governance* soumet des propositions d'évolution de leurs pratiques de vote sur les principaux piliers : Droits des actionnaires, conseils, Comités et instances dirigeantes, opérations financières, politiques de rémunération des dirigeants et enjeux environnementaux et sociaux. Les évolutions de la politique sont validées en Comité de Vote.

Nous nous attachons à la responsabilisation des membres des conseils d'administration, en n'hésitant pas à cibler des administrateurs individuels pour la mauvaise gestion des problématiques qui leur sont dévolues, notamment en ce qui concerne leur responsabilité de contrôle des sujets environnementaux. Par ailleurs, nous avons très souvent soutenu les résolutions d'actionnaires demandant plus de transparence sur les sujets de transition écologique et énergétique.

Amundi soutient les résolutions d'actionnaires sur les questions de transition, lorsqu'elles visent à mettre en place une plus grande transparence sur la stratégie environnementale et climatique des entreprises. Nous pensons également que l'adoption de stratégies climatiques par les entreprises est un facteur critique pour l'investissement dont les actionnaires doivent être pleinement informés. Ainsi en 2025, nous enregistrons 86 % de votes en faveur des résolutions d'actionnaires portant sur le climat lors des assemblées générales des entreprises auxquelles Amundi a participé en tant qu'investisseur.

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de ses Organismes de placement collectif (OPC), Amundi peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts. Des mesures de prévention et de gestion de ce risque ont donc été mises en place. La première mesure préventive est la définition et la publication de la politique de vote validée par les instances dirigeantes des sociétés de gestion du Groupe. La seconde mesure consiste à soumettre au Comité de Vote, pour validation préalable à l'Assemblée générale, les propositions de vote des résolutions relatives à une liste préétablie de sociétés cotées sensibles du fait de leurs liens avec Amundi. Au-delà de ces émetteurs préalablement identifiés, l'équipe *Corporate Governance* soumet également au Comité de Vote les assemblées générales pour lesquelles des conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés lors de l'analyse des résolutions.

Depuis 2022, afin d'exercer au mieux sa responsabilité de gestionnaire dans l'intérêt exclusif de ses clients, Amundi a décidé de faire voter la plus grande partie des OPC gérés et ce quel que soit leur mode de gestion.

3.2.3.3 Métriques

Indicateurs sur les Investissements et le Climat

Objectif de réduction de l'intensité carbone des portefeuilles Net Zero (volontaire)

	31/12/2025
Pourcentage des portefeuilles de la gamme <i>Net Zero</i> ayant atteint - 30 % en intensité carbone, ou cadre équivalent par rapport à une base de référence au 31/12/2019	100 %

Amundi publie la part des portefeuilles couverts par la gamme *Net Zero* ayant réalisé une réduction d'au moins 30 % de leur intensité carbone à fin 2025, ou cadre équivalent, par rapport à la base de référence au 31 décembre 2019. L'intensité carbone est exprimée en émissions de gaz à effet de serre rapportées au chiffre d'affaires et couvre les scopes 1, 2 et le scope 3 amont direct. L'évaluation est réalisée portefeuille par portefeuille selon la méthodologie interne *Net Zero* d'Amundi, sur une base de référence représentative de l'univers d'investissement arrêtée au 31 décembre 2019.

Le périmètre de l'indicateur couvre les solutions dites de « transition », soit 316 milliards d'euros. Ces stratégies s'appuient sur des trajectoires ou scénarios scientifiques pour évaluer et suivre les progrès des portefeuilles en vue d'atteindre l'objectif *Net Zero* global. Les solutions NZ de « contribution » sont exclues du périmètre, car elles financent des projets ou des entreprises contribuant aux objectifs climatiques et n'impliquent pas nécessairement de contraintes ni d'objectifs d'alignement sur une trajectoire *Net Zero*.

Cet indicateur mesure la conformité des portefeuilles aux objectifs de réduction de l'intensité carbone et ne doit pas être confondu avec l'évolution des émissions absolues, lesquelles sont sensibles aux variations des encours.

Entreprises engagées sur le climat (volontaire)

	31/12/2025
Nombre additionnel d'entreprises engagées sur le climat depuis le 01/01/2022	+ 1 818

Amundi publie dans ce tableau le **nombre additionnel d'entreprises engagées dans un dialogue continu sur le Climat à fin décembre 2025**.

Amundi engage les émetteurs notamment sur le thème de la transition vers une économie bas-carbone (Climat).

Amundi a démarré en 2022 un cycle d'engagement sur les sujets Climat avec un objectif de 1 000 entreprises supplémentaires engagées d'ici 2025. Amundi demande spécifiquement aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et comportant des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les plans d'investissement correspondants.

3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement

3.2.4.1 Stratégie

Ambition

L'activité d'Amundi ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins, consciente que sa position de leader lui confère un devoir d'exemplarité, Amundi est soucieuse d'appliquer à son propre fonctionnement les principes de transition.

Champ d'application

Le périmètre du reporting environnemental couvre la France et les filiales dont les effectifs sont supérieurs à 100 personnes.

Gestion des impacts, risques et opportunités

		Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impacts	Négatifs	Impact négatif de l'empreinte de fonctionnement sur le climat	Opérations propres	3.2.4 Empreinte environnementale de fonctionnement
		Impacts négatifs liés aux émissions de gaz à effet de serre et à la consommation de ressources naturelles dans nos opérations propres (atténués grâce au développement de programmes visant à réduire nos émissions)	Opérations propres	

Indicateurs et objectifs

L'analyse approfondie des émissions de CO₂ liées au fonctionnement du Groupe Amundi a démontré que les trois sources les plus matérielles étaient :

- en direct : les consommations d'énergie et les déplacements professionnels ;
- en indirect : les achats de biens et services.

En conséquence, Amundi s'est fixé, à l'horizon 2025, des objectifs de réduction de ces émissions :

- - 30 % par ETP des émissions de CO₂ liées à la consommation d'énergie (scope 1 et 2) vs 2018 ;
- - 30 % par ETP des émissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels en train et en avion (scope 3) vs 2018 ;
- réaliser au moins 35 % de ses achats de biens et services hors groupe Crédit Agricole auprès de fournisseurs ayant des objectifs *Net Zero* basés sur la science.

Ces objectifs s'inscrivent en conformité avec les recommandations du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), qui préconise une réduction des émissions mondiales de 50 % d'ici 2030 par rapport aux niveaux préindustriels, afin d'atteindre un objectif climatique de 1,5 °C à 2 °C. Ainsi, ces cibles de réduction de 30 % ne sont pas seulement une réponse aux recommandations du GIEC, mais également un engagement d'Amundi à jouer un rôle actif dans la lutte contre le changement climatique, en prenant des mesures proactives avant l'échéance de 2030.

En complément et dans la continuité du plan Ambitions ESG 2025, les nouveaux objectifs d'Amundi couvrent l'horizon 2030 et

En 2025, ce périmètre comprend les entités françaises, Amundi UK, Amundi Deutschland, Amundi Austria, Amundi Italy, Amundi Japan, SABAM (Espagne), Amundi Luxembourg, Amundi Czech Republic, Amundi Ireland, Fund Channel Luxembourg et aixigo, soit un taux de couverture de 88 % des effectifs. Une extrapolation a été faite pour les entités de moins de 100 collaborateurs.

L'empreinte carbone d'Amundi a été calculée selon le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Amundi a fait le choix de calculer ses émissions carbone sur les scopes 1, 2 et 3, qui correspondent aux émissions directes et indirectes de l'entité.

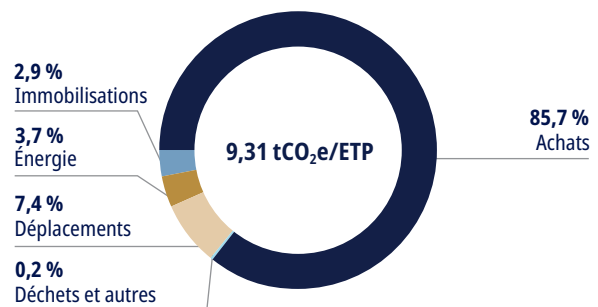
sont alignés avec les exigences des normes européennes de reporting en matière de durabilité (ESRS). Amundi s'engage à réduire ses propres émissions directes de gaz à effet de serre de - 50 % par ETP d'ici 2030 vs 2019 ⁽¹⁾.

Bilan carbone d'Amundi

Amundi a tenu les engagements pris dans son plan Ambitions ESG 2025 et a réalisé au 31 décembre 2025 une réduction des émissions de CO₂ par ETP de 66 % pour les scopes 1 et 2 (consommation d'énergie) et de 65 % pour les déplacements professionnels en train et en avion (scope 3) par rapport à 2018. Amundi confirme sa volonté d'exemplarité et poursuit ses actions dans le cadre du Plan stratégique moyen terme 2028.

RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES SCOPES 1, 2 ET 3 PAR POSTE (DONNÉES AU 31/12/2025)⁽²⁾

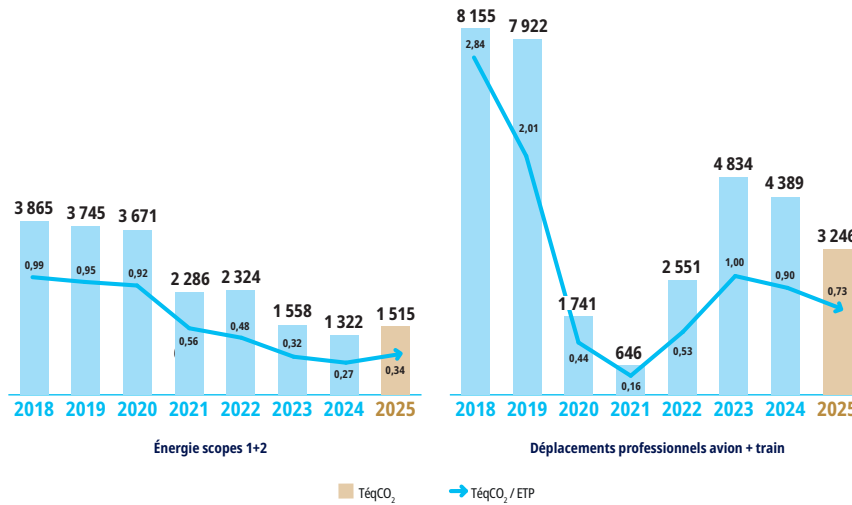
(en %)



(1) Afin d'être en cohérence avec, d'une part, l'année de référence des objectifs sur les investissements pour compte de tiers et, d'autre part, avec les pratiques de place, Amundi définit comme nouvelle année de référence l'année 2019 pour les objectifs fixés pour ses opérations propres dans le cadre du Plan stratégique moyen terme 2028. Ce changement d'année de référence est sans impact significatif, les émissions de CO₂ par collaborateur en 2018 et 2019 sont comparables.

(2) La variation observée en 2025 du Bilan carbone par ETP s'explique essentiellement par l'augmentation des dépenses d'achats et par un ajustement méthodologique. Sur les postes déplacements professionnels et consommation d'énergie, les objectifs de diminution du plan Ambitions ESG 2025 sont respectés.

ÉMISSIONS DE CO₂ LIÉES À L'ÉNERGIE (SCOPES 1 ET 2) ET AUX DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS EN TRAIN ET EN AVION (SCOPE 3)



3.2.4.2 Plan d'action Climat

Économie d'énergie

Sobriété énergétique

Amundi s'engage à poursuivre les actions entreprises pour diminuer sa consommation électrique :

- optimisation des températures *via* des Plans Froid et Chaud, qui adaptent le chauffage et la climatisation aux conditions climatiques tout en assurant le bien-être des collaborateurs ;
- extinction des enseignes lumineuses ;
- limitation de l'éclairage des circulations et espaces partagés ;
- adaptation de la consommation électrique des équipements bureautiques (ex. : coupure effective des PC, mise en veille plus rapide des imprimantes).

Ces mesures se déclinent dans les différents pays où Amundi est présente, en conformité avec les réglementations locales. À titre d'illustration, en Irlande, l'éclairage des bureaux est activé par des capteurs de mouvement, s'éteignant automatiquement après 30 minutes d'inactivité, tandis que les équipements passent en mode veille lorsqu'ils ne sont plus utilisés. L'entreprise s'engage également dans une mise à niveau continue vers des ampoules LED économes en énergie et utilise des appareils de cuisine classés selon leur consommation énergétique. À Hong Kong, le bâtiment dispose d'un système CVC ⁽¹⁾ à haut rendement (groupes froids performants, ventilateurs EC ⁽²⁾, variateurs de vitesse sur pompes, récupération de chaleur) piloté par une plateforme intelligente permettant l'amélioration du contrôle et de l'analyse des opérations CVC. De plus, l'ensemble de l'éclairage a été remplacé par des LED avec détecteurs et minuteries. En République tchèque, le propriétaire a fixé le chauffage à 21 °C, de même que chez SABAM en Espagne, où le chauffage est réglé à 21 °C et la climatisation à 25 °C, avec des plages de température assouplies depuis 2024. En Allemagne chez aixigo, une pompe à chaleur remplace une installation gaz.

(1) CVC : Chauffage, Ventilation et Climatisation.

(2) Ventilateurs EC (Electronically Commutated) : moteur avec électronique intégrée, offrant contrôle précis de la vitesse et haute efficacité énergétique.

(3) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

Verdissement électrique

Depuis 2016, les principaux immeubles parisiens sont alimentés en énergie électrique provenant à 100 % d'énergies renouvelables, essentiellement d'origine hydraulique.

D'autres pays, comme l'Allemagne, utilisent depuis plusieurs années de l'électricité 100 % verte. Au Japon, l'électricité est aussi 100 % verte depuis 2022. En Espagne, au sein de SABAM, 25 % de l'énergie est produite par des panneaux photovoltaïques.

Certification environnementale des immeubles

Le siège social d'Amundi, 91, boulevard Pasteur à Paris, en France est certifié BREEAM ⁽³⁾ In-Use, avec une performance de l'immeuble évaluée « *Very Good* ». Cette certification atteste que l'immeuble présente de bonnes qualités intrinsèques du bâti (enveloppe, systèmes techniques et équipements et installations techniques). Le projet de rénovation des bureaux parisiens intègre des objectifs pour rendre les immeubles plus respectueux de l'environnement. Dans ce contexte, le bloc 4 du siège social d'Amundi bénéficie désormais du label OsmoZ délivré par Certivea, une reconnaissance qui atteste de la qualité de ses actions sur les piliers fondamentaux que sont le bâti, l'aménagement et l'animation. Cette labellisation souligne l'engagement concret d'Amundi en faveur du bien-être au travail et de l'amélioration continue de ses environnements professionnels.

En Autriche, Amundi a de nouveau obtenu la certification du label OekoWin, qui promeut l'utilisation efficace des ressources, la gestion des déchets et la sensibilisation. En Irlande, un partenariat a été engagé en 2023 avec le propriétaire du bâtiment afin d'élaborer un plan d'amélioration énergétique visant à obtenir la note BER B1 et la certification LEED Gold ID&C ; le programme de travaux est actuellement en cours.

Démarche d'amélioration continue

Conformément à la réglementation, les bâtiments parisiens d'Amundi font l'objet d'audits énergétiques externes tous les quatre ans. Le dernier audit a été réalisé en 2023. Amundi poursuit les actions engagées depuis 2015 par la conduite et le pilotage améliorés des installations techniques, la réduction des plages horaires de fonctionnement des CTA (centrale de traitement d'air), le remplacement des éclairages par des LED, et la mise en place des contacts de fenêtres permettant de couper les ventilos-convecteurs en cas d'ouverture.

Une démarche d'amélioration de l'efficacité énergétique des sites est également en cours dans toutes les entités internationales, en privilégiant les appareils électriques basse consommation et en optimisant les systèmes d'éclairages, de chauffage et de climatisation automatisés.

Déplacements

Suite à une reprise maîtrisée et souhaitée des déplacements professionnels en 2023, l'année 2025 montre une stabilisation à l'instar de 2024.

La politique de déplacements d'Amundi, applicable à l'ensemble de ses entités dans le monde, témoigne de sa volonté de réduire ses émissions de CO₂. Elle impose notamment l'autorisation préalable d'un membre de la Direction pour les déplacements à l'étranger, le rail obligatoire pour les trajets de moins de trois heures et la catégorisation des véhicules de location en fonction du nombre de voyageurs.

En 2025, Amundi a atteint son objectif de réduction de son empreinte carbone liée aux déplacements professionnels (scope 3) pour atteindre son objectif de réduction de 30 % par collaborateur par rapport à l'année de référence 2018.

Amundi incite également ses collaborateurs à réduire leurs émissions lors de leurs trajets domicile-travail. Elle les encourage à privilégier l'usage des transports en commun en contribuant à la prise en charge des frais de transport et en donnant l'accès à des solutions de mobilité douce dans plusieurs pays.

En France, Amundi prend à sa charge 90 % des frais de transport en commun (ex. : carte Navigo ou carte Vélib'). Dans les pays nordiques, seules des voitures de fonction électriques ou hybrides sont utilisées. Dans certains pays, des mesures favorisent l'usage du vélo : mise à disposition de locaux dédiés et dispositifs « vélo domicile-travail » permettant de financer un vélo *via* le salaire brut, avec des avantages fiscaux.

Pilotage de l'empreinte environnementale directe avec la plateforme GreenWay

Le groupe Crédit Agricole a déployé depuis 2021 une plateforme de production d'informations extra-financières, nommée Greenway. Cet outil qui assure, entre autres, le suivi des indicateurs d'empreinte environnementale directe, sert à piloter la trajectoire de réduction des émissions de CO₂. Il calcule et restitue des indicateurs clés, quantifiés, transparents et auditables.

Sensibilisation des collaborateurs

Amundi s'engage à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux et soutient de nombreuses initiatives, locales et internationales, auxquelles ils participent pour réduire leur empreinte environnementale.

Écogestes

En France comme à l'international, Amundi mène des actions régulières d'incitation aux écogestes (guide du numérique responsable, journées de sensibilisation, etc.). Tous les nouveaux arrivants disposent d'une *Welcome box* écoresponsable composée de couverts recyclés et d'un gobelet écoresponsable afin d'éliminer le plastique. Cet ensemble remis au salarié est préparé par un ESAT ⁽¹⁾. En Belgique, seules des bouteilles en verre sont utilisées dans les bureaux et en Chine, l'approvisionnement de produits jetables (baguettes jetables, gobelets papier, etc.) est interdit dans les bureaux.

Ces actions ont permis de supprimer les gobelets en plastique des machines à café ainsi que les couverts en plastique mais aussi de sensibiliser à l'impression responsable, au tri et à la réduction des déchets.

Initiative « Go Green »

La participation des collaborateurs aux initiatives *Go Green* permet de sensibiliser par l'action chaque année les collaborateurs. En Irlande, des collaborateurs ont participé à une opération de nettoyage (*The Great Clean Up*) autour du bureau de Dublin, collectant 83,9 kg de déchets. En République tchèque, en partenariat avec l'initiative Sazime Cesko, les collaborateurs d'Amundi participent deux fois par an à la création de forêts diversifiées, soutenant de petites communautés et permettant de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la biodiversité et de la reforestation. À Singapour, des collectes de vêtements neufs ou peu portés sont organisées pour la plateforme circulaire Cloop, visant à réduire la surconsommation textile et à sensibiliser les collaborateurs à l'économie circulaire.

(1) ESAT: Établissement et service d'aide par le travail.

Autres actions pour réduire l’empreinte environnementale

Consommation responsable du papier

Amundi mène, en France comme à l’international, des actions visant à réduire la consommation, généraliser l’utilisation de papier écoresponsable et recycler le papier usagé :

- la bureautique fait l’objet de mesures spécifiques. En France, les factures sont dématérialisées. Partout, les imprimantes sont paramétrées par défaut pour imprimer en noir et blanc et recto verso. Les impressions ne peuvent s’effectuer qu’avec un badge. Les ramettes de papier sont labellisées et leur grammage a été réduit ;
- les documents sont de plus en plus dématérialisés. Lorsqu’ils doivent être imprimés, les supports de communication le sont sur du papier certifié. Les imprimeurs retenus sont labellisés Imprim’Vert ;
- en matière d’édition, Amundi-ESR, la filiale de tenue de comptes en épargne salariale, a poursuivi ses actions de réduction de sa consommation de papier ;
- enfin, plusieurs initiatives ont été lancées afin de réduire la consommation de papier ou d’augmenter l’usage du papier recyclé. Au siège de Paris, la bascule des abonnements aux journaux et magazines vers leur version numérique se poursuit. À l’international, plusieurs entités poursuivent également leurs efforts de dématérialisation : création de signature électronique en Italie, digitalisation des supports de réunion et des rapports. À Hong Kong, quand il est nécessaire d’imprimer des documents, l’utilisation de papier à base de bambou est privilégiée.

Gestion responsable des déchets

Amundi mène des initiatives de gestion responsable des déchets depuis plusieurs années et a mis en place en France, dès 2013, le tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives. En 2025, Amundi a réduit sa production de déchets de plus de 11 tonnes en France, par rapport à 2024. De plus, dans les immeubles parisiens, les déchets générés sont recyclés en matière ou valorisés en énergie.

Les déchets recyclables (papier, gobelets et bouteilles en plastique, canettes, consommables d’imprimante, piles et batteries, et déchets d’équipements électriques et électroniques – DEEE) sont pris en charge par CEDRE, un atelier protégé employant des personnes en situation de handicap.

Chaque année, Amundi s’efforce d’intégrer davantage de matières recyclables dans sa chaîne de tri. Ce sont aujourd’hui quelques 10 flux de tri de déchets qui ont été mis en place dans les immeubles parisiens.

Amundi met également en place des pratiques responsables en matière de gestion des déchets et de recyclage dans ses bureaux internationaux. À Munich, 60 % des déchets collectés sont recyclés et 40 % sont valorisés pour produire de l’électricité et du

chauffage urbain. À Hong Kong, le site Two Taikoo Place applique la norme ISO 14001 et un programme complet de réduction et de recyclage (plastique, métal, carton, verre, papiers). La collecte sélective est par ailleurs organisée pour le papier, le plastique, le métal et le verre en Finlande, pour les biodéchets *via* compostage/valorisation énergétique à Munich et pour les piles/batteries en République tchèque.

Politique Green IT

Amundi accorde une attention particulière à l’impact environnemental de son système d’information et le réduit en actionnant plusieurs leviers dont l’optimisation du matériel, l’usage et la mise en place de solutions innovantes. Les volumes d’équipement sont optimisés.

La consommation électrique est maîtrisée : l’intégralité des équipements destinés aux utilisateurs (écrans, postes, téléphones, imprimantes) est aux normes et standards internationaux d’économie d’énergie. De même, les équipements informatiques achetés sont certifiés TCO ⁽¹⁾. Ce label distingue le matériel électronique de bonne qualité, peu consommateur d’énergie et réduisant les risques pour l’environnement et la santé. Les ordinateurs individuels, les imprimantes collectives, et tous les équipements qui peuvent l’être sont éteints la nuit. En France, les habitudes d’achats évoluent : plus de 190 matériels (ordinateurs portables et téléphones) ont été réparés en interne ou par des partenaires. De plus, en 2025, un nouveau partenariat a été conclu afin de réparer les casques audio USB filaires, ce qui a permis la réparation de 95 casques en 2025. Enfin, 173 e-SIM supplémentaires ont été déployées en France sur des téléphones mobiles personnels afin d’éviter de remplacer des appareils physiques. Chez KBI, en Irlande, le nombre d’imprimantes a été réduit de 40 %, et aux Pays-Bas les téléphones professionnels achetés sont désormais exclusivement des appareils recyclés.

Le recyclage est privilégié en fin de vie : tous les équipements informatiques bureautiques (postes de travail, imprimantes, micro-ordinateurs portables, petits matériels...) sont recyclés auprès du prestataire ATF GAIA, entreprise certifiée D3E ⁽²⁾ qui a signé un accord avec le groupe Crédit Agricole. Les matériels ne pouvant être revendus sont systématiquement envoyés à un partenaire certifié. Amundi recycle également son parc de cartouches usagées.

Le développement du parc applicatif et de l’usage du cloud est maîtrisé : croissance limitée du nombre d’applications (y compris lors des opérations d’intégration), utilisation principalement de l’open source, mise en place de l’approche FinOps pour optimiser les ressources i-cloud par exemple.

Enfin Amundi met en œuvre des solutions innovantes pour améliorer l’efficacité énergétique : la nouvelle génération de datacenters a permis d’améliorer l’efficacité énergétique notamment en créant des couloirs froids réduisant la consommation des climatisations. Amundi suit l’amélioration de l’indicateur d’efficacité énergétique ou PUE (*Power Usage Effectiveness*), c’est-à-dire le rapport entre la consommation des serveurs et la consommation pour les climatisations.

(1) TCO Certified (Total Cost of Ownership) = Certification internationale garantissant des critères de durabilité pour le matériel informatique, couvrant impacts sociaux et environnementaux tout au long de la chaîne d’approvisionnement.

(2) D3E = DEEE : Déchets d’équipements électriques et électroniques.

3.2.4.3 Métriques

Consommation d'énergie et mix énergétique (E1-5-AR-34-T1)

Consommation d'énergie et mix énergétique	31/12/2025	31/12/2024
Consommation de combustible provenant du charbon et des produits à base de charbon (en MWh)	0	0
Consommation de combustible provenant du pétrole brut et de produits pétroliers (en MWh)	1	1
Consommation de combustible provenant du gaz naturel (en MWh)	725	569
Consommation de combustible provenant d'autres sources fossiles (en MWh)	0	0
Consommation de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources fossiles (en MWh)	3 821	3 345
Consommation d'électricité à partir de sources fossiles (en MWh)	530	1 296
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE FOSSILE (en MWh)	5 077	5 209
Part des sources fossiles dans la consommation totale d'énergie (en %)	27 %	30 %
Consommation provenant de sources nucléaires (en MWh)	0	0
Part de la consommation provenant de sources nucléaires dans la consommation totale d'énergie (en %)	0 %	0 %
Consommation de combustible provenant de sources renouvelables, y compris de la biomasse (comprenant également des déchets industriels et municipaux d'origine biologique, du biogaz, de l'hydrogène renouvelable, etc.) (en MWh)	0	0
Consommation de chaleur, de vapeur et de froid achetés ou acquis à partir de sources renouvelables (en MWh)	0	0
Consommation d'électricité à partir de sources renouvelables (en MWh)	13 936	12 364
Consommation d'énergie renouvelable non combustible autoproduite (en MWh)	0	0
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE RENOUVELABLE (en MWh)	13 936	12 364
Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)	73 %	70 %
Part en électricité verte (en %) (volontaire)	96 %	91 % ⁽¹⁾
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (en MWh)	19 012	17 574

Les deux indicateurs, à savoir la « **Part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie (en %)** » et la « **Part en électricité verte (en %) (volontaire)** », mesurent l'utilisation des énergies renouvelables, mais ils se distinguent par leur portée. La **part des sources renouvelables dans la consommation totale d'énergie** inclut l'ensemble de la consommation d'énergie, englobant l'électricité, ainsi que la

consommation de combustibles fossiles, tels que le gaz naturel. En revanche, la **part en électricité verte** se concentre exclusivement sur la consommation d'électricité. Ainsi, le premier indicateur offre une vue d'ensemble de l'utilisation des énergies renouvelables dans le mix énergétique total, tandis que le second se limite spécifiquement à l'électricité d'origine renouvelable.

(1) L'indicateur volontaire « Part en électricité verte (en %) » a été révisé : initialement communiqué à 79 % dans le Rapport de durabilité au 31/12/2024, il a été recalculé au 31/12/2025 selon une méthodologie affinée ne retenant que la consommation électrique.

Intensité carbone scopes 1, 2, 3 et totale par ETP (E1-6-AR-48-T1)

	Année de référence	2024	2025	2030	2050	Cible annuelle en %/ Année de référence
ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 1 PAR ETP						
Émissions brutes de GES scope 1 Émissions (tCO ₂ e/ETP)		0,05 ⁽¹⁾	0,06			
Pourcentage d'émissions de GES scope 1 résultant des systèmes d'échange de quotas d'émission réglementés (en %)		0 %	0 %			
ÉMISSIONS DE GES DE SCOPE 2 PAR ETP						
Émissions brutes de GES scope 2 fondées sur la localisation (tCO ₂ e/ETP)		0,51 ⁽¹⁾	0,68			
Émissions brutes de GES scope 2 fondées sur le marché (tCO ₂ e/ETP)		0,23	0,26			
ÉMISSIONS SIGNIFICATIVES DE GES DE SCOPE 3 PAR ETP						
Émissions totales brutes indirectes de GES (scope 3) (tCO ₂ e/ETP)		0,87	0,61			
1 Biens et services achetés						
[Sous-catégorie facultative : Services d'informatique en nuage et de centre de données]						
2 Biens d'investissement						
3 Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les scopes 1 et 2)						
4 Transport et distribution en amont						
5 Déchets produits lors de l'exploitation						
6 Voyages d'affaires		0,87	0,61			
7 Déplacements domicile-travail des salariés						
8 Actifs loués en amont						
9 Acheminement en aval						
10 Transformation des produits vendus						
11 Utilisation des produits vendus						
12 Traitement en fin de vie des produits vendus						
13 Actifs loués en aval						
14 Franchises						
15 Investissements						
ÉMISSIONS TOTALES DE GES PAR ETP						
Émissions totales de GES (fondées sur la localisation) (tCO ₂ e/ETP)		1,40	1,35			
Émissions totales de GES (fondées sur le marché) (tCO ₂ e/ETP)		1,16	0,92			

Le tableau présente les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'Amundi en intensité par ETP, ventilées par scope 1, 2 et 3. Dans la section 3. 2. 4. 1 Stratégie, Amundi présente son bilan carbone en intégrant les postes « Biens et services achetés », « Biens d'investissements » et « Déplacements domicile-travail des salariés ». Les ETP pris en compte sont ceux présentés dans le chapitre ESRS S1 Employeur responsable.

Amundi n'inclut pas dans son bilan carbone les investissements pour compte de tiers. En effet, Amundi se réfère au GHG Protocol qui ne tient compte, dans ses « minimum requirements », que des émissions liées à des financements directs des entreprises sous la forme de capitaux propres, de dettes et de financement de projets. Ainsi, le calcul sur les autres

types d'activités est jugé optionnel à ce stade, notamment sur les activités d'investissement et de gestion d'actifs. Amundi calcule l'intensité carbone des portefeuilles de la gamme *Net Zero*, qui se situe à 98 tonnes équivalent CO₂ par million d'euros de chiffres d'affaires au 31 décembre 2025.

Publication des émissions de GES sur le périmètre des opérations propres

Dans le cadre de son engagement pour la durabilité et la transparence, Amundi choisit de publier ses émissions de gaz à effet de serre (GES) selon les catégories de scope 1, 2 et 3, uniquement en termes d'intensité par Équivalent Temps Plein (ETP) plutôt qu'en valeur absolue.

(1) L'attribution des émissions de scope 1 (0,05 tCO₂e/ETP) et de scope 2 location-based (0,24 tCO₂e/ETP) au 31 décembre 2024, a été revue en raison d'un ajustement méthodologique à la suite de travaux internes (ventilation des émissions entre les différents postes). Les données au 31 décembre 2025 tiennent compte de ces travaux.

La publication des émissions en intensité par ETP permet de mieux contextualiser les performances environnementales d'Amundi par rapport à sa taille et à son activité. En mesurant les émissions par ETP, il devient possible d'évaluer les efforts de réduction des émissions tout en tenant compte de la croissance de l'entreprise (organique et externe).

Méthodologie de calcul des émissions brutes de GES des opérations propres

L'empreinte carbone d'Amundi a été calculée selon le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Les données ont été collectées pour toute entité du Groupe Amundi comptant plus de 100 collaborateurs, soit un taux de couverture de 88 %. Une extrapolation des données a été faite pour les entités de moins de 100 collaborateurs.

3.2.5 Taxonomie européenne

Contexte réglementaire

En mars 2018 la Commission européenne a lancé un plan d'action intitulé « Financer la croissance durable », dont l'un des objectifs était **d'obtenir des définitions communes au sein de l'Union européenne pour assurer la comparabilité des informations publiées**. C'est dans la continuité de ces travaux que la Commission européenne a défini la **Taxonomie EU, qui donne une définition de ce qu'est une activité durable**. Les principaux éléments de cette taxonomie sont repris dans le Règlement taxonomie UE 2020/852 publié le 6 juin 2020. **L'article 8 du Règlement prévoit la publication d'indicateurs** pour mesurer la contribution des entreprises aux 6 objectifs environnementaux :

- les indicateurs et les modalités de publication sont définis dans l'acte délégué du 6 juillet 2021 ;
- le Règlement Taxonomie s'applique depuis l'arrêté du 31 décembre 2022 aux entreprises assujetties à la NFRD, puis à la CSRD depuis l'arrêté du 31 décembre 2024 ;
- les gestionnaires d'actifs publient le **modèle standard pour les publications d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (gestionnaires d'actifs)**.

Selon les critères du Règlement Taxonomie, un actif est considéré comme durable si celui-ci contribue à au moins l'un des 6 objectifs environnementaux suivants : l'atténuation du changement climatique (CCM) ; l'adaptation au changement climatique (CCA) ; l'utilisation durable et la protection de l'eau et des ressources marines (WTR) ; la transition vers une économie circulaire (CE) ; la prévention et le contrôle de la pollution (PPC) ; la protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO).

Le 4 juillet 2025, la Commission européenne a publié un acte délégué modifiant les règlements délégués (UE) 2021/2178, 2021/2139 et 2023/2486. Ce texte a été publié au Journal Officiel de l'Union européenne le 08/01/2026.

Le nouvel acte délégué s'inscrit dans une **démarche de simplification et de rationalisation des obligations de reporting** en matière de Taxonomie, avec un double objectif : alléger la charge opérationnelle des entreprises et renforcer la lisibilité et l'utilité des informations pour les parties prenantes.

À ce titre, Amundi se conforme aux exigences de l'acte délégué du 4 juillet 2025 dès le 31 décembre 2025.

Les données sont collectées sur une année glissante du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025 afin de permettre la production du Rapport de durabilité dans les délais impartis. Pour les émissions de GES des postes « 2 Biens d'investissement » et « 7 Déplacements domicile-travail des salariés », une estimation des données a été réalisée sur la base des données collectées en 2024.

Les bases de référence n'ont pas été recalculées depuis leur définition et correspondent ainsi au périmètre Amundi de 2018 uniquement sur les postes « Énergie scopes 1 et 2 » à savoir 1,00 tonne équivalent de CO₂ par ETP et « Déplacements professionnels », soit 2,10 tonnes équivalent de CO₂ par ETP. Les émissions de CO₂ par ETP liées au poste « Énergie scopes 1 et 2 » n'ont pas été incluses dans le tableau ci-dessus, en raison de l'impossibilité de séparer les données des scopes 1 et 2.

Méthodologie et périmètre de publication

Amundi s'appuie sur les données externes d'éligibilité et d'alignement à la taxonomie des émetteurs, dont la source est MSCI, pour évaluer la conformité de ses actifs sous gestion (AUM) avec la taxonomie européenne. L'alignement à la taxonomie est calculé en utilisant les ratios d'alignement publiés par les émetteurs auprès des fournisseurs de données (informations sur la part de leurs activités considérées comme durables selon les critères établis par le Règlement Taxonomie – source MSCI). En ce qui concerne l'alignement des *green bonds*, Amundi s'appuie sur des analyses internes, sur la base des données d'alignement communiquées par les émetteurs.

Amundi publie à la fois :

- un indicateur clé de performance (ICP) d'alignement des AUM à la taxonomie, sur la base des chiffres d'affaires verts des émetteurs ;
- un indicateur clé de performance (ICP) d'alignement des AUM à la taxonomie, sur la base des CAPEX (*Capital expenditures*, Dépenses d'investissement) vertes des émetteurs.

Pour le calcul de ces deux indicateurs Amundi a exclu du numérateur les instruments liés à des émetteurs souverains et supranationaux, ainsi que les délégations entrantes, conformément aux exigences de la Commission européenne du 21 décembre 2023, dédié aux entreprises financières sur l'interprétation et la mise en œuvre de certaines dispositions de l'acte délégué du 6 juillet 2021 relatif à la publication des informations en vertu de l'article 8 du règlement de l'Union européenne sur la taxonomie. Cette communication a été publiée officiellement dans le Journal officiel de l'Union européenne le 8 novembre 2024. Amundi exclut du dénominateur des indicateurs le périmètre des entreprises associées minoritaires (en Chine, Corée du Sud, Inde, Maroc et États-Unis), les émetteurs souverains et supranationaux, les délégations entrantes conformément au point ci-dessus, les dérivés, ainsi que les émetteurs non soumis à la CSRD. Par ailleurs, Amundi publie uniquement sur le périmètre réglementaire obligatoire (entités soumises à la CSRD). Il n'y a donc pas de calculs sur un périmètre volontaire ou un périmètre non évalué.

Amundi a recalculé les ratios du 31 décembre 2024, selon cette nouvelle méthodologie, ils se situent pour l'ICP chiffre d'affaires à 5,7 % (contre 3,1 %) et pour l'ICP CAPEX à 7,6 % (contre 4,1 %).

Concernant les activités gaz fossile et nucléaire, les données d'éligibilité ne sont pas disponibles car elles n'étaient pas obligatoires dans les tableaux réglementaires du 31 décembre 2024. De plus, Amundi ne publie pas les données d'alignement relatives à ces activités, la couverture des données étant inférieure à 3 % ⁽¹⁾. De même, Amundi ne publie pas l'alignement sur les quatre derniers objectifs environnementaux (WTR, CE, PPC et BIO), du fait de la faiblesse de la couverture des données. Au 31 décembre 2025, le taux de couverture est inférieur à 7 % ⁽¹⁾. Amundi suivra l'amélioration de la collecte de ces données par MSCI.

(1) Couverture sur l'indice MSCI World au 31 décembre 2025.

Modèle standard pour les publications d'informations en vertu de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (gestionnaires d'actifs)

Les données externes d'alignement sont fournies par MSCI. Elles couvrent **49 % du total des actifs au dénominateur (actifs sous gestion) pour le chiffre d'affaires** et **56 % pour les dépenses d'investissement (CAPEX)**. Cette meilleure couverture s'explique principalement par des **modifications**

apportées aux règles méthodologiques du dénominateur (exclusion des produits dérivés et des sociétés non soumises à la réglementation CSRD). **Avec la même méthodologie, la couverture aurait été de 29 % pour le chiffre d'affaires et de 33 % pour les dépenses d'investissement.**

Date de référence de publication		31/12/2025	
Expositions		%	Millions EUR
1	Total AUM	100,0 %	2 380 000
2	Valeur totale des actifs couverts par l'ICP	38,8 %	924 329
% DES ACTIFS COUVERTS		% SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES	% SUR LA BASE DES CAPEX
3	Éligible à la taxonomie	23,8 %	26,4 %
4	Activités Nucléaires	n.a.	n.a.
5	Activités du Gaz fossile	n.a.	n.a.
6	Aligné sur la taxonomie	8,2 %	8,1 %
7	Entreprises soumises aux articles 19 bis et 29 bis de la directive 2013/34/UE	6,4 %	6,4 %
8	Pour les entreprises non-financières	4,9 %	6,1 %
9	Pour les entreprises financières	1,5 %	0,3 %
10	Expositions sur d'autres contreparties et actifs immobiliers	1,8 %	1,6 %
11	Expositions incluses sur base volontaire	n.a.	n.a.
12	Activités transitoires	0,3 %	0,5 %
13	Activités habilitantes	3,0 %	3,6 %
14	Activités Nucléaires	n.a.	n.a.
15	Activités du Gaz fossile	n.a.	n.a.
ALIGNEMENT À LA TAXONOMIE PAR OBJECTIF		% SUR LA BASE DU CHIFFRE D'AFFAIRES	% SUR LA BASE DES CAPEX
16	Atténuation du changement climatique (CCM)	6,4 %	7,5 %
17	Adaptation au changement climatique (CCA)	1,5 %	0,3 %
18	Utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines (WTR)	n.a.	n.a.
19	Transition vers une économie circulaire (CE)	n.a.	n.a.
20	Prévention et réduction de la pollution (PPC)	n.a.	n.a.
21	Protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes (BIO)	n.a.	n.a.
22	Expositions non évaluées	n.a.	n.a.
23	Expositions finançant des activités des contreparties non évaluées et non matérielles	n.a.	n.a.
24	Expositions non évaluées considérées comme non matérielles par l'entité rapportante	n.a.	n.a.
25	Expositions à des contreparties rapportant conformément à l'article 7(9) du présent règlement	n.a.	n.a.
VENTILATION DES ACTIFS COUVERTS		%	Millions EUR
26	Entreprises soumises aux articles 19a et 29a de la directive 2013/34/UE	65,3 %	603 248
27	Pour les entreprises non-financières	33,1 %	305 585
28	Pour les entreprises financières	32,2 %	297 663
29	Autres contreparties couvertes et actifs immobiliers	34,7 %	321 080
30	Expositions incluses sur base volontaire	n.a.	n.a.

ESRS S1 Employeur responsable

4 Grands Principes

Un projet tourné vers le développement et l'accroissement de nos actions dans l'Investissement responsable adossé à des pratiques ESG ambitieuses et novatrices, piliers de l'entreprise depuis sa création

Un investissement en direction des collaborateurs sur le long-terme

La promotion d'un environnement de travail et d'une culture managériale favorisant le développement individuel et collectif, la bienveillance et combinant la qualité de vie au travail et l'efficacité

La contribution à l'égalité des chances qui consiste pour Amundi à recruter et promouvoir des collaborateurs qui, par leur professionnalisme et leur diversité, sont le moteur essentiel du développement de l'entreprise ; mais aussi à mener des actions spécifiques pour lever les freins, dans une logique d'inclusion



IMPACT POSITIF

- **Impacts positifs** *via* des conditions de travail et culture d'entreprise favorables grâce à une gestion renforcée des talents, des initiatives de bien-être et de sécurité, une protection sociale améliorée et le renforcement des droits collectifs



RISQUES

- **Risque de perte d'attractivité, de rétention et d'engagement** en cas de pratiques inadaptées sur la rémunération et les avantages, la santé/sécurité, la protection sociale, la diversité ou la connaissance des salariés, entraînant image dégradée, non-conformité et détérioration du climat social



OPPORTUNITÉS

- **Amélioration de l'attractivité, de la performance et de l'engagement** *via* des pratiques ESG volontaristes, le développement des compétences et une gouvernance inspirant confiance



POLITIQUES ET ACTIONS

5 politiques matérielles

- Développement du capital humain
- Performance et rémunérations
- Environnement de travail
- Égalité, diversité et l'inclusion
- Dialogue social et participation des salariés

Des actions concrètes

- Accompagnement individuel
- Formation
- Partage de la création de valeur
- Santé et qualité de vie au travail
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Parentalité
- Diversité culturelle



RÉSULTATS CLÉS

Métriques :

5 329

SALARIÉS

243

MOBILITÉS INTER-MÉTIERS

83 %

SCORE DE RECOMMANDATION
D'AMUNDI



CIBLES

86/100

INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE
FEMMES-HOMMES

20 %

PART DE LA RÉMUNÉRATION LONG TERME DES 200 CADRES DIRIGEANTS
INDEXÉE SUR DES OBJECTIFS D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

69

NATIONALITÉS EN FRANCE

3.3 Employeur responsable (ESRS S1)

3.3.1 Stratégie

3.3.1.1 Ambition

En tant qu'employeur responsable, et au travers de ses politiques RH, Amundi accompagne le développement individuel et collectif des femmes et des hommes du Groupe, au service de la performance de l'entreprise.

L'entreprise appuie sa démarche sur :

- sa culture qui, en un peu plus de quinze ans, a vu l'émergence d'une entreprise française, à la culture européenne, devenir un leader mondial de la gestion d'actifs présent dans plus de 34 pays ;
- ses quatre valeurs fondamentales : le courage, l'esprit d'équipe, l'entrepreneuriat et la solidarité, qui irriguent les comportements individuels et collectifs.

Notre stratégie de création de valeur durable pour nos salariés repose sur les principes suivants : l'investissement de long terme dans le capital humain (formation, mobilité fonctionnelle et géographique), la promotion d'un environnement de travail et d'une culture managériale favorisant la performance et la bienveillance, combinant qualité de vie au travail et efficacité, la contribution à l'égalité des chances ainsi que l'encouragement des actions de solidarité collectives prises par les salariés, qui renforcent la cohésion dans l'entreprise.

Les politiques de ressources humaines soutiennent la culture d'entreprise et s'articulent autour de cinq thématiques jugées matérielles :

- développement du capital humain ;
- performance et rémunérations ;
- environnement de travail ;
- équité, diversité et inclusion ;
- dialogue social et engagement des salariés.

3.3.1.2 Champ d'application des politiques de ressources humaines

Les politiques de ressources humaines reposent sur des principes communs qui sous-tendent les actions menées par Amundi et les acteurs impliqués dans leur déploiement. Elles se déclinent à tous les niveaux de l'organisation pour porter et déployer les engagements et se conforment aux lois et réglementations nationales. Elles peuvent être adaptées localement par les entités, dans les pays, et dans le respect de leurs cultures.

Amundi nourrit un dialogue avec les parties prenantes, notamment :

- les instances représentatives du personnel, car Amundi a la conviction que le dialogue social et la participation des salariés encouragent la prise d'initiative, favorisent la cohésion et cultivent l'engagement, qui sont indispensables au développement de l'entreprise ;
- les collaborateurs, à qui Amundi propose une action individuelle et collective qui a du sens, une organisation de travail qui favorise la mise en responsabilité et le collectif ;
- les candidats, pour lesquels Amundi garantit impartialité et rigueur dans les processus de recrutement et propose une projection dans un groupe international offrant de nombreuses opportunités pour participer au financement d'une transition juste et respectueuse de l'environnement ;
- des acteurs de la société civile, avec lesquels des partenariats sont établis : écoles et universités, initiatives inter-entreprises et associations.

Dans un environnement en évolution constante, et face à de nombreuses mutations (intelligence artificielle, digital, environnemental, sociétal), Amundi s'engage à accompagner ces transformations dans le cadre de son Plan stratégique à moyen terme 2028, dont les actions RH s'attacheront particulièrement à :

- renforcer les compétences et l'employabilité de ses collaborateurs en lien avec les priorités du Plan stratégique ;
- engager le corps managérial dans la transformation de l'entreprise ;
- accélérer l'allocation des ressources en lien avec les zones de développement des activités du Groupe ;
- renforcer le collectif de travail au service de l'innovation et de l'efficacité.

(1) Entreprises associées en Chine, en Corée du Sud, en Inde, au Maroc et aux États-Unis.

3.3.1.3 Gestion des impacts, risques et opportunités

La stratégie RH d'Amundi est influencée par des impacts, risques et opportunités qui concernent l'ensemble des collaborateurs sans distinction, dans l'ensemble des pays dans lesquels Amundi est présente. Cette approche à la fois « locale » et « globale » répond ainsi aux attentes des collaborateurs, et de toutes les parties prenantes, grâce aux cinq politiques dédiées aux femmes et aux hommes du Groupe Amundi.

Ces politiques répondent aux impacts, risques et opportunités, comme détaillé dans la partie 3.3.2 « Politiques » :

- développement du capital humain ;
- performance et rémunérations ;
- environnement de travail ;
- égalité, diversité et inclusion ;
- dialogue social et engagement des salariés.

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Positifs	Impact positif sur la santé/sécurité des collaborateurs grâce à des initiatives volontaristes de bien-être au travail	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
	Impact positif sur les droits des collaborateurs en matière de liberté d'association et de négociations collectives en cas de pratiques volontaristes	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) 3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
	Impact positif sur les salariés en cas de pratiques de protection sociale mieux-disantes que les pratiques légales	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
	Impact positif sur les collaborateurs grâce à une bonne gestion des talents et la mise en place d'initiatives de développement des compétences	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
Impacts	Risques sur l'attractivité, la rétention et l'engagement des collaborateurs liés aux rémunérations et aux avantages accordés aux salariés	Opérations propres	3.3.2.2 Performance et rémunérations
	Risque d'image ou de diminution de la performance globale du Groupe dû à un climat/dialogue social dégradé	Opérations propres	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
	Risque d'image et de réputation en interne et en externe à cause de pratiques inadéquates en termes de diversité, d'inclusion et de discrimination	Opérations propres	3.3.2.4 Équité, diversité et inclusion
	Risques liés à la non-connaissance des caractéristiques des salariés, entraînant une gestion inefficace des ressources humaines et des difficultés à répondre aux obligations réglementaires de reporting	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
	Risque d'image et de réputation en cas de mise en danger de la santé, de la sécurité des collaborateurs ou du non-respect des droits humains	Opérations propres	3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
Risques	Opportunité d'améliorer son attractivité grâce à des pratiques ESG volontaristes et novatrices	Opérations propres	3.3.2.1 Développement du capital humain
			3.3.2.2 Performance et rémunérations
			3.3.2.3 Environnement de travail/Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)
			3.3.2.4 Équité, diversité et inclusion
Opportunités	Opportunité d'augmenter sa performance globale, rétention des collaborateurs, grâce à l'accompagnement des carrières et au développement des compétences	Opérations propres	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
			3.3.2.1 Développement du capital humain
			3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés
	Opportunité d'accroître l'engagement des collaborateurs grâce à une confiance notable dans la gouvernance du Groupe	Opérations propres	3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés

Notre politique RH est alignée sur la stratégie et le modèle économique d'Amundi. Elle reflète les évolutions du marché, les tendances sociétales, et évolue sous l'impulsion de parties prenantes internes, comme le Comité d'entreprise, qui représentent les intérêts et les points de vue de notre personnel.

3.3.1.4 Gouvernance

Les politiques de ressources humaines qui accompagnent la stratégie d'Amundi sont pilotées et mises en œuvre sous la responsabilité de la Direction des Ressources humaines dont la Directrice est membre du General Management Committee, du Comité exécutif d'Amundi et membre du Comité des DRH de Crédit Agricole S.A.

Elle s'appuie sur :

- des équipes de gestionnaires de ressources humaines alignées sur l'organisation métier de l'entreprise. Ces équipes sont réparties dans 8 divisions ;
- des DRH pays dans les entités les plus importantes ;
- des directions fonctionnelles transverses : Développement RH, Rémunération globale et mobilité internationale, Relations sociales, Transformation, Administration RH ;
- une coordination assurée par un Secrétariat Général des Ressources Humaines.

3.3.1.5 Évolution de l'emploi en 2025

Amundi adapte ses effectifs à ses enjeux de développement et de productivité. Les effectifs internes sont privilégiés, permettant un investissement de long terme dans les Ressources Humaines de l'entreprise.

À fin décembre 2025, Amundi totalisait 5 329 équivalents temps plein (ETP) internes, soit une évolution nette de - 296 ETP depuis fin 2024⁽¹⁾ résultant :

- de la cession de nos entités US (- 446 ETP) suite au partenariat avec Victory Capital, finalisé le 1^{er} avril 2025, et nous permettant désormais d'offrir des stratégies US plus nombreuses tout en créant de la valeur pour nos actionnaires ;
- du renforcement de nos axes stratégiques prioritaires (environ + 130 ETP) avec le développement :
 - de nos solutions technologiques (Amundi Technology) à travers toute la chaîne de valeur de l'épargne,
 - de notre offre en termes d'expertises (gestion passive, actifs privés),
 - géographique (croissance en Asie) et de la diversification client (distribution tiers) ;

Les impacts, risques et opportunités matériels liés à notre propre personnel, découlant de notre modèle d'affaires centré sur les personnes, se concentrent sur la garantie de conditions de travail équitables et d'un environnement de travail inclusif favorisant l'égalité de traitement et les chances pour tous.

En 2025, Amundi n'a pas identifié d'impacts matériels négatifs sur son propre personnel.

La gouvernance de la fonction RH s'articule autour de 3 instances principales qui se réunissent à un rythme hebdomadaire :

- l'Executive Committee (EXCO) RH en charge de toutes les questions relatives aux ressources humaines ainsi que de définir et piloter les projets prioritaires. Il est composé des directeurs et directrices fonctionnels ;
- le HR Management Committee qui partage, met en œuvre la stratégie ressources humaines en lien avec la vision de l'entreprise et réalise les projets clés. Il réunit les fonctions ressources humaines (direction, pays et fonctions) au niveau international ;
- le Stand up call Manager RH qui veille à la cohérence du fonctionnement de l'organisation des ressources humaines pour la France.

Par ailleurs, un Comité mobilité RH bimensuel a pour rôle de mettre en œuvre le processus et de suivre les mobilités.

- de la poursuite des actions de rationalisation et de productivité, permettant de réallouer nos ressources vers les piliers de croissance : soit environ 144 synergies résultant principalement des projets d'évolution d'organisation de la gestion diversifiée et de rapprochement des entités CPR AM et BFT IM, réalisés en France et en Europe, et avec une priorité donnée à la mobilité interne, permettant une réallocation de nos ressources (environ + 100 ETP) vers de nouvelles activités (notamment Fund Channel au Luxembourg) et en soutien des besoins opérationnels.

Le taux de démission des salariés permanents s'élève à 2,9 % pour le Groupe Amundi. La marque employeur d'Amundi a encouragé le recrutement : les jeunes de moins de 30 ans représentaient 34 % des nouvelles embauches.

(1) Écart de périmètre lié, d'une part la réintégration d'aixigo dans nos effectifs 2025, + 146 ETP (exclus en 2024 en raison de la date d'acquisition récente, soit novembre 2024), d'autre part un changement méthodologique permettant d'aligner nos reportings internes et externes (exclusion des inactifs et réintégration des effectifs non consolidés), soit environ - 90 ETP.

3.3.2 Politiques

3.3.2.1 Développement du capital humain

Principes et ambition

La politique de l'emploi de l'Entreprise favorise le développement des compétences des collaborateurs et le maintien de leur employabilité dans la durée.

La politique de développement du capital humain vise, pour chaque collaborateur, à soutenir :

- le développement de ses compétences en ligne avec les objectifs d'Amundi ;
- le développement de son potentiel pour enrichir sa carrière ;
- la coopération avec l'ensemble de l'entreprise ;
- la progression dans le respect des valeurs et de la culture d'Amundi.

Dans ce cadre, la mobilité interne professionnelle et la formation sont des leviers essentiels de l'adaptation de l'emploi.

Champ d'application

Les principes de la politique d'emploi s'appliquent en France et à l'international, leur mise en œuvre étant déclinée localement.

Cadres et références

- L'accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences du groupe Crédit Agricole S.A. de 2012, applicable à l'ensemble de ses filiales incluant Amundi, poursuit un objectif de renforcement, mutualisation et coordination des actions relatives à la gestion de l'emploi et au développement de la mobilité au sein du groupe.
- L'accord mondial UNI Global Union, en vigueur sur la période 2023-2027. Cet Accord négocié par Crédit Agricole S.A. est applicable à l'ensemble de ses filiales incluant Amundi et comporte des dispositions favorisant le développement de carrière.
- L'accord relatif à l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'accompagnement fin de carrière en date du 5 juillet 2022 complété de son avenant de prorogation en date du 18 juin 2024 favorise l'emploi des jeunes pour mettre en œuvre la stratégie de développement d'Amundi et contribuer à leur insertion sur le marché du travail :
 - d'une part, en s'engageant à recruter en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) autant de jeunes que de seniors qui partiront dans le cadre d'un congé de fin de carrière, soit un engagement global de recrutement de 40 % de jeunes sur la durée de l'accord,
 - d'autre part, en développant l'accueil des jeunes sur l'ensemble des niveaux de formation (stages de 3^e, auxiliaires d'été, alternance, stage de césure ou de fin d'études, VIE, CIFRE).
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Amundi signé le 26 décembre 2023 fonde l'ensemble de ses processus ressources humaines, recrutement, mobilité, carrière et rémunération sur le principe d'égalité des chances qui permet d'accompagner les évolutions de carrière et l'accès des femmes à des postes à responsabilité.

Accompagnement des collaborateurs

Mobilité interne

La mobilité interne est une priorité de la politique des Ressources Humaines d'Amundi. Elle contribue à l'accompagnement des transformations de l'entreprise ainsi qu'au développement professionnel et à l'engagement et l'employabilité des collaborateurs.

La mobilité interne est un enjeu majeur chez Amundi, qui s'engage et investit sur le long terme dans l'accompagnement de ses collaborateurs.

La mobilité fonctionnelle permet d'anticiper les évolutions de métiers et d'accompagner les collaborateurs vers les secteurs qui se développent. La mobilité géographique accompagne le développement de certaines implantations et favorise la transversalité et le partage des pratiques d'entreprise entre pays.

Pour accompagner les salariés dans leurs projets professionnels et ouvrir les perspectives de chacun, Amundi organise un grand temps fort annuel dédié à la mobilité interne : les « Internal Mobility Days ».

Cet événement vise à favoriser :

- une meilleure connaissance de la variété des métiers et des localisations d'Amundi pour mettre en lumière les différents environnements et opportunités possibles, et plus particulièrement au sein des Départements qui se développent et qui recrutent ;
- les rencontres entre pairs et avec les managers-recruteurs, ainsi que le développement de son réseau ;
- la mise en visibilité des différents dispositifs d'accompagnement à la mobilité (ressources, outils, process...) et de témoignages de collaborateurs ayant effectué une mobilité.

Cet événement s'articule sur 4 jours et est ouvert à l'ensemble des collaborateurs du Groupe Amundi, en France et à l'international, en présentiel et en distanciel. En 2025, les Internal Mobility Days ont réuni plus de 1 000 collaborateurs dans le monde et engagé plus de 40 speakers dans sa préparation et son animation.

Par ailleurs, pour compléter les dispositifs existants, la plateforme LinkedIn Learning a été déployée fin 2024, dans le cadre d'un projet porté par le groupe Crédit Agricole. Cette plateforme dédiée aux collaborateurs d'Amundi et du Groupe CA offre une bibliothèque de milliers de cours dispensés par des experts universitaires et industriels sur un large éventail de sujets ainsi qu'un accès aux offres d'emploi internes Amundi et groupe Crédit Agricole, sélectionnées en fonction des objectifs de carrière individuels définis par le collaborateur.

En 2025, certaines équipes ont été concernées par des transformations et des changements d'organisation, nécessaires pour anticiper les grandes tendances et adapter l'entreprise aux évolutions des métiers.

Dans ce contexte, Amundi est particulièrement attentive à mettre en œuvre un accompagnement adapté et en proximité, pour favoriser les mobilités internes, voire les reconversions lors de la mise en œuvre de ces changements.

Ainsi, un dispositif incluant une approche individuelle et collective, a permis de répondre aux enjeux de ces transformations et d'assurer un accompagnement complet, avec :

- des rendez-vous individuels proposés par les GRH et RRH de chaque périmètre afin de répondre de manière spécifique et personnalisée à chaque situation ;
- la mise à disposition d'un ensemble de ressources dédiées sur lesquelles les collaborateurs ont pu s'appuyer pour faire évoluer leurs réflexions et se mettre en action (vidéos métiers, méthodes, témoignages, guides, kits incluant des templates facilement utilisables, outils) ;
- l'organisation de webinaires de présentation des offres de postes ouverts à la mobilité interne ;
- l'organisation d'ateliers RH de partage de bonnes pratiques et de préparation à la mobilité interne ;
- un Comité Mobilité hebdomadaire réunissant l'ensemble des GRH et RRH des différents périmètres et autres acteurs de la mobilité. Ce Comité favorise l'échange d'informations concernant les collaborateurs en recherche d'une mobilité et les offres disponibles ;
- la co-construction de plans d'accompagnement individualisé avec les collaborateurs concernés, leur futur manager, les GRH/RRH et la Formation visant à développer les compétences sur le poste visé.

En 2025, Amundi a comptabilisé 243 mobilités inter-métiers et 34 mobilités inter-pays.

Mobilité internationale

Pour développer la mobilité à l'international et améliorer la gestion des différents bassins d'emploi du groupe, un Comité bimensuel international réunit les responsables ressources humaines des différents pays pour examiner les offres ouvertes à la mobilité internationale et échanger sur les profils des collaborateurs ayant exprimé le souhait d'une expérience à l'étranger.

Les managers sont au cœur de l'animation de la mobilité interne notamment à l'occasion de l'entretien professionnel annuel (cf. ci-dessous) dont une partie est consacrée au dialogue et au recueil des souhaits de mobilité géographique et métier.

Formation

La formation accompagne l'évolution des compétences et des métiers dans un contexte de transformations rapides et profondes d'ordre sociétal, environnemental, technologique et réglementaire.

Pour développer le capital humain, l'ambition de l'offre de formation Amundi Learn est d'engager chacun dans une dynamique responsable de développement des compétences individuelles et collectives, alignée avec les enjeux d'Amundi et adaptée aux évolutions techniques, réglementaires et de marché à venir.

Amundi met ainsi en œuvre un plan d'actions dont les objectifs répondent à ses ambitions stratégiques :

- maintenir pour chaque poste, un haut niveau de performance en assurant une adéquation entre les activités, les responsabilités et le niveau de compétence de chaque collaborateur ;

- accompagner les mobilités professionnelles, et notamment les reconversions dans la cadre des évolutions d'organisation et de transformation des métiers. Un accompagnement systématique, en termes de formation, de ces mobilités professionnelles est proposé afin de faciliter ce levier clé du développement des compétences et d'augmenter la performance de chacun dans ses missions ;
- développer et maintenir le niveau d'employabilité de chacun, en particulier dans le cadre des évolutions technologiques ayant un impact potentiel sur la performance, l'organisation et l'emploi (digitalisation, utilisation de l'intelligence artificielle...).

Le plan de développement des compétences est établi annuellement. Il répond aux besoins individuels et collectifs, en cohérence avec les projets structurants de l'entreprise et les évolutions réglementaires, de marché ou des métiers. C'est ainsi que, par exemple, Amundi a développé une formation en partenariat avec l'INSEAD afin de faire évoluer la posture commerciale de plusieurs lignes métiers en phase avec une approche orientée services et solutions. Les équipes d'Amundi Technology ont pu bénéficier elles-aussi d'un programme de développement de leurs compétences relations clients, techniques et managériales.

Poursuivre une offre de formation sur la thématique Investissement responsable

En vue de permettre l'acquisition des fondamentaux de l'Investissement responsable et le partage des convictions et des ambitions d'Investissement responsable d'Amundi, l'ensemble des collaborateurs est tenu d'acquérir un socle commun obligatoire sous forme de e-learning.

Certains métiers d'expertise (gestion, middle office, risques...) bénéficient d'une offre spécifique, pouvant inclure une certification ESG pour garantir un haut niveau de compétences dans l'Investissement responsable, dans leur pratique professionnelle comme auprès des clients.

En 2025, trois e-learning spécifiques ont été créés et déployés en France et à l'international sur les thématiques ESG, Investissement responsable et enjeux climatiques.

Déployer une offre de formation digitale complète

En complément d'une offre de formation classique complète, Amundi propose une offre digitale diversifiée et enrichie en 2025.

Plusieurs plateformes de formation digitale ont pour objectif de promouvoir le développement des compétences en continu au sein des équipes.

La plateforme d'apprentissage interne, Phileas, permet aux collaborateurs de se former sur des thématiques métiers. eCampus, plateforme de formation du groupe Crédit Agricole S.A. est dédiée aux formations réglementaires et obligatoires. Elle garantit pour chacun le maintien du niveau de conformité requis par les régulateurs.

Un partenariat avec 7Speaking facilite l'apprentissage des langues, renforçant ainsi les compétences linguistiques des salariés à travers le monde.

Depuis 2024, Amundi a étendu son offre de formation digitale en mettant à disposition la plateforme LinkedIn Learning et en créant des parcours ciblés sur des thématiques transverses (IA, feedback, inclusion, promotion de la mobilité...) ou métiers. En 2025, en partenariat avec des experts métiers, Amundi a notamment mis à disposition des parcours marketing, ressources humaines, Lean 6 sigma.

Accompagnement managérial

Depuis 2022, Amundi a déployé un dispositif global d'accompagnement et de développement de l'ensemble de ses managers : Amundi Management Spirit. Ce dispositif, construit autour des 4 valeurs d'Amundi et de nos engagements sociaux et sociétaux, permet de mieux partager nos principes de management et de soutenir l'ensemble des managers dans leur développement individuel, au service de celui de l'entreprise.

Amundi Management Spirit cible les dirigeants, les managers de managers et les managers de proximité et a vocation à construire une culture managériale commune et engagée en favorisant le questionnement des managers sur eux-mêmes et sur leurs pratiques managériales, la culture du feedback, la mise en pratique et le partage régulier entre pairs.

Concrètement, nos dispositifs prennent plusieurs formes : des formations, des ateliers de co-développement entre pairs ou de co-construction avec les équipes, du coaching, des pratiques de feedback en continu, des 360°... Ces actions visent toutes le développement des compétences de chaque manager et non la sélection ou l'évaluation.

Pour renforcer les pratiques managériales de façon continue, tous les managers de managers et les managers de proximité doivent identifier au moins un objectif portant sur la qualité du management des équipes dans le cadre des campagnes d'entretiens annuels. Ces objectifs contribuent à ancrer les bonnes pratiques managériales et à accompagner le développement des managers d'Amundi.

En 2025, plus de 300 managers ont été formés en France dans le cadre du dispositif Amundi Management Spirit. C'est le cas notamment grâce au déploiement des parcours de prise de poste des managers de proximité et des managers de managers et des ateliers Feedback.

Amundi a aussi poursuivi la formation de ses managers à la « Prévention des risques psychosociaux » dans le cadre de son dispositif « Amundi Care ».

Afin de sensibiliser les managers à l'impact des biais inconscients dans leurs prises de décision lors des recrutements, des évaluations, de la fixation d'objectifs et des temps de régulation de la vie d'équipe, près de 150 d'entre eux ont participé à la formation « Manager inclusif » dans le cadre de la politique « Amundi For all ». La formation sur les entretiens annuels à destination des managers a été refondue et le déploiement des ateliers « Préparez vos entretiens sensibles » lancés en 2023/2024 s'est poursuivi.

De nouvelles initiatives ont également été déployées pour accompagner les managers dans le cadre de la transformation des métiers et de l'organisation du Groupe. Ainsi, des webinaires et des ateliers « Managez les transformations » ont rassemblé près de 60 managers et un pilote de programme sur la priorisation et la gestion de la charge de travail est expérimenté.

En 2025, des nouveaux outils ont été déployés pour accompagner tous les managers du Groupe Amundi au quotidien, afin de cultiver la confiance et la coopération au sein des équipes :

- le toolkit Manager composé de 9 fiches pratiques qui rassemblent, dans un format court, toutes les informations clés pour chaque temps fort avec les équipes (Accompagner l'équipe au quotidien, Développer ses collaborateurs, Manager la diversité, Muscler ses compétences managériales...). Comme une boussole, ces fiches détaillent les étapes clés et orientent également vers les guides et les formations dédiés ;

- le guide des rituels d'équipe, pour ancrer 3 fondamentaux managériaux essentiels et co-construire les modes de fonctionnement en équipe. Ce guide présente de nombreux exemples de rituels à pérenniser ou expérimenter pour piloter l'activité, renforcer la cohésion et développer la transmission au sein de l'équipe.

Ces outils ont été diffusés à tous les managers en France et sont accessibles sur la co-working place Manager@Amundi et dans la nouvelle section « Infos Managers » créée sur l'Intranet RH d'Amundi. Ils ont également été partagés en version anglaise avec l'ensemble des Responsables RH de nos entités dans le monde.

À l'international, en 2025, plusieurs entités d'Amundi ont également déployé des programmes d'accompagnement managérial. L'Espagne poursuit l'organisation de sessions du Programme « Ancrer les fondamentaux du management ». L'Autriche a initié un séminaire sur le Leadership, l'accompagnement du changement et les processus participatifs pour ses managers. Autre exemple en Irlande, avec le lancement du Leadership Excellence Programme qui s'adressera à l'ensemble de ses 90 managers entre 2025 et 2026.

Afin de continuer à homogénéiser les pratiques managériales et favoriser la transversalité entre les managers des différents métiers et pays, Amundi prévoit de déployer des sessions distancielles pour les nouveaux managers à l'international ainsi que des ateliers distanciels sur la pratique du feedback pour les pays qui n'ont pas de programme managérial local.

Gestion de tous les talents

Accompagnement personnalisé par les Gestionnaires de ressources humaines (GRH)

Chaque collaborateur agit en responsabilité sur sa trajectoire professionnelle, en interaction avec les équipes ressources humaines. Pour ce faire, il bénéficie d'un Gestionnaire ressources humaines attitré et d'une gestion de carrière individualisée, afin de favoriser son développement et son évolution.

En lien avec le management, les équipes de gestion individuelle contribuent à l'adaptation des ressources aux besoins de l'entreprise. L'organisation de la gestion individuelle est calée sur le dispositif managérial. Elle prend en compte la dimension matricielle de l'organisation de l'entreprise et intervient d'abord à un premier niveau local, en lien avec la hiérarchie directe, avant de s'organiser par lignes de métiers.

Les Gestionnaires de ressources humaines (GRH) jouent un rôle dans le cadre des :

- revues des collaborateurs, entre GRH et managers, sur l'ensemble des périmètres ;
- l'élaboration des plans de succession destinés à assurer la relève sur les postes clés ;
- l'accompagnement des reconversions professionnelles et de parcours de carrière ouverts et variés intra et inter métiers ;
- l'accompagnement des collaborateurs en difficulté.

Dans un environnement en évolution constante et face à de nombreuses mutations (intelligence artificielle, digital, environnemental, sociétal), Amundi agit en tant qu'employeur responsable auprès de l'ensemble de ses collaborateurs présents dans le monde, en accompagnant les projets de transformation sur les aspects organisationnels et humains :

- communication régulière *via* Town hall ou team meeting ;
- accompagnement des collaborateurs dans la mise en place de nouvelles organisations ;
- animation d'ateliers d'accompagnement pour les managers autour de la gestion de la transformation ;
- accompagnement des collaborateurs en mobilité pour identifier les offres, présenter les postes, préparer les entretiens.

Les échanges croisés entre GRH et managers sont aussi l'occasion d'identifier les collaborateurs à fort potentiel d'évolution dans l'entreprise.

Amundi Tomorrow

Une équipe ressources humaines centrale pilote un dispositif d'identification et d'accompagnement des talents appelé « Amundi Tomorrow ». Son but est d'accompagner le développement de l'entreprise afin d'anticiper et de préparer au mieux ses évolutions. Il permet :

- l'identification des talents dans l'ensemble des pays à travers trois groupes : Early Years, Novamundi et Future leaders ; ainsi que leur accompagnement par un programme complet de développement dédié (formation, networking, coaching, assessment 360...);
- l'élaboration des plans de succession des Comités de Direction dans les pays et les divisions afin de préparer les équipes dirigeantes de demain, en intégrant les enjeux de la diversité et d'accompagnement du leadership. Ces plans de succession sont consolidés afin de disposer d'une vision globale de la relève pour les postes de direction dans l'ensemble de l'entreprise ;
- la réalisation de Comités carrière annuels pour chaque division et par pays ;
- la réalisation de Comités annuels de revue des trois groupes de talents sont organisés par division et par pays.

Les membres d'Amundi Tomorrow bénéficient d'un programme visant à développer leurs compétences pour les rôles futurs et leur réseau au sein de l'entreprise. Les compétences ciblées sont notamment les suivantes : le développement de leur capacité d'influence et de communication avec impact ; l'efficacité personnelle ; la capacité à mener des conversations difficiles et à gérer des situations sensibles ; l'aptitude à naviguer dans l'incertitude, à gérer la complexité et à travailler en mode matriciel ; la prise de décision.

Afin de développer ces compétences, les 150 membres d'Amundi Tomorrow sont invités deux fois sur une période de 2 ans à Paris, au siège d'Amundi, pour un séminaire approfondi et des formations actives sur les thématiques mentionnées ci-dessus. L'objectif est de les préparer au mieux à leur évolution professionnelle au sein du groupe et à l'élargissement potentiel de leurs responsabilités.

Ils bénéficient également de webinaires animés en interne par des membres du Senior Leadership Team sur les thématiques suivantes :

- la finance chez Amundi ;
- comprendre la diversité culturelle au travail ;
- construire son réseau ;
- stratégie d'Amundi ;
- travailler ensemble.

Les membres d'Amundi Tomorrow bénéficient également :

- d'un programme complet de mentorat (Early Years mentorés par les Novamundi ; Novamundi mentorés par les Future Leaders et les membres du SLT ; Future Leaders mentorés par les membres du SLT) ;
- de courts détachements dans d'autres équipes à l'international pour les Early Years (30 bénéficiaires) avec pour objectif de favoriser la connaissance du groupe, d'autres métiers et pays ;
- de webinaires animés par des membres du General Management Committee d'Amundi (GMC conversations) afin de favoriser leur exposition au top management de l'entreprise.

Accompagnement des dirigeants

La communauté des 200 top managers d'Amundi, appelée « Senior Leadership Team », issus de tous les pays et de tous les métiers, fait l'objet d'un accompagnement dédié. Cette communauté est réunie pour promouvoir le partage et l'alignement de la stratégie ainsi que du modèle de leadership d'Amundi.

La liste des membres du « Senior Leadership Team » fait l'objet d'un pilotage et d'une revue annuelle par la Direction Générale afin de répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise et de représentation des Business lines/Pays du groupe ainsi que d'équilibre en termes de mixité et d'internationalisation.

Un suivi spécifique est réalisé par les équipes Ressources Humaines centrales, en complémentarité avec les RH pays et les métiers afin de :

- identifier des opportunités de postes pour favoriser le développement de ses membres en particulier *via* la mobilité interne professionnelle ;
- soutenir le développement par un accompagnement individualisé à l'occasion de moments clés (360°, coachings, mentoring...);
- faciliter l'intégration de nouveaux arrivants et nourrir le sentiment d'appartenance à Amundi.

Les actions sur ce périmètre sont toutes globales et internationales.

Cette communauté connaît plusieurs temps forts annuels : séminaire annuel, Comité Carrière du groupe Crédit Agricole pour identifier les évolutions et réaliser la consolidation des plans de succession des postes clés, Comités Carrière du groupe Amundi pour croiser les ressources et les besoins des Business lines et Pays tant en France qu'à l'international pour sécuriser les postes stratégiques pour l'entreprise.

Des calls mensuels sont organisés pour permettre les échanges entre la Direction Générale et les membres du Senior Leadership Team et concernent l'ensemble de la communauté, toutes géographies confondues.

De même, le séminaire annuel permet à l'ensemble de la communauté de se retrouver dans une unité de lieu et de temps. Cette année, le séminaire s'est tenu les 02 et 03 octobre à Chantilly.

Une coworking place accessible à l'ensemble de la communauté permet à chacun de retrouver des informations clés : calendriers des rendez-vous, supports clés partagés à l'occasion des différentes rencontres pour diffusion aux équipes, Who's who de l'ensemble des membres, postes à pourvoir, en France ou à l'international.

Promotion des femmes

Le Conseil d'Administration d'Amundi fixe un objectif de féminisation pour tous les organes de direction afin d'assurer une représentation équilibrée des genres au sein des différentes instances de la société : Conseil d'Administration, COMEX et Senior Leadership Team. Ces objectifs sont explicités dans la section 3.3.2.4, volet égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du présent document.

Dans ce cadre, l'accompagnement des femmes dans la prise de responsabilité fait l'objet de plans d'actions dédiés en matière de :

- sensibilisation et formation ;
- communication et valorisation des parcours exemplaires ;
- déploiement d'un réseau mixité ;
- prise en compte des objectifs de féminisation tout au long des parcours RH.

Mixité des métiers de la gestion

Dans le cadre de la promotion des femmes, le renforcement de la mixité dans les métiers de la gestion fait l'objet d'un plan d'actions global reposant sur 4 piliers : attractivité et recrutement, développement et rétention, rémunération et culture d'entreprise. Parmi les actions initiées, un programme de mentorat accompagne les potentiels féminins.

Évaluation

Chaque année, les collaborateurs d'Amundi rencontrent leur manager au cours d'entretiens annuels. Ces moments d'échanges privilégiés sont au service de la performance individuelle et collective et ont pour finalité d'accompagner et développer chaque collaborateur dans la durée.

Entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel est un rendez-vous annuel entre le collaborateur et son manager qui permet à chacun d'être acteur, en responsabilité, de son développement et de sa performance. Cet échange vise l'identification d'un projet professionnel, dans le poste ou en dehors du poste. Son objectif principal est le maintien de l'employabilité et de la capacité d'adaptation. Il contribue à fidéliser les collaborateurs dans la durée. Il permet également de définir les formations envisagées pour le collaborateur ainsi que l'expression de ses souhaits de mobilité professionnelle et géographique.

L'entretien annuel d'évaluation (EAE)

Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel annuel. Il donne l'opportunité de faire un point exhaustif sur l'activité du collaborateur, sa performance et ses relations de travail. Il permet d'évaluer, de manière factuelle, objective et contextualisée, la performance du collaborateur sur l'année écoulée. Cette évaluation globale couvre à la fois l'atteinte des objectifs passés, la réalisation des missions au quotidien et les compétences que le collaborateur a démontrées tout au long de l'année. L'entretien vise également à fixer des objectifs pour l'année à venir.

Afin d'être pleinement acteur de son développement, chaque collaborateur est invité à préparer sa propre évaluation. Ce temps d'échange privilégié place ainsi chacun en responsabilité en lui permettant de s'exprimer sur sa contribution au sein de l'équipe et de l'entreprise.

Pour permettre à chacun de se situer par rapport à l'attendu, Amundi promeut la pratique du feedback en continu. Les managers sont encouragés à faire du feedback positif et correctif, tout au long de l'année, à leurs collaborateurs pour les aider à se développer dans la durée. L'entretien annuel d'évaluation est ainsi une synthèse de ce dialogue régulier.

Ces entretiens sont formalisés *via* la plateforme MyDev, commune avec l'ensemble du groupe Crédit Agricole.

3.3.2.2 Performance et rémunérations

Principes et ambition

La politique de rémunération d'Amundi reflète la performance individuelle et collective. Elle prend en compte l'environnement économique, la compétitivité et le marché du travail, éléments qui peuvent varier d'un pays à l'autre. Elle intègre également la stratégie d'Amundi en matière de Climat et Durabilité.

Champ d'application

La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi tant en contrat à durée indéterminée qu'en contrat à durée déterminée, en France et à l'international, y compris aux cadres dirigeants. Elle est par ailleurs adaptée aux situations et aux réglementations locales en cas d'exigences plus strictes.

Cadres et références

La politique de rémunération d'Amundi s'inscrit dans le respect des réglementations suivantes : AIFM, OPCVM V, IFD, CRD V, MIFID et SFDR.

Gouvernance et procédure

Gouvernance

La politique de rémunération est revue annuellement par le Comité des rémunérations, présidé par un administrateur indépendant et composé aux deux tiers d'administrateurs indépendants. Le Comité des rémunérations formule un avis afin de permettre au Conseil d'Administration de délibérer de façon éclairée. La compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi est également revue chaque année par le Comité des risques.

Sa mise en œuvre est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines, sous la supervision de la Direction Générale.

Procédures

Le salaire fixe peut être revu chaque année dans le cadre de la campagne de rémunération annuelle. Les propositions faites par les managers sont discutées avec les responsables ressources humaines concernés, en coordination avec le service rémunération.

L'enveloppe globale de rémunération variable est validée par le Conseil d'Administration après examen par le Comité des Rémunérations et est déterminée sur la base d'un pourcentage du Résultat Brut d'Exploitation avant rémunération variable.

La répartition de l'enveloppe globale au sein des différentes lignes métiers et entités est réalisée en fonction de la contribution de chaque équipe à la performance collective.

L'attribution individuelle des éléments de rémunération variable est discrétionnaire et s'effectue en fonction de l'appréciation par le management de la performance individuelle ajustée au risque.

Cette évaluation repose, notamment, sur :

- des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs ;
- intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ;
- prenant en compte le respect des limites de risque (incluant les risques en matière de durabilité) et l'intérêt du client.

Elle est par ailleurs formalisée, notamment pour les preneurs de risque, lors de l'entretien annuel d'évaluation.

Les composantes de la rémunération

Les composantes clés de la rémunération chez Amundi sont les suivantes :

- **le salaire fixe**, établi en lien avec les missions et les responsabilités en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché ;
- **la rémunération variable annuelle**, attribuée sur décision du manager comprenant :
 - le bonus annuel qui rétribue la performance individuelle,
 - le *Long Term Incentive* « LTI » qui est attribué à une population sélectionnée de cadres clés, sous forme d'actions de performance Amundi. Il a vocation à motiver les managers à atteindre des objectifs commerciaux et financiers pluriannuels, ainsi qu'à mettre en œuvre des engagements d'Amundi en matière d'ESG et de RSE. En vertu de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale le 12 mai 2023, le Conseil d'Administration d'Amundi a décidé le 28 avril 2025 l'attribution d'actions de performance pour certains bénéficiaires, dans le cadre du Plan 2025 ;
- **la rémunération variable collective (RVC)** qui associe les collaborateurs en France à la performance financière d'Amundi. Son 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 2025, le montant moyen de rémunération variable collective se situe à 11 026 euros, en lien avec les résultats d'Amundi pour 2024. Un nouvel accord d'intéressement a été conclu en 2025 pour une période de trois ans. Dans le cadre de cet accord, a également été mis en place un dispositif complémentaire de partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle des résultats d'Amundi, qui s'inscrit dans le cadre de la loi du 29 novembre 2023 ;
- **les avantages sociaux**, qui offrent une protection au salarié et à sa famille (santé et prévoyance) et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.

En 2025, les priorités d'Amundi dans la mise en œuvre de la politique de rémunération s'inscrivent dans la continuité des années précédentes.

En France et à l'international, la mise en œuvre de la politique de rémunération se concrétise par :

- l'accompagnement des collaborateurs qui ont élargi significativement leurs responsabilités en 2024 ;
- une vigilance sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en s'assurant que le taux et la fréquence d'augmentation des deux genres soient comparables.

En France, en complément des actions globales, a été mise en place une politique de protection du pouvoir d'achat qui s'est concrétisée par une mesure d'augmentation de la rémunération fixe qui a bénéficié à plus de 88 % des salariés dont la rémunération fixe est inférieure ou égale à 50 000 €. Aussi, les mesures d'accompagnement du développement professionnel des collaborateurs se sont concrétisées par un budget de 1,8 % de la masse salariale consacré aux augmentations individuelles.

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes

La politique de rémunération d'Amundi est neutre du point de vue du genre, avec une attention particulière portée au respect de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

À cet effet, plusieurs initiatives sont déployées afin de réduire les écarts injustifiés ou de les prévenir.

Plus spécifiquement en France, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été renouvelé pour la période 2024-2026 et prévoit notamment les mesures suivantes :

- des enveloppes spécifiques destinées à réduire les écarts de rémunération injustifiés. En 2025, cette enveloppe a permis de réduire les écarts tant sur les rémunérations variables individuelles que sur les rémunérations fixes ;
- la garantie donnée aux salariées de retour de congé maternité qu'elles percevront une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordées durant la durée du congé, dans le cadre de la campagne annuelle de rémunération. 100 % des salariées de retour de congé maternité bénéficient de cette mesure ;
- la non-proratisation de la rémunération variable individuelle annuelle des femmes pour la période correspondant au congé de maternité légal et conventionnel.

Pour mesurer les écarts, Amundi utilise l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes mis en place en 2019 par le gouvernement français (Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019). L'index a progressé régulièrement depuis cette date. En 2025, le score de l'index sur les rémunérations versées en 2024 s'établit à 86 sur un maximum possible de points égal à 100, sachant que le score maximum est atteint pour les indicateurs suivants : équité en matière de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion), taux de promotion, part des salariées augmentées après leur congé maternité.

Au-delà du seul levier de la rémunération, Amundi poursuit par ailleurs son engagement visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre de sa politique égalité, diversité et inclusion décrite dans le présent Rapport de durabilité.

Le ratio d'équité

Amundi veille à ce que la politique de rémunération, et de façon plus large la politique en matière de partage de la valeur, ne génèrent pas de situations d'inégalités sociales inacceptables.

À cet égard, Amundi a calculé et communiqué depuis 2018, sur une base volontaire, un ratio d'équité représentatif de son activité mondiale rapportant la rémunération des Dirigeants Mandataires Sociaux à la rémunération moyenne des salariés dans le monde.

À compter de 2024, un ratio d'équité venant compléter le ratio monde Amundi ci-dessus décrit, est également calculé pour se conformer aux exigences de la réglementation CSRD. Il rapporte la rémunération de la personne la mieux rémunérée d'Amundi au niveau médian de rémunération des salariés dans le monde.

Ces ratios sont présentés dans le tableau « Indicateurs de rémunération (S1-16) » ci-dessous.

Par ailleurs conformément aux dispositions prévues par l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce, Amundi calcule chaque année et présente dans son document d'enregistrement universel les ratios d'équité légaux sur le périmètre France.

Le niveau de salaire

L'objectif d'Amundi est d'offrir à ses salariés des rémunérations attractives permettant de retenir les talents dont le groupe a besoin tout en étant alignées avec son projet moyen terme et les intérêts de ses différentes parties prenantes. Ainsi, Amundi promeut une politique de rémunération fondée sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs dans le respect du cadre réglementaire applicable. Cette politique assure une cohérence interne ainsi que la compétitivité externe des rémunérations au travers de benchmarks réalisés avec ses pairs, en fonction des besoins.

Par ses actions, Amundi s'inscrit pleinement dans le cadre de l'Accord Mondial signé le 9 octobre 2023 qui prévoit une rémunération et des avantages qui assurent aux intéressés et à leur famille un niveau de vie approprié dans des conditions équitables.

Compte tenu de nos activités en tant que gestionnaire d'actifs, le niveau de rémunération proposé aux employés leur assure un salaire décent.

Le partage de la création de valeur

Les salariés d'Amundi sont associés au développement du Groupe et à la création de valeur économique à travers la Rémunération Variable Collective, décrite ci-dessus, mais également grâce au développement de l'actionnariat salarié qui fait partie intégrante de la politique de rémunération et d'avantages sociaux d'Amundi. Comme chaque année depuis 2018, une opération d'augmentation de capital réservée aux salariés a été menée au troisième trimestre 2025. Cette opération a invité les salariés éligibles à souscrire des actions d'Amundi avec une décote de 30 % par rapport au prix de référence du marché.

Plus de 2 500 collaborateurs, présents dans 15 pays, ont souscrit à cette augmentation de capital.

Cette opération, qui s'inscrit dans le cadre des autorisations juridiques existantes votées par l'Assemblée générale du 27 mai 2025, traduit la volonté d'Amundi d'associer ses salariés, non seulement au développement de l'entreprise, mais aussi à la création de valeur économique. Elle renforce également leur sentiment d'appartenance. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente désormais 2,4 % au 31 décembre 2025.

3.3.2.3 Environnement de travail / Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)

Principes et ambition

Dans un environnement en constante évolution (mutations numériques, environnementales, sociales), Amundi agit en tant qu'employeur responsable auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. C'est ainsi qu'Amundi veille à offrir un environnement et des conditions de travail qui créent les conditions d'une performance durable et qui :

- respectent les droits humains partout dans le monde ;
- préservent la santé au travail ;
- veillent à la qualité de vie au travail et aux équilibres des temps de vie personnelle et professionnelle.

Ces engagements sont portés par le dispositif « Amundi Care », fondé sur une démarche d'amélioration continue et une approche pluridisciplinaire (managers, GRH, Service de Prévention et de Santé au Travail, assistante sociale, référents harcèlement, instances représentatives du personnel). La politique QVCT d'Amundi s'articule autour de quatre axes : le respect des droits humains et des relations professionnelles de qualité, la santé (physique et mentale), un cadre favorable au travail collectif, et l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

Pour concrétiser ses engagements en la matière, Amundi, offre un ensemble de services d'information, de prévention et d'accompagnement. Ceux-ci donnent lieu à un dialogue social nourri avec les représentants du personnel.

Par ailleurs, le bloc 4 du siège social d'Amundi bénéficie désormais du label OsmoZ délivré par Certivea, une reconnaissance qui atteste de la qualité de ses actions sur les piliers fondamentaux que sont le bâti, l'aménagement et l'animation. Cette labellisation souligne l'engagement concret d'Amundi en faveur du bien-être au travail et de l'amélioration continue de ses environnements professionnels.

Champ d'application

Ces principes s'appliquent à l'ensemble des entités d'Amundi et sont déclinés conformément aux lois et règlements applicables localement. Ils peuvent faire l'objet d'initiatives locales dédiées dont certaines sont illustrées ci-dessous.

Cadres et références

La politique d'Amundi en matière de Qualité de Vie et Conditions de Travail est ancrée dans les valeurs universelles inscrites dans les grands textes nationaux et internationaux dont Amundi, *via* les engagements pris par sa maison mère Crédit-Agricole S.A., est signataire notamment :

- la Déclaration de l'organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail adoptée le 18 juin 1998 et amendée en 2022 ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à destination des entreprises multinationales ;
- l'Accord Mondial applicable à l'ensemble des filiales du Crédit Agricole a été signé le 9 octobre 2023 avec l'UNI Global Union (Confédération Mondiale des Syndicats). Il comporte des engagements en matière de respect des droits humains ainsi que des mesures spécifiques en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail.

Pour la France, plusieurs accords détaillent certains engagements spécifiques pris par Amundi :

- l'accord télétravail signé en 2021 (déplacements domicile-travail, droit à la déconnexion, outils digitaux) ;
- l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail signé en 2022 veille notamment à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (télétravail, parentalité, salariés aidants, services sociaux...);
- l'accord Handicap renouvelé en 2023 (dont l'un des volets porte sur l'adaptation des postes de travail) complète les dispositifs de référence ;
- l'accord sur l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'accompagnement fin de carrière prorogé le 18 juin 2024 pour 1 an, dont un des volets porte notamment sur l'aménagement de fin de carrière (temps partiel aidé, congé fin de carrière, jours libérés dans le cadre d'un engagement sociétal), les transitions et accompagnement (préparation bilan de retraite, formation...) ainsi que les actions de santé (bilan, prévention) ;
- les entités françaises sont dotées d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui est mis à jour chaque année en concertation avec les instances représentatives du personnel.

Gouvernance et procédures

La Direction des Relations Sociales et de l'Innovation Sociale pilote, en France et à l'international, la mise en œuvre des plans d'action en lien avec le Comité Social et Économique et sa Commission Santé et Sécurité au Travail. La prévention des risques psychosociaux bénéficie d'une gouvernance dédiée : un Comité de veille RPS se réunit trimestriellement pour détecter les risques collectifs et un Comité de suivi des situations sensibles se réunit mensuellement pour traiter les signalements et définir des plans d'actions adaptés. Les Ressources Humaines et le Service de Prévention et de Santé au Travail assurent un accompagnement confidentiel et individualisé des collaborateurs en difficulté.

À l'international, les thèmes de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie et des conditions de travail relèvent des modes organisationnels propres à chaque entité.

Plans d'actions

Respect des droits humains et bien vivre ensemble

Amundi s'engage à assurer de bonnes conditions de travail et à protéger ses collaborateurs contre toute forme de violence, d'abus, de harcèlement lié au travail ou de discrimination, et met en place des procédures pour prévenir, détecter et résoudre ces agissements dans le respect du droit des personnes. Ces engagements sont rappelés dans une politique dédiée de prévention du harcèlement et de la discrimination. Elle précise les rôles et responsabilités du management et des collaborateurs et définit le périmètre qu'elle recouvre pour toutes les entités : égalité et non-discrimination, prévention du harcèlement moral et sexuel, respect des droits humains incluant notamment l'égalité de traitement et la liberté d'association. Amundi n'a pas recours au travail des enfants, ainsi qu'à la traite des êtres humains et s'engage à respecter les normes internationales en matière de droits du travail.

Cette politique décrit également la conduite à tenir et les bonnes pratiques :

- réaction immédiate en cas de signalement de harcèlement ou de discrimination, en menant des enquêtes internes et en prenant des mesures correctives et, le cas échéant, les sanctions proportionnées ;
- collaboration avec les instances représentatives du personnel et la médecine du travail (lorsque ces organismes sont présents localement) pour identifier et traiter les situations à risques ;
- évaluation des risques de harcèlement et de discrimination dans la cartographie des risques professionnels ;
- mise en place des mesures appropriées pour prévenir toute forme de discrimination en examinant les conditions de travail et en sensibilisant les managers sur la gestion de l'organisation au sein de leurs équipes et de la charge de travail.

Les collaborateurs d'Amundi ont la possibilité d'activer un dispositif d'alerte interne (« whistleblowing ») s'ils sont témoins ou victimes de faits graves ou contraires au Code de conduite (consultable sur le site internet en suivant le lien suivant <https://legroupe.amundi.com/notre-responsabilite-d-employeur>). Pour plus d'informations sur la plateforme de signalement du groupe, consulter la partie G1 - Protection des lanceurs d'alerte section 3.5.2.8 du présent document.

La politique de prévention du harcèlement et de la discrimination, la prévention des risques psychosociaux et les initiatives en matière de santé font l'objet de programmes dédiés, adaptés à chaque contexte local.

Des actions de sensibilisation ont été menées en 2025 en France :

- Webconférence « Prévenir les agissements sexistes et sexuels pour favoriser un climat de travail inclusif » animé par Altidem ;
- Webconférence « Comment construire des relations de travail inclusives favorisant le bien vivre ensemble ? » animée par Me&YouToo.

Santé au travail

Amundi propose des solutions de prévention et d'adaptation pour préserver la santé de ces collaborateurs.

Protection sociale

Amundi, en complément d'une protection de santé et de prévoyance pour chaque collaborateur et sa famille, propose un ensemble de services visant la préservation de la santé de ses collaborateurs.

C'est dans ce cadre que s'inscrit, s'agissant de la France, la protection sociale complémentaire collective et obligatoire. Celle-ci est composée d'une protection santé, d'une mutuelle et d'une prévoyance.

Depuis 2018, le plafonnement des garanties imposé par la législation relative au contrat responsable a entraîné une augmentation du reste à charge pour les bénéficiaires, notamment s'agissant des consultations de spécialistes ou l'hospitalisation. Compte tenu de l'importance pour Amundi de pouvoir continuer à offrir une couverture santé de qualité à ses collaborateurs, Amundi a fait le choix de mettre en place deux surcomplémentaires afin d'améliorer le niveau de garantie. De plus, depuis le 1^{er} février 2024, Amundi a augmenté sa part de prise en charge salariale de la mutuelle (régime socle) en la portant de 60 % à 65 % et a décidé d'élargir le champ des médecines douces ouvrant droit à un remboursement de la mutuelle.

La prévention des risques psychosociaux et la santé mentale

La prévention des risques psychosociaux est intégrée à notre politique de préservation de la santé au travail. Amundi adopte une approche globale associant actions organisationnelles, formation, dispositifs d'accompagnement et suivi d'indicateurs clés afin de réduire les facteurs de risque, protéger la santé mentale et physique des collaborateurs, et favoriser une qualité de vie au travail propice à une performance durable.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) ainsi que la santé mentale des collaborateurs font l'objet d'une attention et d'initiatives spécifiques. Amundi mène en ce sens, une politique volontariste pour prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui repose sur 3 piliers : prévenir, former et agir. La démarche de prévention des RPS est marquée par une approche pluridisciplinaire. Elle est partagée à tous les niveaux de l'entreprise et incarnée au quotidien par une pluralité d'acteurs.

De façon continue, les acteurs des Ressources Humaines et du Service de Prévention et de Santé au Travail, en France, se mobilisent pour accompagner de façon personnalisée les salariés pouvant ressentir une difficulté (en garantissant la confidentialité des échanges) :

- un programme de formation à la prévention et la détection des risques psychosociaux auprès du Comité de direction, des managers et des responsables ressources humaines ;
- des actions de communication périodiques pour sensibiliser tous les collaborateurs au « Bien vivre ensemble » et des actions plus ciblées sur des thèmes variés sur tous les aspects de santé au travail (physique, psychologique, émotionnelle) ;
- un Service de Prévention et Santé au Travail (composé de 3 infirmières et 1 assistante sociale), un médecin du travail, une cellule d'écoute et de soutien psychologique (organisme externe indépendant) assurant une permanence sur site ;

- une évaluation des risques professionnels formalisée dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) mis à jour chaque année. Elle cartographie les risques professionnels organisés autour de trois niveaux de prévention (Primaire : action prioritaire, pour intervenir au plus tôt sur les facteurs de risques pour les supprimer ou les réduire ; Secondaire : suivre les risques et l'état de santé des salariés ; Tertiaire : limiter les conséquences d'un risque survenu, afin d'agir pour le maintien en emploi). Cette évaluation fait l'objet d'une revue périodique en concertation avec les instances représentatives du personnel (examen des conditions et d'organisation du travail, et mise à jour des actions de prévention).

Pour concrétiser ces dispositifs, en France, Amundi a en 2025 :

- poursuivi ses actions de prévention des risques psychosociaux déjà mises en place : espace d'écoute, suivi des absences longues en coordination avec le Service de Prévention et Santé au Travail, formation des managers et des collaborateurs sur la prévention et la gestion du stress ;
- renforcé sa réponse aux conséquences potentielles des nouveaux modes hybrides de travail : isolement, perte du collectif, surcharge/sous-charge de travail, hyperconnexion/déconnexion, équilibre vie privée/vie professionnelle, stress... Le Comité de veille RPS permet une remontée et un échange sur la charge de travail et l'organisation au sein des équipes. Ces échanges permettent de réguler les situations, avec pour objectif de réduire les facteurs de stress et de favoriser la participation des salariés (par l'intermédiaire de leurs représentants) aux décisions en clarifiant, lorsque cela est nécessaire, la répartition des rôles et responsabilités ;
- engagé une démarche visant à renforcer son dispositif et ses processus en matière de prévention des risques psychosociaux : formalisation d'une politique globale de prévention, renforcement de la veille des situations à risque, formalisation du processus de traitement des alertes, formation des acteurs de la prévention des risques psychosociaux, mise en place d'actions de sensibilisation, refonte et mise à jour du Document unique d'évaluation approfondie des risques professionnels (DUERP) propres à l'Entreprise en intégrant des actions concrètes de prévention ;
- déployé un programme de formation à la détection et la prévention des risques psychosociaux auprès du Comité de direction, des managers et des responsables ressources humaines ; ainsi que le déploiement de campagnes de sensibilisation pour impliquer tous les salariés.

Amundi a aussi poursuivi ses actions à l'occasion de la Semaine de la qualité de vie et des conditions de travail. En juin 2025, cet événement s'est déroulé autour d'actions de sensibilisation et prévention portées sur la gestion du stress : « Transformer le stress pour cultiver le bien-être » avec notamment l'organisation d'une webconférence « Les clés pour gérer le stress et rester maître de soi » et l'organisation de quatre ateliers thématiques « Stress : de quoi parle-t-on ? », « Stress : les solutions concrètes pour mieux le gérer » ; « Comment aborder un conflit en mode gagnant-gagnant », « Savoir s'organiser pour agir efficacement ».

À l'international, les entités s'engagent également sur la prévention des risques psychosociaux en proposant des formations managériales et en menant des actions spécifiques. À titre d'exemple, en Irlande, l'accent est mis sur la santé mentale et physique des collaborateurs. Pour cela, une contribution est versée à tous les collaborateurs au titre des frais liés à la santé et au bien-être, tels que les cours de remise en forme et de fitness, l'adhésion à des clubs, les équipements sportifs. Une semaine du bien-être au travail est organisée donnant lieu à des consultations individuelles avec un nutritionniste, un physiothérapeute ou un coach de santé. En Allemagne, des formations ont été réalisées sur les thèmes des équilibres de vie professionnelle/vie privée et la gestion du stress.

L'ensemble de ces mesures vise à créer un environnement de travail réduisant ainsi le stress, les risques de rapports de travail dégradés et plus largement les tensions ou conflits au sein des équipes.

Actions en matière de santé au travail

En 2025, les actions de prévention en matière de santé et bien-être demeurent un élément essentiel de la politique santé d'Amundi.

À titre illustratif, en France :

- tout au long de l'année des sessions de formation aux premiers secours ont été programmées que ce soit en format réduit de 2h, à titre d'initiation aux gestes qui sauvent ou en format plus complet de 2 jours pour devenir Sauveteur International du Travail ;
- en octobre et novembre, la campagne de vaccination grippe saisonnière a permis à 500 salariés d'être vaccinés sans avoir à se déplacer chez un médecin ou dans une officine ;
- en novembre, la DRH a organisé une conférence pour la prévention des cancers ;
- poursuite du Parcours santé initié en 2022 : au total, une conférence et 9 ateliers en présentiel et en hybride à Paris et à Valence se sont tenus d'avril à novembre 2025 dans le cadre du parcours santé intitulé « Agissons au quotidien pour notre santé mentale » ; la santé érigée grande cause nationale.

S'agissant des entités internationales, « Amundi Care » a été déployé à compter de la fin de l'année 2024. Le programme permet de structurer, les initiatives menées par les entités pour contribuer à préserver la santé au travail. C'est ainsi que le Japon a par exemple, dans le cadre du mois du bien-être, édité un guide complet récapitulant les services et avantages proposés aux salariés en matière de santé. L'Irlande a édicté une politique de congés pour soins médicaux.

Qualité de vie au travail et équilibre des temps de vie professionnelle / personnelle

Convaincue que la performance durable doit réconcilier la recherche d'efficacité et l'attention portée au bien-être des salariés, Amundi met en place des dispositifs destinés à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs.

En France, le programme s'est conjugué aux mesures de l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail signé en 2022 dont le déploiement a été poursuivi.

Ses principaux axes reposent sur :

- l'accompagnement des nouveaux modes d'organisation du travail, notamment par la formation ;
- des espaces de travail repensés, modernes et responsables. Dans le cadre du projet « Amundi Village », visant l'amélioration des conditions de travail sur site en matière de qualité des installations et de la restauration, Amundi teste actuellement la mise en place d'espaces de détente/pause-café/pause déjeuner en dehors des zones de restauration habituelles. L'offre de restauration a également été repensée et diversifiée ;
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, passant notamment par le renforcement du droit à la déconnexion dans le contexte du travail à distance ; à ce titre, la possibilité d'ajouter une mention spécifique relative à la déconnexion dans la signature est en cours de déploiement ;
- des dispositifs solidaires.

Amundi va au-delà de ce qu'impose la législation dans un certain nombre de domaines, en agissant sur :

- l'organisation du travail : réunions respectant l'horaire de travail de l'équipe, plannings définis à l'avance, plages pendant lesquelles le salarié est joignable dans le cadre du télétravail ;
- les mesures de soutien à la parentalité : congé maternité conventionnel, jours enfants malades, maintien de salaire dans le cadre du congé paternité, guide de la parentalité abordant la parentalité sous toutes ses formes, conférences en lien avec la parentalité, point Info parentalité, ateliers de sororité dédiés à la monoparentalité... ;
- l'amélioration des conditions de travail des seniors, avec l'aménagement de la transition entre activité et retraite (temps partiel aidé, bilan personnalisé, formation de préparation à la retraite, congé de fin de carrière, congé de transition financé par le CET (Compte épargne temps), jours libérés dans le cadre d'un engagement sociétal et environnemental... ;
- les services aux salariés simplifiant leur quotidien : conciergerie d'entreprise, salle de sport, *take-away* en complément du restaurant d'entreprise ;
- les dispositifs destinés aux salariés aidants : guide pratique actualisé en 2025, mise en avant de la plateforme Responsage (service d'information et de conseil), dons de jours, aménagement de l'organisation du travail (extension de télétravail, pilote temps partiel salarié aidant lancé en 2025 jusqu'à la fin de l'année 2026 qui permet à 10 collaborateurs de travailler 80 % en étant payé 100 % pendant 3 mois maximum), pérennisation des groupes de parole « je suis aidant, parlons-en », intégration d'un nouveau partenaire « Tilia » qui vient compléter les dispositifs d'accompagnement (application partagée et assistants personnels) ;
- le soutien aux œuvres sociales du Comité social d'entreprise : accès aux crèches, frais de garde, chèque emplois services universels.

Par ailleurs, Amundi a, en France, depuis février 2023, augmenté la prise en charge des frais de l'abonnement de transport en commun à 90 % et a mis en place le forfait mobilité durable.

À l'international, plusieurs entités comme l'Espagne ou l'Italie prévoient des dispositifs de congés supplémentaires permettant de faire face à la maladie d'un membre de la famille (enfant, conjoint, parent).

3.3.2.4 Équité, diversité et inclusion

Principes et ambition

Amundi est une entreprise diversifiée qui considère qu'assurer l'intégration, révéler les talents et encourager la diversité de son ensemble de collaborateurs sont des moteurs essentiels de son développement. Cette conviction et le respect du principe d'égalité des chances sont les piliers sur lesquels reposent toutes nos actions en matière de ressources humaines et inspirent notre politique managériale. Amundi considère que toute forme de comportement discriminatoire est inacceptable, prive les personnes du respect qui leur est dû et nuit à leur bien-être au travail. Pour lutter contre les stéréotypes et déjouer les biais décisionnels, Amundi sensibilise ses dirigeants, managers et collaborateurs aux questions de non-discrimination.

Promouvoir l'égalité des chances pour tous, quels que soient notamment l'âge, la nationalité, les origines ethniques, le sexe, l'orientation sexuelle, le milieu socio-économique ou le handicap, n'est pas seulement une question juridique ou éthique, mais également un facteur de performance qui joue un rôle déterminant dans la promotion de la cohésion interne et du sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Cadre et références

La politique de non-discrimination et de promotion de la diversité d'Amundi est ancrée dans les valeurs universelles inscrites dans les grands textes nationaux et internationaux dont Amundi est depuis longtemps signataire.

Chartes et textes sur lesquels Amundi s'engage de manière volontaire	Date d'entrée de signature
• Pacte mondial des Nations Unies	2003
• Charte de la Diversité	2008
• Charte de la Parentalité	2015
• Loi britannique sur l'esclavage moderne (<i>UK Modern Slavery Act</i>)	Renouvelé en 2014
• Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique	2019
• Charte des femmes dans la finance (<i>Women in Finance Charter</i>) (Amundi UK)	2019
• <i>Women's Empowerment Principles</i> du Pacte mondial de l'ONU	2022
• Accord mondial signé entre Crédit Agricole S.A. et Uni Global Union	2023-2027
• 7 ^e Accord Handicap groupe Crédit Agricole S.A.	2023-2025
• 8 ^e Accord Handicap groupe Crédit Agricole S.A.	2026-2028

Gouvernance et procédures

Gouvernance

La politique ED&I est validée par le Comité RSE, présidé par la Directrice Générale d'Amundi.

Le volet « égalité hommes femmes » de la politique ED&I est présenté annuellement en Comité des rémunérations et en Conseil d'Administration d'Amundi.

Les équipes RH et RSE locales sont chargées d'ajuster, de mettre en œuvre et de consolider la politique ED&I conformément aux réglementations et aux sensibilités et réalités locales. Des points d'avancement réguliers sont dressés au sein du HR Management Committee et au sein du Comité RSE.

La politique ED&I est passée en revue régulièrement afin de l'adapter à un environnement en constante évolution sur ces questions.

Pour identifier ses priorités, Amundi tient compte des intérêts et points de vue de ses parties prenantes de plusieurs manières au travers de :

- ses instances de dialogue social représentant les collaborateurs ;
- sa participation à des initiatives de place qui organisent les échanges entre pairs ;
- de partenariats conclus avec des acteurs de la société civile notamment, le monde académique, les écoles ou universités, les associations.

Champ d'application

La politique ED&I décrit les principes qui sous-tendent les actions entreprises par Amundi et les acteurs impliqués dans leur déploiement. Elle est déclinée à tous les niveaux de l'organisation pour porter et déployer les engagements. Elle s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et est conforme aux lois et réglementations nationales en vigueur ce qui explique qu'elle puisse être déclinée par les pays localement.

Procédures

Amundi est convaincue que l'efficacité de la politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dépend des garanties offertes aux collaborateurs pour accéder aux différentes procédures et aux différents moyens d'action.

Négociation collective

Amundi reconnaît l'importance du dialogue social, de la négociation collective et du respect de la liberté syndicale qui contribuent au respect de la dignité et des droits humains.

Code de conduite

Le respect des règles de déontologie constitue un élément essentiel du service qu'Amundi se doit de rendre à ses clients. Tous les collaborateurs et dirigeants du Groupe s'engagent à respecter rigoureusement les normes déontologiques applicables conformément à la loi, aux réglementations et au Code de conduite en vigueur. En cohérence avec la Charte éthique de sa maison mère Crédit Agricole, le Code de conduite d'Amundi, publié pour la première fois en 2019, guide les actions, décisions et comportements incluant les engagements en matière d'ED&I. Ce dernier est mis à jour de façon annuelle et est disponible sur le site internet corporate de l'entreprise.

Dispositif d'alerte

L'objectif du dispositif d'alerte éthique est de renforcer la prévention des risques en donnant à l'ensemble des collaborateurs et des partenaires commerciaux les moyens de signaler les comportements contraires à l'éthique, aux lois et règlements entrant dans le champ d'application de la procédure d'« alerte éthique ». Une procédure interne recueillant les notifications d'alerte a été mise en place. Un outil à destination des « lanceurs/lanceuses d'alerte » garantit un environnement de stricte confidentialité permettant d'exposer les faits et d'en discuter avec la personne désignée pour traiter les alertes *via* une boîte de dialogue sécurisée, tout en protégeant l'identité du lanceur/de la lanceuse d'alerte.

Plans d'actions

La politique ED&I d'Amundi se traduit par :

- la promotion d'une culture inclusive et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, en luttant contre les préjugés inconscients et les stéréotypes, en collectant et diffusant les bonnes pratiques et en s'appuyant sur les managers pour diffuser cette culture ;
- l'équité dans les principales procédures de ressources humaines : recrutement, rémunération, évaluation et promotion professionnelle au mérite ;
- le développement de programmes globaux pour accélérer sur les sujets Inclusion et Diversité prioritaires et, en parallèle, le soutien des initiatives locales destinées à mieux prendre en compte les spécificités géographiques.

Elle met notamment l'accent sur quatre thèmes qui font l'objet d'initiatives ciblées : l'égalité des genres, la parentalité, l'âge et les liens intergénérationnels ainsi que l'inclusion des personnes en situation de handicap.

En 2025, Amundi, tout en maintenant ses engagements pris de longue date, a renforcé sa politique équité, diversité et inclusion notamment par :

- la poursuite du plan d'actions visant à augmenter le pourcentage des femmes parmi les professionnels de l'investissement et une attention particulière portée à la féminisation des métiers de l'IT ;
- la poursuite du déploiement du plan d'actions pour les personnes en situation de handicap, en déclinaison du 8^e Accord Groupe Handicap signé en 2025 ;

- l'investissement dans des initiatives de place ou clubs de réflexion qui stimulent les réflexions et interrogent les pratiques. En France, Amundi s'investit en particulier dans les travaux initiés sur le thème de la diversité par l'Association française de gestion qui réunit les acteurs de la gestion d'actifs. L'entreprise est également partenaire du Club Landoy dont le but est l'émergence de solutions innovantes face au changement démographique et a participé à des groupes de travail sur l'aide et l'accompagnement des seniors (pool des 45+). À l'international, en Grande-Bretagne ou en Irlande, les entités s'engagent dans des initiatives telles que Women in Finance.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Conseil d'Administration d'Amundi a fixé un objectif de féminisation pour tous les organes de direction, afin d'assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes de la société :

- dans la mesure du possible, un objectif de parité au sein du Conseil d'Administration ;
- un objectif de 30 % de femmes dans son COMEX en 2025. Ce chiffre atteint 39,1 % à fin décembre 2025 ;
- un objectif de 35 % en 2025 pour la Senior Leadership Team ⁽¹⁾. Ce taux est de 37,1 % en décembre 2025.

Ce faisant, Amundi se place sur la trajectoire de la loi Rixain (article 14) qui prévoit une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises, accompagnée d'une obligation de transparence. L'objectif est de 30 % à compter du 1^{er} mars 2026 et de 40 % à partir du 1^{er} mars 2029.

Le plan d'actions consacré à l'égalité professionnelle pour l'ensemble des collaborateurs repose sur deux axes majeurs :

- 1^{er} axe : **le suivi des différences de rémunération salariale entre les hommes et les femmes afin de détecter, prévenir, réduire et compenser les écarts non justifiés.** Les éléments du plan d'actions sont explicités au sein de la section 3.3.2.2, volet égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- 2^e axe : **l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité.**

Afin d'accompagner les femmes dans la prise de responsabilité en vue d'assurer une représentation équilibrée au sein de l'entreprise et de lever les obstacles à leur carrière, Amundi agit sur différents leviers :

- la sensibilisation et la formation. Chaque année, des programmes de formation au leadership sont proposés aux talents féminins, afin de leur donner un meilleur accès aux postes à responsabilité. En 2025, dix femmes ont été accompagnées au cours de ces différents programmes que ce soit en Europe ou en Asie. Par ailleurs, onze autres femmes ont bénéficié du programme de *mentoring* spécifique proposé pour féminiser les métiers de la gestion ;

(1) La Senior Leadership Team (SLT) regroupe 203 dirigeants du Groupe Amundi.

- la prise en compte des objectifs de féminisation tout au long du processus RH. Les viviers de talents comptent à présent 49,3 % de femmes. Dans les plans de succession aux postes clés, le taux de féminisation a progressé à 52 %. Un plan d'actions global a été lancé pour développer la présence des femmes dans les métiers de la gestion. Ce plan adresse quatre grands enjeux : l'attractivité et le recrutement, le développement et la rétention, la rémunération et la culture d'entreprise. Il est en cours de déploiement avec la mise à disposition d'outils pour les managers, la mise en place de programmes de *mentoring* effectués par des managers seniors, la systématisation d'entretiens de parcours de carrière ainsi que la revue des plans de succession et des rémunérations ;
- la communication et la valorisation des parcours exemplaires. Tout au long de l'année, et dans le monde entier, Amundi contribue à de nombreux événements et multiplie les initiatives destinées à sensibiliser le public sur l'importance d'une représentation plus équilibrée dans le monde du travail et, plus particulièrement dans la finance. En France, par exemple, le partenariat avec Télémaque (Association accompagnant des jeunes issus de territoires fragiles) a fait émerger plusieurs actions : une Data Scientist a réalisé une vidéo pour promouvoir son métier et partagé son parcours à des jeunes, des mentors femmes accompagnent également des jeunes à travers le rôle modèle ;
- un Réseau Mixité, Amundi Women's Network (AWN) a impulsé de nombreuses animations en 2025. En France, AWN a organisé deux conférences, une sur le thème de la vulnérabilité « Et si oser la vulnérabilité était un levier de performance ? » et une autre sur l'IA « L'IA pour une société plurielle : illusion ou vulnérabilité ». Un Mix&Match a aussi été organisé avec la présence d'Aurélia Lecourtier (CFO Amundi). Au Royaume-Uni, Fanny Wurtz (Deputy CEO - Head of Distribution, & Wealth Clients Division, ETF & Index, Chair of Asia) a partagé son parcours et sa vision du leadership au féminin. Deux sessions de *networking* ont aussi été organisées en Irlande et en Autriche ;
- la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars, est une opportunité pour mener des initiatives dans de nombreux pays. Chaque année Amundi s'adosse à ce temps fort pour communiquer et organiser des animations en France et à l'international. En 2025, Amundi a réalisé une série de 5 vidéos portraits de collaboratrices ayant des postes à responsabilité pour briser les tabous et stéréotypes de genre et démontrer que les talents n'ont pas de genre.

Dans les entités, des actions ont été réalisées localement. En France, des conférences en lien avec l'éducation économique et financière des femmes ont été organisées. En Autriche, une projection spéciale a été organisée pour présenter en avant-première le documentaire « Le jour où l'Islande s'est arrêtée », suivie d'une table ronde. En Allemagne, une conférence sur les biais inconscients a été organisée à destination des collaborateurs. En Suède, la branche locale a sponsorisé l'évènement Women in ETF.

Aussi plusieurs moments d'échange avec plusieurs salariés influents d'Amundi ont été organisés à l'international : un échange entre Valérie Baudson (CEO Amundi) et les salariés au Japon ; une intervention d'Una Barrett (Deputy Head of Cross Border Product & Innovation) a eu lieu en Irlande ; un petit déjeuner comme moment d'échange avec Pierre Jond (CEO Amundi Luxembourg) au Luxembourg ou un café partagé avec Isabelle Séneterre (DRH Amundi) sur la politique des Diversités en Espagne.

Amundi est par ailleurs engagée depuis novembre 2020 au sein de « 30 % Club France Investor Group », aux côtés de six sociétés de gestion françaises, afin de promouvoir une meilleure diversité femmes-hommes au sein des instances dirigeantes du SBF 120. Ce club appelle les grandes capitalisations françaises à établir un plan d'actions afin qu'elles comptent au moins 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2025.

Parentalité

Dans le cadre de sa politique d'équité, diversité et inclusion, Amundi affirme qu'un développement de carrière est compatible avec la parentalité. Il s'agit d'une politique Ressources Humaines transversale ayant vocation à se déployer internationalement et reposant sur :

- des mesures en faveur de la maternité avec :
 - un congé maternité de minimum 16 semaines permettant à chaque femme depuis 2020, dans toutes les implantations d'Amundi, de conjuguer carrière et maternité,
 - la non-proratation de la rémunération variable individuelle annuelle pour la période correspondant au congé maternité légal et conventionnel qui a été mise en œuvre depuis 2020 également,
 - l'élargissement des possibilités de télétravail pour les femmes enceintes ;
- des mesures en faveur de la paternité/coparentalité avec :
 - en France, depuis le 1^{er} juillet 2022, un congé de paternité de 28 jours calendaires rémunérés pour inclure les hommes, tout autant concernés par la parentalité et l'équilibre vie personnelle/ vie professionnelle,
 - à l'international, en 2024, le déploiement de ce congé de paternité/co-parentalité de 28 jours calendaires rémunérés à l'ensemble des entités à l'international ;
- la prise en compte de situations spécifiques de parentalité avec en France :
 - la pérennisation d'une « prime handicap » de 1 200 euros pour les salariés ayant un conjoint ou un enfant en situation de handicap,
 - les congés supplémentaires de 3 jours par an en cas d'enfant hospitalisé et don de jours en cas de maladie grave,
 - la prise en compte de la monoparentalité et ses enjeux au sein de l'entreprise, se traduisant par la signature d'un accord égalité professionnelle s'engageant sur la sensibilisation et le soutien des salariés en situation de monoparentalité,
 - la poursuite d'un cycle de conférences thématiques : en 2025, harcèlement scolaire et conciliation, évolution professionnelle et vie personnelle.

Jeunes, seniors et liens intergénérationnels

Amundi continue de renforcer le lien et les synergies entre les générations au travail, pour le bénéfice mutuel des jeunes et de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

À cette fin, Amundi contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et multiplie les initiatives pour leur proposer une première immersion ou expérience professionnelle :

- les stages et l'alternance, leur permettent ainsi d'acquérir une première expérience, tout en bénéficiant d'un financement de leurs études. En 2025, Amundi a accueilli et formé plus de 1 470 jeunes ;
- la plateforme « Engagement Jeunes », à laquelle l'entreprise a adhéré dès 2021, rend les étudiants plus visibles à l'issue de leur parcours chez Amundi et favorise leur accès à l'emploi (les tuteurs peuvent recommander les étudiants qu'ils ont accueillis et ces informations sont partagées avec les autres entreprises adhérentes) ;
- la signature du PAQTE, permet dans le cadre d'un partenariat Amundi - Mozaik RH d'agir pour l'emploi des jeunes issus des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville ;
- l'entreprise se mobilise également au travers d'actions inscrites dans le Plan Jeunesse porté par le groupe Crédit Agricole S.A. Il s'agit d'une approche globale et collective de soutien à l'insertion et à l'emploi des jeunes. En 2025, Amundi s'est mobilisée auprès de 25 jeunes issus REP/REP+ : avec l'association Tous En Stage, *via* une intervention au sein du collège Voltaire (Paris) et avec l'association « Un Stage ET Après », *via* un accueil sur site.

L'année 2025, a également été marquée par de nombreuses rencontres et actions menées auprès des jeunes avec notamment :

- trois partenariats écoles (sur les métiers finance/business) animés grâce à la participation de nombreux collaborateurs d'Amundi : Dauphine, EDHEC, ESSEC ;
- deux partenariats écoles sur les métiers de l'IT, en collaboration avec d'autres entités du groupe Crédit Agricole, et pilotés par la Ligne Métier Système d'Information du Groupe : EPITECH et EPITA ;
- la participation à 20 forums et événements écoles tout au long de l'année : Forum de nos écoles partenaires, ainsi que d'autres écoles et universités (Assas, SKEMA, HEC, CFA Numia, Telecom Paris, Ensiie, Centrale Supélec), Forum Trium... ;
- de nombreuses rencontres au sein de nos locaux qui ont permis d'accueillir les étudiants de plusieurs écoles et universités (Dauphine, Bocconi, ESCP, HEC, ENSAE, EDHEC) dans un cadre davantage propice aux échanges et à la présentation des métiers ;
- la participation aux Mobilijobs, un dispositif d'accompagnement et de préparation à la gestion de carrière, organisé par le groupe Crédit Agricole, : conférences, conseils CV et lettres de motivation, entraînement aux entretiens ;

- l'organisation de plusieurs temps d'animation tout au long de l'année, avec notamment, des webinaires pour mieux appréhender le monde de l'entreprise et anticiper leur évolution professionnelle future, d'une session Fresque du Climat dédiée aux alternants et stagiaires ;
- Amundi a organisé une journée d'intégration des alternants, leur permettant de découvrir Amundi et ses différents métiers, la culture d'entreprise, et les valeurs, et de développer leur réseau.

Suite à l'ouverture du programme « Give a Hand » aux jeunes alternants (à partir de 2023) engagés dans des initiatives solidaires, un projet présenté par des alternants, en 2025, a été sélectionné en vue de recevoir une aide financière par le biais de ce dispositif.

Ainsi, grâce à toutes ces actions, et pour la 12e année consécutive, Amundi a obtenu le label HappyTrainees, récompensant l'entreprise pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes, et a été classé 3e dans sa catégorie, avec un taux de recommandation de 92,6 % :

- 90 % des étudiants apprécient la qualité des relations humaines ;
- 90 % des étudiants estiment que cette expérience leur a apporté de nouveaux soft skills pour être efficaces dans le milieu professionnel ;
- 87 % des étudiants estiment que leur intégration leur a permis de prendre rapidement des responsabilités.

Amundi met en place un environnement qui permet d'aider les jeunes à s'intégrer en invitant les collaborateurs expérimentés à transmettre leurs connaissances et expliquer les codes pour faciliter l'immersion dans la culture d'entreprise. Ces moments d'échange et d'ouverture sont une source d'enrichissement mutuel.

Afin de renforcer la coopération intergénérationnelle, Amundi a également renouvelé son partenariat avec l'association Télémaque pour le mentorat de jeunes collégiens et lycéens, dans lequel 20 collaborateurs volontaires sont impliqués.

À l'international, les entités sont également actrices de la politique en faveur des jeunes : accueil de stagiaires et VIE, interventions dans les écoles. En 2025, 102 VIE ont été accueillis dans les différents pays dans lesquels Amundi est présente.

Les liens intergénérationnels sont également au cœur des actions des différents départements des Ressources Humaines. Par exemple, en octobre 2025, Amundi Japan a organisé une rencontre informelle qui a réuni une vingtaine de collaborateurs autour du retour d'expérience d'un VIE sur les 2 années qu'il a passées au Japon. Il a partagé ses premières impressions du pays et du monde du travail, ainsi que les différences culturelles qui l'ont marqué. Les participants étaient particulièrement intéressés par les aspects positifs et des difficultés rencontrées, ce qui a suscité des discussions enrichissantes sur la manière de promouvoir une culture d'entreprise plus inclusive.

Handicap

Signataire en 2019 du « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique » et conformément au 7^e accord handicap groupe Crédit Agricole de 2023, Amundi poursuit son engagement sur quatre piliers : le recrutement, le maintien dans l'emploi, le recours au secteur protégé et la sensibilisation des collaborateurs.

Grâce à cette politique volontariste, Amundi affiche 12 recrutements en France en 2025, tous types de contrats confondus. Environ 7,3 % des étudiants recrutés en alternance en 2025 sont en situation de handicap. Ces résultats sont notamment le fruit de partenariats mis en place depuis de nombreuses années avec des cabinets de recrutement ou des acteurs spécialisés tels que Mozaik RH, JobInLive et DefiRH qui croisent leur connaissance du secteur du handicap avec une approche centrée sur la compétence, cohérente avec les métiers d'Amundi.

En France, Amundi compte ainsi 127 collaborateurs en situation de handicap présents sur l'année 2025.

La période 2023-2025 couverte par le 7^e accord groupe Crédit Agricole S.A. a permis à Amundi de totaliser un **nombre de recrutements** de personnes en situation en handicap qui a largement dépassé les objectifs, révélateur de notre engagement : **39** versus un objectif de 13 (au 1^{er} octobre 2025).

Notre **taux d'emploi** continue de progresser, en parallèle de l'évolution de nos effectifs. Il approchait les **4,23 %** en 2025.

Actions de sensibilisation

La formation, la sensibilisation, la communication, la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients font partie intégrante du plan d'actions global d'Amundi pour progresser sur les sujets de diversité et de non-discrimination.

Par ailleurs, consciente que l'inclusion des personnes en situation de handicap repose également sur la sensibilisation de ses collaborateurs, Amundi a lancé de multiples actions, en particulier en France :

- le lancement du dispositif « Parlons Handicap » en 2024 qui propose une série de vidéos témoignages et des journées « portes ouvertes » à destination de tous ses collaborateurs : tout au long de l'année, des témoignages inspirants où le handicap sous toutes ses formes est incarné par des collaborateurs d'Amundi ont permis de mettre en lumière les niveaux d'engagement variés et la multitude d'initiatives, à la fois chez Amundi, dans tous ses métiers et à tous les niveaux de son organisation mais aussi en externe, dans son écosystème ;
- le déploiement d'une formation de sensibilisation au handicap destinée à l'ensemble des collaborateurs du groupe Crédit Agricole ;
- le lancement de la formation obligatoire d'une journée : « Manager Inclusif : déjouez les biais décisionnels pour un collectif performant » pour prendre conscience des biais inconscients et stéréotypes et questionner ses pratiques managériales avec Altidem (98 managers ont été formés en 2025) ;
- la 5^e édition du DuoDay. Amundi sait pouvoir compter sur l'engagement de ses collaborateurs qui ont accueilli 14 collégiens affectés à un dispositif Ulis et 2 collégiens de l'Institut National des Jeunes Sourds de Paris pour leur permettre de découvrir le monde de l'entreprise et les différents métiers possibles ;
- des sessions de massages assis organisés par des praticiens en situation de handicap à l'occasion de la journée internationale du handicap.

En 2025, en France, en plus du programme de sensibilisation des collaborateurs et managers disponible sous forme de « serious game » sur la plateforme de formation Phileas, Amundi a organisé 3 sessions dédiées aux managers Webinaire : « Handicap - j'agis au quotidien pour l'inclusion. Cette thématique est également abordée dans la formation des tuteurs d'étudiants en alternance au sein d'Amundi.

D'autres actions ont également été menées en France :

- la pérennisation des groupes de parole pour les aidants (3 temps ont été organisés à Paris et Valence en 2025) ;
- le soutien au secteur protégé, à travers une politique d'achats responsables (plus de 500 000 € par an) ;
- le soutien, à travers la taxe d'apprentissage de l'entreprise (part hors quota), aux écoles et associations œuvrant en faveur du handicap et de l'inclusion et notamment l'Association Valentin Haüy et l'EREA Jean Monnet.

À l'occasion du Mois des Diversités, plusieurs animations ont permis de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion et notamment une exposition de stickers « piétons les idées reçues » dans l'ensemble des sites en France abordant les diversités.

À l'international, des actions en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap sont menées, à l'instar de recrutements (Autriche, République Tchèque), d'aides financières comme en Italie, de congés supplémentaires en Allemagne ou d'actions de sensibilisation au Japon.

Diversité culturelle et sociétale

Présent dans 34 pays, avec 69 nationalités en France, Amundi nourrit et promeut la diversité culturelle.

Amundi est convaincue que la richesse culturelle de ses équipes rassemblées autour d'une ambition, d'une stratégie et de valeurs communes (courage, esprit d'équipe, entrepreneuriat, solidarité) est un facteur clé de sa réussite.

Si des principes communs guident les entités Amundi à travers le monde, une attention particulière est portée à la prise en compte des réalités sociales et sociétales locales. Par conséquent, les pays peuvent compléter la politique diversité, égalité et inclusion et sont responsables de sa mise en œuvre locale. Un Comité global RH (HR Management Committee) présidé par la DRH Amundi Groupe, réunissant l'ensemble des DRH des entités Amundi, se réunit toutes les semaines pour s'assurer notamment de la prise en compte des spécificités locales et favoriser les échanges de meilleures pratiques. Depuis 2023, Amundi a lancé un plan d'action visant à internationaliser ses viviers de talents et s'est fixé l'objectif d'atteindre 50 % de profils internationaux et 50 % de profils français. À fin 2025, les profils internationaux représentent 46 % du vivier des talents. La volonté d'avoir un vivier des talents composé à 50 % de profils français et de profils internationaux reste l'objectif.

3.3.2.5 Dialogue social et engagement des salariés

Dialogue social

Principes et ambition

Amundi est convaincue que la qualité du dialogue social et le respect du rôle et du fonctionnement des instances représentatives du personnel sont des facteurs de cohésion et d'équilibre des rapports sociaux et contribuent au développement de l'entreprise.

Facteur d'efficacité économique et de progrès social, le dialogue social et la participation des salariés sont des piliers de la politique d'employeur responsable. Ils renforcent la confiance mutuelle entre les parties prenantes, permettent d'accompagner les transformations et de s'adapter aux évolutions de l'environnement, notamment légales ou réglementaires. Ils favorisent la cohésion et cultivent l'engagement qui sont essentiels au développement de l'entreprise.

L'entreprise est respectueuse de la liberté syndicale et considère ainsi l'exercice du droit syndical, de la représentation du personnel et de la négociation collective comme un droit fondamental.

Champ d'application

La politique de dialogue social couvre toutes les entités, France et International.

Cadres et références

Amundi, en tant que filiale de Crédit Agricole S.A. respecte notamment les textes suivants :

- la Déclaration de l'organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail adoptée le 18 juin 1998 et amendée en 2022, ainsi que la Déclaration tripartite sur les entreprises multinationales et politiques sociales (OIT) ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux Droits de l'Homme ;
- les Principes directeurs de l'OCDE à destination des entreprises multinationales.

Tous ces textes, sont repris dans l'Accord Mondial signé entre l'UNI Global Union et le groupe Crédit Agricole S.A. en juillet 2019 et renouvelé en octobre 2023 qui inclut notamment le respect de la liberté d'association et le droit syndical.

Par ailleurs, le groupe Crédit Agricole S.A. dispose d'un accord relatif au parcours des représentants du personnel, faisant suite à l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique de l'entreprise, modifiée par l'ordonnance 2017/2018 du 20 décembre 2017 et ratifiée par la Loi du 29 mars 2018 :

- l'accord prévoit des mesures destinées à créer un contexte favorable à l'engagement et à l'investissement des salariés dans des fonctions représentatives au travers d'un accompagnement du parcours professionnel et de la valorisation des compétences acquises dans l'exercice des mandats ;
- l'accord porte sur la promotion de l'engagement dans la représentation du personnel (communication et formation), la reconnaissance et la valorisation des compétences des représentants du personnel, la gestion des carrières au travers d'entretiens prise et fin de mandat, la sensibilisation des managers, l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel et la rémunération.

En France :

- la liberté syndicale est un droit fondamental à valeur constitutionnelle ;
- Amundi a signé un nouvel accord relatif au dialogue social et à l'exercice du droit syndical le 7 décembre 2022 qui traite de la représentation syndicale et ses moyens de fonctionnement : heures syndicales, moyens financiers et matériels, mise à disposition des locaux syndicaux, communication syndicale et digitalisation des échanges.

Plan d'actions

En France, le dialogue social repose sur plusieurs instances :

- un Comité Social et Économique ;
- une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ;
- des commissions spécialisées (Commission Sociale, Commission Valence, Commission Économique et Stratégique notamment).

Ces instances sont composées de représentants du personnel, élus pour 4 ans, à l'occasion d'élections professionnelles. Il est à noter que l'un des représentants du personnel est désigné par le CSE pour siéger au Conseil d'Administration d'Amundi.

En moyenne, chaque année, ce sont plus d'une soixantaine de réunions qui sont conduites dans le cadre de l'animation du dialogue social.

Au niveau international, les entités d'Amundi se conforment aux lois et réglementations en vigueur localement.

La politique de dialogue social repose essentiellement sur deux piliers.

Premier pilier : le dialogue dans le cadre des instances formelles et la négociation collective dont la qualité est essentielle pour le bon fonctionnement de l'Entreprise, permettant la prise en compte au plus près des besoins et des réalités de l'Entreprise dans le cadre du dialogue social.

En 2025, le dialogue social a été soutenu, avec :

- la signature de plusieurs accords avec les organisations syndicales représentatives :
 - la conclusion de l'accord portant sur les rémunérations dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) du 13 janvier 2025 au titre de l'année 2025,
 - la modification temporaire du barème d'abondement du Plan d'Épargne Entreprise (PEE) au travers de l'avenant n° 3 du 28 mars 2025 à l'accord relatif au Plan Épargne de l'UES Amundi,
 - la prorogation pour une durée d'un an de l'accord relatif à l'insertion des jeunes dans l'emploi et l'accompagnement de fin de carrière le 26 juin 2025, en y intégrant également le dispositif de retraite progressive,
 - la conclusion d'un accord portant sur l'intéressement pour une durée de 3 ans et qui intègre un dispositif complémentaire de partage de la valeur en cas d'augmentation exceptionnelle des résultats de l'entreprise,
 - la révision des dispositifs de PEE et PER-COL afin d'intégrer les fonds indiciaires dans la gamme des fonds proposés aux salariés ;

- l'année 2025 est également marquée par le projet immobilier de réaménagement des sites à Paris « Amundi Village », qui va se poursuivre encore sur les prochaines années. Ce projet donne lieu à un dialogue constant avec les représentants du personnel, dans le cadre du CSE et plus régulièrement, dans le cadre de la CSSCT ;
- l'agenda social 2025 a également été marqué par les projets d'organisation et de simplification en France, impliquant :
 - des discussions régulières et soutenues avec les représentants du personnel pour accompagner les collaborateurs dans ces évolutions d'organisation. Ces projets ont donné lieu à une information-consultation du CSE et à la conclusion de deux accords collectifs (accord de méthode lié au processus social, accord sur l'accompagnement social relatif à la mise en œuvre des projets de simplification d'organisation en France),
 - une gestion de ces projets, caractérisée par une priorité donnée à la mobilité interne garantissant une égalité de traitement et un accompagnement social, sans départ contraint ;
- la conduite d'un dialogue social régulier et constructif avec les instances représentatives du personnel, au travers notamment des consultations récurrentes, qui portent sur la politique sociale et les conditions de travail et la situation économique et financière, cette dernière incluant pour la première année la stratégie en matière de durabilité d'Amundi. S'est également ouverte en décembre 2025 la consultation sur les orientations stratégiques, concomitante à la mise en place d'un nouveau Plan stratégique pour les 3 prochaines années.

Second pilier : le dialogue social joue également un rôle essentiel dans le cadre des évolutions, transformations d'organisations.

- dans ce cadre, l'accompagnement des salariés est une priorité d'Amundi dont la démarche est guidée par trois objectifs : accompagner les salariés dans le cadre des restructurations, garantir l'égalité de traitement, répondre aux besoins des organisations et des métiers ;
- cette démarche est inscrite dans l'accord-cadre international susvisé et s'exprime dans le cadre spécifique des entités qui engagent des discussions avec les organisations syndicales représentatives pour chaque réorganisation significative. Le dialogue entre les représentants du personnel et la Direction vise à identifier les solutions socialement responsables afin de prendre en compte les conséquences de ces réorganisations pour les salariés ;

- dans le cadre des projets d'organisation et de simplification, conduits en France et dans d'autres pays européens, tels que l'Italie ou l'Autriche, le dialogue social a été fortement mobilisé pour accompagner les collaborateurs concernés et discuter des dispositifs à mettre en place pour répondre aux enjeux d'organisation identifiés.

Consciente des impacts que peuvent susciter ces changements, Amundi a mobilisé et renforcé l'ensemble de ces dispositifs existants pour prévenir les risques psychosociaux, notamment en accentuant l'accompagnement et la formation des managers dans la conduite du changement, mais également en permettant à l'ensemble des élus volontaires et aux collaborateurs de la DRH de suivre la formation de Premiers Secours en Santé Mentale.

Mesure de l'engagement des salariés

Chaque année, une enquête conduite au niveau du groupe Crédit Agricole S.A., dont Amundi, est confiée à un cabinet indépendant et menée de manière anonyme afin de recueillir l'avis des collaborateurs à travers le monde.

Les contributions collectées permettent d'une part de mesurer la perception des collaborateurs sur un large champ de thématiques ayant trait à la vie de l'entreprise et, d'autre part, d'inscrire les plans d'actions qui en résultent dans une dynamique d'amélioration continue.

En 2024, un indice de confiance a été ajouté au questionnaire, qui continue d'évoluer en 2025 pour s'enrichir de questions autour de la confiance, qui est au cœur de la raison d'être d'Amundi, au service de ses collaborateurs, de ses clients et de la société.

Les principaux thèmes abordés sont la transversalité, le rassemblement autour d'une culture commune, l'amplification de la mise en responsabilité et le développement de l'employabilité et des compétences.

Cette enquête mesure donc l'avancement du projet humain, l'un des piliers de notre Plan stratégique.

En 2025, Amundi a déployé l'enquête en France et dans l'ensemble de ses implantations à l'international. Le taux de participation est de 82 %. Plus spécifiquement, le score de recommandation d'Amundi est de 83 %.

Dans le cadre du Plan stratégique moyen terme 2028, les politiques et les initiatives RH viseront à renforcer les compétences et l'employabilité des collaborateurs. Pour accompagner le développement de l'entreprise, Amundi soutient ses managers qui jouent un rôle essentiel dans l'engagement et le développement des collaborateurs. Ensemble, ils pourront s'appuyer sur la culture de l'entreprise qui agit comme un facilitateur de la performance collective.

3.3.3 Métriques

Les indicateurs volontaires couvrent tous les salariés actifs en CDI, pour les entités Amundi consolidées et non consolidées dans le périmètre des états financiers. Amundi n'inclut pas les non-salariés dans les indicateurs ci-dessous (personnes qui ne disposent pas d'un contrat de travail chez Amundi, incluant les travailleurs indépendants, freelances et sous-traitants ; le risque lié à la non-connaissance de ces non-salariés ayant été évalué comme non matériel).

Les cibles de la filière RH se définissent par l'amélioration continue des métriques présentées ci-dessous.

Caractéristiques des salariés de l'entreprise (S1-6)

Effectifs par genre (S1-6-AR-55-T1)

Sexe	Unité	31/12/2025		31/12/2024	
		Nombre de salariés	Pourcentage de salariés	Nombre de salariés	Pourcentage de salariés
Féminin	ETP	2 158	40 %	2 296	41 %
Masculin	ETP	3 171	60 %	3 331	59 %
TOTAL DES SALARIES	ETP	5 329	100 %	5 627	100 %

Ce tableau couvre tous les salariés actifs ⁽¹⁾ en CDI et CDD (y compris les mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2025.

Répartition des salariés par pays (> 50 salariés et > 10 % de son effectif total) (S1-6-AR-55-T2)

Localisation géographique	Unité	31/12/2025		31/12/2024	
		Nombre de salariés	Pourcentage de salariés	Nombre de salariés	Pourcentage de salariés
Europe	ETP	4 811	90 %	4 733	84 %
dont France	ETP	2 917	55 %	2 907	52 %
Amérique centrale et du Sud	ETP	6	0 %	6	0 %
Amérique du Nord	ETP	23	0 %	446	8 %
Asie - Océanie	ETP	480	9 %	434	8 %
Proche et Moyen-Orient	ETP	9	0 %	7	0 %
TOTAL DES SALARIES	ETP	5 329	100 %	5 626	100 %

Ce tableau couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2025. Les zones géographiques ont été définies par région significative et sur la base de celles existantes dans le document d'enregistrement universel.

(1) Pour information, en tenant compte des salariés inactifs le nombre de femmes se situe à 2 345 (42 %) et le nombre d'hommes se situe à 3 241 (58 %), pour un total de 5 586 ETP.

Nombre de salariés par contrat (en ETP) répartis par genre (S1-6-AR-55-T3)

	Unité	31/12/2025			31/12/2024		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
SALARIÉS							
Nombre de salariés	ETP	2 158	3 171	5 329	2 296	3 331	5 626
Pourcentage de salariés	ETP	40 %	60 %	100 %	41 %	59 %	100 %
NOMBRE DE SALARIÉS PERMANENTS (CDI)							
Nombre de salariés	ETP	2 139 ⁽¹⁾	3 142	5 281	2 271	3 310	5 581
Pourcentage de salariés	ETP	40 %	59 %	99 %	40 %	59 %	99 %
NOMBRE DE SALARIÉS TEMPORAIRES (CDD)							
Nombre de salariés	ETP	19	29	48	25	21	45
Pourcentage de salariés	ETP	0 %	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
NOMBRE DE SALARIÉS AU NOMBRE D'HEURES NON GARANTI							
Nombre de salariés	ETP	-	-	-	-	-	-
Pourcentage de salariés	ETP	-	-	-	-	-	-

Ce tableau couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) à temps plein et à temps partiel au 31 décembre 2025. Le nombre de salariés au nombre d'heures non garanti prend par exemple en compte le contrat zéro heure. Il s'agit d'un type de contrat de travail qui s'est développé dans l'Union européenne, comme au Royaume-Uni et en France (contrat de vacation à l'université ou contrat « à la tâche » des correcteurs à domicile, dans l'édition par exemple). Sa caractéristique principale est que l'employeur ne mentionne dans le contrat aucune indication d'horaires ou de durée minimum de travail. Le salarié est rémunéré uniquement pour les heures travaillées, et doit pouvoir se rendre disponible à n'importe quel moment de la journée.

Ventilation des effectifs en ETP par région (S1-6-51) (volontaire)

Zone géographique	Unité	31/12/2025			31/12/2024		
		CDI	CDD	Total	CDI	CDD	Total
Europe	ETP	4 770	41	4 811	4 694	39	4 733
dont France	ETP	2 899	18	2 917	2 899	8	2 907
Amérique centrale et du Sud	ETP	6	0	6	6	0	6
Amérique du Nord	ETP	23	0	23	446	0	446
Asie - Océanie	ETP	473	7	480	427	7	434
Proche et Moyen-Orient	ETP	9	0	9	7	0	7
TOTAL DES SALARIÉS	ETP	5 281	48	5 329	5 581	45	5 626

Ce tableau couvre, pour chaque zone géographique, les salariés actifs ⁽²⁾ en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2025.

(1) Pour information, en tenant compte des salariés inactifs le nombre de femmes en CDI se situe à 2 254 (42 %).

(2) Pour information, en tenant compte des salariés inactifs le nombre de salariés en Europe (4 972), se situe pour les CDI à 4 931 et pour les CDD à 41.

Nombre total et taux de rotation des salariés au cours de l'année (S1-6-50-c)

	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Salariés ayant quitté l'entreprise	Nombre	296	220
Taux de rotation des salariés	%	5,3	4,5
Démissions de CDI (volontaire)	Démissions	Nombre	155
	Taux de démission	%	2,9
Taux de démission de CDI par zone géographique (volontaire)	France	%	1,3
	Europe (Hors France)	%	3,7
	Asie	%	7,8
Mobilité CDI (volontaire)	Mobilité inter métiers	Nombre	243
	Mobilité inter pays	Nombre	34

Le **taux de rotation des salariés (formule ESRS)** couvre tous les salariés (personnes physiques) actifs au cours de l'année en CDI (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs). Le statut CDI a été utilisé pour calculer cet indicateur, car il ne semble pas pertinent de calculer un taux de rotation sur des salariés dont le contrat est à durée déterminée. Les salariés dits « inactifs » sont exclus du périmètre.

- La formule de calcul utilisée est : Nombre de départs CDI année N/Nombre de salariés CDI actifs au 01/01/N (à défaut, au 31/12/N-1).
- Les motifs de départ pris en compte sont : démissions, retraites, licenciements, autres départs (rupture conventionnelle, rupture période d'essai, décès, autres). Un salarié qui est présent le 31/12/N, mais qui quitte l'entreprise ce jour-là, aura son mouvement de sortie le 01/01/N+1.

Le **taux de rotation (formule INSEE)** calculé sur les entrées et les sorties est de 6,7 % en 2025 tout comme en 2024. Le chiffre publié dans le Rapport de durabilité 2024 utilisait la formule de

calcul de l'INSEE soit 6,7 %. **Le chiffre 2024 est corrigé dans le tableau ci-dessus et fait figurer le taux de rotation 2024 calculé selon la formule ESRS.**

- La formule de calcul utilisée est $[(\text{Nombre d'entrées CDI année N} + \text{Nombre de départs CDI année N})/2] / \text{Nombre de salariés CDI actifs au } 01/01/N$ (à défaut, au 31/12/N-1).
- Les motifs d'entrée pris en compte sont : recrutements externes, consolidations en CDI.
- La consolidation en CDI prend en compte les effectifs dont le contrat est converti en CDI au cours de l'année si leur embauche en CDI a eu lieu dans les 3 mois qui suivent la fin de leur précédent contrat et si elle concerne la même entité que celle de leur précédent contrat.

Les indicateurs volontaires « **Démissions de CDI** » et « **Taux de démissions de CDI** » couvrent les salariés actifs en CDI uniquement et n'intègrent pas les entités cédées ou en cours de cession. Le taux de démissions de CDI est calculé en rapportant le nombre de démissions de CDI au nombre total de CDI actifs.

Indicateurs liés à la négociation collective et dialogue social (S1-8)

Salariés couverts par des conventions collectives et par des représentants des travailleurs (S1-8-AR-70-T1)

Taux de couverture	31/12/2025		
	Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives dans l'Espace économique européen (S1-8-60-b)	Pourcentage de salariés couverts par des conventions collectives hors de l'Espace économique européen (S1-8-60-c)	Pourcentage de salariés couverts par des représentants des travailleurs dans l'Espace économique européen (S1-8-63-a) ⁽¹⁾
0 - 19 %			
20 - 39 %			
40 - 59 %			
60 - 79 %			
80 - 100 %	Allemagne ; Autriche ; Belgique ; Espagne ; Finlande ; France ; Irlande ; Italie ; Luxembourg ; Pays-Bas ; Suède ; Bulgarie ; Hongrie ; Pologne ; République tchèque ; Roumanie ; Slovaquie	Chili ; Mexique ; Émirats Arabes Unis ; Malaisie ; Taiwan ; Hong Kong ; Singapour ; Suisse ; Chine ; Japon ; Royaume-Uni ; États-Unis	France ; Italie ; Luxembourg ; Allemagne ; Autriche ; République tchèque ; Espagne ; Pologne ; Belgique ; Finlande ; Irlande ; Pays-Bas ; Suède ; Bulgarie ; Hongrie ; Roumanie ; Slovaquie

Ce tableau couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en personnes physiques au 31 décembre 2025.

L'ensemble des collaborateurs du Groupe Amundi sont couverts par l'Accord mondial conclu le 9 octobre 2023. Amundi promeut le dialogue social dans l'ensemble de ses entités ainsi que le rappelle l'article 2 de l'accord mondial précité.

L'Espace économique européen (EEE) regroupe 30 pays ; les 27 membres de l'Union européenne, auxquels s'ajoutent l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein. La convention collective se définit comme tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et

mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale. Cet accord ou convention peut être conclu au niveau de l'établissement, l'entreprise, de la branche ou de tout autre niveau choisi par les signataires. À titre d'exemple : accord ou convention collective sectorielle, national, de branche, d'entreprise, etc.

Le représentant du personnel et/ou représentant syndical se définit selon la législation nationale applicable, comme un salarié de l'entreprise, désigné ou élu pour représenter et défendre les intérêts des salariés auprès de l'employeur. Le représentant du personnel peut également être désigné ou élu par une organisation syndicale ou par les membres de celle-ci, conformément aux dispositions nationales applicables. Il peut avoir des droits particuliers (ex. : d'information et de consultation) et conclure des accords collectifs. Les garanties d'exercice de ses fonctions de représentant sont assurées par la législation nationale applicable. À titre d'exemple : conseil d'entreprise, Comité d'entreprise, délégué du personnel, délégué syndical, délégation du personnel.

Accords signés par thème (volontaire)

Thème	Unité	31/12/2025		31/12/2024	
		France	International	France	International
Rémunérations et périphériques	Nombre	6	3	1	7
Formation	Nombre		3		1
Dialogue social	Nombre		2		2
Emploi	Nombre	3	6		2
Temps de travail	Nombre		3	1	5
Diversité	Nombre		2		1
Santé sécurité	Nombre		2	1	2
Autres	Nombre		5	3	4

Ce tableau liste par thème le nombre d'accords d'entreprise ou avenants signés par Amundi au cours de l'année 2025, témoignant du dynamisme de son dialogue social.

Engagement (volontaire)

Indicateur	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Part des salariés actionnaires	%	60	64
Score de recommandation employeur ⁽¹⁾	%	83	84

(1) Taux de réponses positives à l'affirmation « Je recommanderais mon entreprise à mon entourage comme un bon employeur », proposée lors de l'enquête annuelle réalisée par Willis Towers Watson auprès de l'ensemble des collaborateurs en décembre 2025.

Indicateurs liés à la diversité (S1-9)

Thème	Indicateur	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Salariés dans la population des dirigeants (S1-9-66-a)	Femmes dirigeantes	Nombre	18	19
		%	39,1	38,8
Comité exécutif (COMEX)	Hommes dirigeants	Nombre	28	30
		%	60,9	61,2
Répartition des salariés par tranche d'âge (S1-9-66-b) ⁽¹⁾	Moins de 25 ans	Nombre	46	54
	De 25 à 30 ans	Nombre	401	432
	De 30 à 35 ans	Nombre	608	625
	De 35 à 40 ans	Nombre	678	669
	De 40 à 45 ans	Nombre	807	876
	De 45 à 50 ans	Nombre	892	952
	De 50 à 55 ans	Nombre	972	984
	De 55 à 60 ans	Nombre	607	646
	De 60 à 65 ans ⁽²⁾	Nombre	288	329
	Plus de 65 ans ⁽²⁾	Nombre	30	51
Âge moyen (S1-9-66-b-ii) (volontaire)		Années	45,1	45,2
Nombre de nationalités en France (S1-9-CA-T1) (volontaire)		Nombre	69	62
Plan jeunesse en France (volontaire)	Part des moins de 30 ans dans les recrutements en CDI	%	34,0	34,4
	Nombre de jeunes accueillis et formés	Nombre	1 476	1 426
	Nombre de stagiaires, alternants, et emplois d'été ⁽³⁾	Nombre	925	898
	Nombre d'alternants 2025	Nombre	150	170
Égalité Femmes-Hommes (volontaire)	Part des Femmes dans le vivier des talents	%	49,3	43
	Part des Femmes dans la population des dirigeants (Senior Leadership team)	%	37,1	33,7

(1) La répartition des salariés par tranche d'âge (S1-9-66-b) couvre, pour chaque tranche d'âge, tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en Équivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2025. L'indicateur couvre 99,9 % des salariés

(2) Pour information, en tenant compte des salariés inactifs le nombre de salariés de 60 à 65 ans se situe à 331 et le nombre de salariés de plus de 65 ans se situe à 34.

(3) Y compris VIE CIFRE.

Pour l'Âge, la formule de calcul utilisée est : (Date de référence - Date de naissance)/365.25 (la date de référence étant le dernier jour du mois).

Pour l'Âge moyen, la formule de calcul utilisée est : (Âge au dernier jour du mois * Nombre de personnes de cet âge)/Effectif total.

Pour le nombre de nationalités, sont considérés les salariés actifs en CDI (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en personnes physiques au 31 décembre 2025. Pour ces deux calculs, les salariés inactifs (qui perçoivent une rémunération mais ne sont plus en activité, ou qui ne perçoivent plus de rémunération et qui ne sont plus en activité, mais qui sont toujours liés à l'entité par un contrat de travail) ont été exclus du périmètre.

Le nombre de jeunes accueillis et formés fait référence aux jeunes personnes intégrées dans l'entreprise dans le cadre de divers dispositifs de formation et d'emploi. Cela inclut les jeunes sous contrat d'Alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage), les Auxiliaires de Vacances (jeunes employés saisonniers), les CIFRE (Conventions industrielles de formation par la recherche), les contrats à durée déterminée (CDD), les Stagiaires (jeunes en formation pratique) et les VIE (Volontariat international en entreprise). Ces dispositifs visent à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en leur offrant des opportunités de formation et d'expérience dans le monde du travail.

Salaires décents (S1-10)

Salariés percevant un salaire décent (S1-10-69)

		Unité	31/12/2025		31/12/2024	
Salariés actifs	Personnes physiques		5 417	100,00 %	5 573	100,00 %

Ce tableau couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimé en personnes physiques au 31 décembre 2025.

Définitions :

- **Salaires** : il s'agit du salaire brut annuel théorique versé sur l'année. Pour les collaborateurs à temps partiel ou entrés dans l'entité en cours d'année, le salaire brut annuel versé sur l'année a été redressé à 100 % (équivalent temps plein).

- **Salaire décent** : à défaut de définition légale, Amundi a retenu la définition de Fair Wage Network, organisme externe reconnu internationalement. Le salaire décent retenu correspond au salaire décent pour une famille de 2 adultes et un nombre d'enfants qui correspond au taux de fécondité du pays, ajusté au nombre de travailleurs dans le ménage.

Salariés ne percevant pas un salaire décent (S1-10-70)

Tous les salariés d'Amundi perçoivent un salaire décent.

Handicap (volontaire)

Indicateur	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Nombre de recrutements ou d'intégration de personnes en situation de handicap France	Nombre	12	11

Ce tableau couvre tous les recrutements de CDI, CDD et alternants et concerne les personnes BOETH (bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés), telles que définies par la loi.

Formation (S1-13)

Indicateur	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Salariés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière (S1-13-83-a)	Nombre	5 027	4 894
	%	92,8	95,5
Nombre moyen d'heures de formation (S1-13-83-b)	Total	21,6	18,1
	Femmes	23	18,8
	Hommes	20,2	17,6
Formations règlementaires (volontaire)	Part de personnes formées	%	100

L'indicateur « **Salariés ayant participé à des entretiens réguliers de performance et d'évolution de carrière (S1-13-83-a)** » couvre les salariés actifs en CDI et CDD et n'intègre pas les entités cédées ou en cours de cession.

L'indicateur « **Nombre moyen d'heures de formation (S1-13-83-b)** » couvre les salariés actifs en CDI et CDD et n'intègre pas les entités cédées ou en cours de cession. Il comprend tout type de formations y compris les formations en présentiel, en e-learning et les formations règlementaires.

La **part de personnes formées (indicateur volontaire sur les formations règlementaires)** concerne l'ensemble des collaborateurs y compris les non-permanents.

Indicateurs de santé et de sécurité (S1-14)

Indicateur	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Salariés couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité (S1-14-88-a)	%	95,6	94,1
Nombre de décès de salariés dus à des accidents du travail et à des problèmes de santé liés au travail (S1-14-88-b)	Nombre	0	0
	Nombre	10	5
Accidents du travail (S1-14-88-c)	%	1,5	0,6
	%	1,3	1,5

Ce tableau couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), exprimés en personnes physiques au 31 décembre 2025.

Définitions :

- **Système de Gestion de la Santé et de la Sécurité** : il s'agit d'un cadre structuré qui vise à garantir la santé et la sécurité des collaborateurs, en intégrant des processus et des pratiques visant à identifier, évaluer et maîtriser les risques professionnels, tout en favorisant un environnement de travail sûr et sain, en accord avec un engagement envers le bien-être des équipes et la responsabilité sociale de l'entreprise. En Europe, ce système a été introduit par la Directive européenne 89/391 du 12 juin 1989, qui établit un cadre général pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'Union européenne.

- **Jours d'absence** : en jours ouvrables. Le nombre de jours perdus est comptabilisé en y incluant les premier et dernier jours complets d'absence. Il convient de tenir compte des jours calendaires. Les jours pendant lesquels la personne concernée n'est pas censée travailler (par exemple : week-ends, jours fériés) ne sont donc pas considérés comme des jours perdus.
- **Accidents de travail rejetés par la Sécurité sociale** : si l'accident de travail a été rejeté par la Sécurité sociale et qu'il n'y a pas de recours, celui-ci n'est pas inclus dans les statistiques. En revanche, si la Sécurité sociale ne s'est pas encore prononcée ou si la décision de rejet de la Sécurité sociale est contestée, l'accident de travail est inclus dans les statistiques car celui-ci a finalement bien été déclaré.

Indicateurs de rémunération (S1-16)

	Unité	31/12/2025	31/12/2024	
Écart de rémunération entre les genres (S1-16-97-a)	%	25,3	26,5	
Rapport entre le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97-b)		26,5	28,5	
Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (en France) (volontaire)	Nombre de points sur 100	86,0	86,0	
Rémunération variable collective moyenne en France (volontaire)	K€	11	10,4	
Salaires annuels moyens des effectifs CDI actifs en France (salaire brut de base) (S1-16-CA-T3) (volontaire)	Total - Hommes	K€	88,7	86,5
	Total - Femmes	K€	76,8	75,0
	Total	K€	83,7	81,7
Part de la rémunération long terme des 200 cadres dirigeants indexée sur des objectifs 'investissement responsable (volontaire)	%	20	20	

Les indicateurs Écart de rémunération entre les genres (S1-16-97-a) et Rapport entre le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97-b), ne couvrent pas les entités cédées ou en cours de cession.

Définitions :

- **Rémunération fixe annuelle (RFA)** : correspond au salaire brut annuel théorique versé sur l'année.
- **Rémunération variable individuelle (RVI)** : correspond aux rémunérations liées à la performance individuelle du collaborateur telle que les bonus, les commissions sur ventes ou autres éléments variables sur objectifs.

- **Rémunération variable collective (RVC)** : correspond aux rémunérations variables collectives (participation, intéressement, abondement) versées sur l'année au titre de l'année précédente par les collaborateurs présents en fin de période.
- **Écart de rémunération entre les genres (S1-16-97-a)** : ce ratio reflète l'écart entre la rémunération annuelle totale moyenne des femmes par rapport à la rémunération annuelle totale moyenne des hommes, sans distinction de la localisation ou du type d'emploi.

- **Rapport entre le ratio de rémunération totale annuelle de la personne la mieux rémunérée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (S1-16-97-b):** cet indicateur couvre tous les salariés actifs en CDI et CDD (y compris les dirigeants mandataires sociaux, hors administrateurs), au 31 décembre 2025. L'indicateur est exprimé en ratio d'écart. Les rémunérations prises en compte dans ce calcul sont la rémunération fixe annuelle (RFA), la rémunération variable individuelle (RVI) et la rémunération variable collective (RVC). Pour les collaborateurs à temps partiel, le salaire brut annuel versé sur l'année a été redressé à 100 % (équivalent temps plein). La rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés exclut la personne la mieux rémunérée. La formule de calcul utilisée est: (salaire fixe brut + variable individuel + variable collectif de la personne la mieux payée)/rémunération annuelle totale médiane (RFA + RVI + RVC) de tous les salariés (CDI, CDD, hors dirigeants mandataires sociaux, à l'exclusion de la personne la mieux rémunérée). Hors entités cédées ou en cours de cession.
- **Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes (en France) (volontaire):** l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes, instauré par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, permet aux entreprises de mesurer leur avancée en matière d'écart salarial entre les femmes et les hommes à poste et âge égaux. Il se calcule sur 100 points, à partir de 5 indicateurs :
 - Indicateur 1 : écart de rémunération entre les femmes et les hommes, par catégorie de postes équivalents et par tranche d'âge.
 - Indicateur 2 : écart du taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes.
 - Indicateur 3 : écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.
 - Indicateur 4 : pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé maternité.
 - Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

Incidents et sanctions liés au travail en matière de droits de l'homme au sein des effectifs (S1-17)

Thème	Indicateur	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Incidents et/ou plaintes liés au travail	Incidents de discrimination (S1-17-103-a)	Nombre	5	5
	Plaintes déposées par les canaux pour exprimer des préoccupations (S1-17-103-b)	Nombre	2	0
	Plaintes déposées auprès des Points de Contact Nationaux (S1-17-103-b)	Nombre	0	0
	Amendes, pénalités et indemnités pour dommages résultant de violations concernant les facteurs sociaux et les droits de l'homme (S1-17-103-c)	K€	0	0
Incidents graves constatés en matière de droits de l'homme	Problèmes graves de droits de l'homme et d'incidents liés à sa propre main-d'œuvre (S1-17-104-a)	Nombre	0	0
	Problèmes graves de droits de l'homme et d'incidents liés à sa propre main-d'œuvre qui sont des cas de non-respect des Principes directeurs des Nations Unies et des Lignes directrices de l'OCDE (S1-17-104-a)	Nombre	0	0
	Amendes, pénalités et indemnités pour des problèmes graves de droits de l'homme et des incidents liés à sa propre main-d'œuvre (S1-17-104-b)	K€	0	0

Amundi n'a pas recensé la présence d'incidents graves en matière de droits de l'homme. Les incidents graves en matière de droit humains peuvent être définis comme le non-respect des principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, de la déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ou des principes directeurs de l'OCDE.

Les incidents graves peuvent être des cas de discrimination, de harcèlement ou d'atteintes aux droits de l'homme (travail forcé, traite des êtres humains ou encore travail des enfants).

Le processus mis en place par Amundi pour couvrir ces questions en matière de droits de l'homme, est détaillé dans la section 3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte.

ESRS S4 Clients et utilisateurs finaux

Ambition

Adapter notre offre aux évolutions des réglementations de la finance durable ainsi qu'aux exigences, besoins, préférences en matière de durabilité des clients et utilisateurs finaux des distributeurs de l'épargne et de l'investissement d'Amundi ainsi que des clients institutionnels.

Accompagner nos clients dans la sélection des solutions d'investissement, services de délégation de gestion ainsi que des solutions technologiques adaptés à leurs exigences et leurs besoins, à leurs préférences en matière de durabilité, à leur profil de risque et au contexte de marché

Protéger nos clients avec plusieurs dispositifs : gouvernance produits, information transparente, gestion des réclamations, gestion des données à caractère personnel et prévention des cyberattaques



IMPACT POSITIF

- **Impact positif** sur la société lié à l'adéquation des produits et services au profil de la clientèle (gouvernance produit, transparence de l'information, gestion des réclamations)



IMPACT NÉGATIF

- **Impact négatif** sur des services en cas de cyberattaque



RISQUES

- **Risque de réputation** en cas de fuites, vols ou utilisation inappropriée de données à caractère personnel
- **Risque financier** à la suite d'une incapacité de fournir les services essentiels et coût opérationnel de remédiation associé



POLITIQUES ET ACTIONS

Protéger la clientèle

- Connaissance des besoins des investisseurs et adaptation à leurs attentes
- Transparence des informations avec des contenus ciblés
- Dispositif de gestion des réclamations au cœur des processus d'amélioration continue

Protéger les données à caractère personnel

- Protection des systèmes d'information
- Sensibilisation et culture sur la protection des données à caractère personnel
- Mise en conformité des traitements de données à caractère personnel
- Gestion des demandes d'exercice de droits
- Gestion des violations de données à caractère personnel

Prévenir les cyberattaques

- Gestion et surveillance du risque
- Sensibilisation, exercices de crise et tests de résilience
- Protection des systèmes d'information
- Cyber-incidents et plan de continuité d'activité
- Amélioration et adaptation du dispositif



MESURES ET CONTRÔLES

- **Mesurer la satisfaction** des clients
- **Vérifier l'intérêt** et la compréhension des contenus
- **S'appuyer sur des outils de mesures** pour évaluer et restituer la sécurité informatique
- **Contrôler en permanence** le risque lié aux technologies de l'information et de la communication
- **Être couvert** par une assurance cyber
- **Adopter une approche de contrôle** lié aux traitements de données à caractère personnel **par les risques**
- **Informer** les directions concernées des vulnérabilités observées, **identifier** les traitements les plus à risque, **évaluer** l'efficacité des mesures en place et celles qui devraient être déployées afin de minorer le risque

3.4 Clients et utilisateurs finaux (ESRS S4)

3.4.1 Stratégie

3.4.1.1 Ambition

Être un partenaire de confiance qui agit chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société est la raison d'être d'Amundi. Cet engagement se traduit par la volonté :

- d'adapter son offre par rapport aux évolutions des réglementations de la finance durable ainsi qu'aux exigences, besoins, préférences en matière de durabilité des investisseurs individuels, distributeurs de l'épargne et de l'investissement ainsi que des investisseurs institutionnels et entreprises ;
- d'accompagner ses clients dans la sélection des solutions d'investissement, services de délégation de gestion ainsi que des solutions technologiques adaptées à leurs exigences et leurs besoins, à leurs préférences en matière de durabilité, à leur profil de risque et au contexte de marché ;
- de protéger les clients avec plusieurs dispositifs : gouvernance produits, information transparente, gestion des réclamations, gestion des données à caractère personnel et prévention des cyberattaques.

Pour atteindre cet objectif, Amundi base sa démarche sur :

- une application stricte de la réglementation et une bonne connaissance de ses clients afin de mieux les conseiller et les accompagner ;
- la mise à disposition d'une offre complète afin de répondre aux exigences et préférences des investisseurs en matière de durabilité avec des animations, outils et services associés pour les accompagner dans la sélection de l'offre tout en responsabilisant et formant ses équipes pour apporter le conseil adapté ;
- une gouvernance produits et services, une information ciblée et accessible, claire et transparente, des systèmes de prévention et de contrôles inhérents aux pratiques commerciales.

3.4.1.2 Impacts, Risques et Opportunités matériels et interactions avec le modèle d'affaires

Les IRO matériels pour les clients et utilisateurs finaux sont tous positionnés dans la chaîne de valeur aval.

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impact	Impact positif sur la société lié à l'adéquation des produits et services au profil de la clientèle (gouvernance produit, transparence de l'information, gestion des réclamations)	Opérations propres	3.4.2 Protéger la clientèle
	Impact négatif sur des services en cas de cyberattaque	Opérations propres	3.4.3 Prévenir les cyberattaques
Risques	Risque de réputation en cas de fuites, vols ou utilisation inappropriée de données à caractère personnel	Opérations propres	3.4.4 Protéger les données à caractère personnel (RGPD)
	Risque financier à la suite d'une incapacité de fournir les services essentiels et coût opérationnel de remédiation associé	Opérations propres	3.4.3 Prévenir les cyberattaques

Ces impacts, risques et opportunités sont liés au modèle d'affaires du Groupe notamment à travers :

- l'engagement d'Amundi d'assumer pleinement son rôle d'entreprise citoyenne en développant et adaptant ses offres pour répondre aux besoins de ses clients dans toutes leurs diversités et de les accompagner dans la sélection ;
- une stratégie affirmée de renforcer son leadership en matière d'investissement responsable qui permet d'améliorer son image sur les enjeux ESG ;
- l'obligation légale d'appliquer les réglementations dont celle de la finance durable ;
- une organisation globale et locale avec des systèmes de prévention et de contrôles visant à protéger les clients ;
- l'intégration des cybermenaces et de la sécurité des données à caractère personnel dans sa gestion des risques opérationnels.

3.4.1.3 Intérêts et points de vue des parties intéressées

Le Groupe Amundi tient compte des intérêts et points de vue de ses clients et utilisateurs finaux au travers de plusieurs dispositifs :

- système d'écoute et de veille afin d'analyser les besoins des investisseurs ;
- « parcours client » institutionnel et entreprise en cohérence avec son profil incluant le recueil des informations sur ses préférences en matière de durabilité à travers un questionnaire d'adéquation, lorsque cela est adapté ;

- mesure de satisfaction des clients avec l'Indice de recommandation client (IRC)/Net Promoter Score (NPS) afin de s'assurer que les attentes de ses clients sont bien respectées ;
- gestion des réclamations avec une analyse visant à identifier et traiter les principaux motifs de réclamations ou irritants clients.

Ces intérêts et points de vue sont en lien avec le modèle d'affaires décrit dans le chapitre ESRS 2.

3.4.1.4 Champ d'application

Entités concernées	Entités du Groupe Amundi ⁽¹⁾
Parties prenantes affectées	<ul style="list-style-type: none"> • Investisseurs individuels <i>via</i> leurs conseillers habituels • Distributeurs de l'épargne et de l'investissement (réseaux bancaires, banques privées, gestion de fortune, Conseillers en Gestion de Patrimoine Indépendants, <i>family offices</i>, gestionnaires d'actifs, banques en ligne et plateformes digitales) • Investisseurs institutionnels (assureurs, entreprises dont les plans d'épargne salariale et retraite, fonds de pension, banques centrales et fonds souverains)
Portée géographique	• Monde

Amundi, avec ses filiales et *joint-ventures*, accompagne plus de 200 millions d'investisseurs. Chaque grand segment de clientèle bénéficie d'équipes commerciales, marketing et service clients adaptées, avec une forte proximité locale grâce à la présence d'Amundi dans plus de 34 pays. Les trois grands segments de clientèle sont :

Investisseurs individuels

Amundi propose des solutions d'épargne adaptées aux projets de vie (études, immobilier, retraite, etc.), au profil de risque et à l'horizon d'investissement, disponibles auprès des conseillers habituels des investisseurs individuels.

Distributeurs de l'épargne et de l'investissement

Amundi offre les meilleurs services financiers et les solutions technologiques les plus innovantes sur toute la chaîne de valeur de l'épargne pour les réseaux bancaires, banques privées, gestion de fortune, Conseillers en Gestion de Patrimoine Indépendants, *family offices*, gestionnaires d'actifs, banques en ligne et plateformes digitales. Près de 600 distributeurs partenaires français et étrangers commercialisent des solutions d'épargne construites par Amundi et le Groupe compte plus de 125 000 utilisateurs de ses plateformes technologiques.

Investisseurs institutionnels

Amundi accompagne plus de 1 000 clients investisseurs institutionnels à travers le monde : assureurs, entreprises dont les plans d'épargne salariale et retraite, fonds de pension, banques centrales et fonds souverains.

Les terminologies ci-dessous sont définies comme suit :

Clients : investisseurs institutionnels (assureurs, entreprises dont les plans d'épargne salariale et retraite, fonds de pension, banques centrales, fonds souverains), interlocuteurs et conseillers des distributeurs de l'épargne et de l'investissement ainsi qu'investisseurs individuels salariés des sociétés clientes de l'épargne salariale et retraite.

Investisseurs : personnes morales ou épargnants individuels qui investissent dans des fonds susceptibles d'être gérés par Amundi.

3.4.1.5 Indicateurs et cibles

Amundi suit l'efficacité des actions mises en œuvre, par exemple avec des mesures de la satisfaction des clients et des contrôles du respect des réglementations. L'objectif est d'agir dans l'intérêt de ses clients. Amundi n'a pas de cible autre que cet objectif.

(1) Amundi et ses filiales en France et à l'international. À l'exemption des entreprises associées en Chine, en Corée du Sud, en Inde, au Maroc et aux États-Unis, qui sont mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers. Amundi ne disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~ 30 %), elles ont été exclues du périmètre.

3.4.1.6 Cadre et références

Cadre réglementaire

Les obligations législatives, réglementaires et professionnelles relatives aux politiques « clients et utilisateurs finaux » proviennent de réglementations internationales (ex : Dodd Frank Act), européennes (ex : Directives MiFID II, AIFMD, UCITSD, DORA, RGPD, etc.), nationales (ex : Code Monétaire et Financier, Règlement Général de l'AMF, etc.), règlements (ex : SFDR, etc.) ou de cadres internes (ex : Charte éthique et Code de conduite).

Amundi s'engage à respecter les droits de l'homme dans le cadre de la promotion de son offre (Cadres normatifs : Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ; Principes directeurs de l'OCDE).

Cadre de mise en œuvre

Afin de respecter ses obligations, le Groupe s'est doté d'un corpus normatif dédié pour la protection de la clientèle et d'un cadre normatif de sécurité des systèmes d'information ⁽¹⁾.

Ils s'appliquent à l'ensemble des entités sur des sujets comme l'épargne financière ou le dispositif de réclamations ou la prévention des cyberattaques.

Ces obligations sont complétées par un socle de contrôles associés à chaque thématique.

Une Charte éthique, commune à l'ensemble des entités du groupe Crédit Agricole dont Amundi, a été adoptée en 2017. Elle souligne les valeurs de proximité, de responsabilité et de solidarité. Cette charte synthétise les principes d'actions et de comportement à respecter vis-à-vis des clients et utilisateurs finaux. Le Code de conduite d'Amundi vient mettre en pratique les engagements de cette Charte. Une fiche est dédiée aux Relations avec les clients. Concrètement, elle présente des conseils en termes de comportement avec des exemples sur ce qui est à faire et à ne pas faire.

Pour s'assurer du respect des droits et des libertés des personnes, dont les données à caractère personnel, le Groupe s'appuie sur un dispositif composé des quatre piliers suivants : « Gouvernance », « Corpus normatif », « Formation » et « Contrôle ».

Rôles et responsabilités

« Adapter l'offre, accompagner et protéger les clients » sont l'affaire de tous, comme précisé dans le Code de conduite d'Amundi. Cela implique le respect par chaque collaborateur et dirigeant des règles et principes relatifs aux relations avec les clients et la vigilance dans chacune des décisions et actions du quotidien.

3.4.1.7 Politiques, gouvernance et plans d'action

En accord avec son engagement sociétal, Amundi a défini des objectifs, mis en place une gouvernance et des plans d'action ainsi que des mesures et contrôles à l'égard de ses clients et utilisateurs finaux.

3.4.2 Protéger la clientèle

En résonance avec sa raison d'être, Amundi vise à protéger ses clients et leurs intérêts légitimes au travers d'une relation responsable, transparente et loyale et d'un conseil centré sur le besoin et la satisfaction client. La protection de la clientèle est une priorité affirmée. Dans ce cadre, Amundi, en tant que prestataire de services d'investissement :

- s'assure que les informations sur les produits mises à disposition des clients et des porteurs de parts d'OPC soient claires, transparentes et non trompeuses, notamment sur les solutions d'Investissement responsable ;

- veille à ce que les clients et porteurs de parts soient traités équitablement ;
- s'abstient de placer les intérêts d'un groupe de clients, de porteurs de parts ou actionnaires ou les siens au-dessus de ceux d'un autre groupe de clients, porteurs de parts ou actionnaires.

3.4.2.1 Gouvernance, rôle et responsabilités

Amundi dispose d'une gouvernance dédiée pour superviser le lancement et l'évolution des activités produits et services. Cette organisation vise à protéger l'intérêt de tous les clients.

Tous les produits, services et activités de toutes les entités du Groupe, en France et à l'international, sont concernés.

Cette gouvernance s'appuie notamment sur deux Comités décisionnels et un Comité du Conseil d'Administration :

Comité Nouvelle Activité & Produit (NAP)

Présidé par le Directeur de la ligne métier Risques, membre du Comité de Direction Générale (GMC), ce Comité valide toute nouvelle activité/nouveau type de produit ou service développé au sein du Groupe avant son développement par la ligne métier ou l'entité concernée. Ce Comité, à caractère décisionnel et exécutoire, permet à toutes les fonctions opérationnelles et de contrôle de valider l'activité dans toutes ses composantes (Opérations, IT, Gestion, Négociation, Juridique, Risques, Conformité, Finance, Marketing, Commercial, Investissement responsable, Sécurité, etc.).

(1) Cadre normatif constitué par un ensemble de documents structuré en 3 niveaux : politique principale, politique de domaine et standards. L'ensemble est publié sur l'intranet du Groupe.

Comité Produits et Services central (CPS)

Instance décisionnelle, présidée chaque mois par le Directeur de la ligne métier Marketing & Produits, membre du Comité exécutif, ce Comité valide la création, l'évolution des supports de placement et les services associés proposés par Amundi.

Ses membres incluent notamment les responsables des lignes métiers Risques, Juridique, Conformité, Gestion, Finance, Stratégie et Investissement responsable ainsi que le sponsor du projet et toute autre ligne métier pouvant être concernée.

En parallèle, Amundi dispose d'un processus de validation des fonds dédiés et mandats (création ou évolution) équivalent à celui des fonds ouverts.

Comité des risques du Conseil d'Administration

Ce Comité se réunit chaque trimestre. Il a notamment pour missions :

- de veiller à la qualité des procédures permettant d'assurer la conformité de l'activité du Groupe avec les lois et règlements français et étrangers ;
- d'examiner l'adéquation des dispositifs et des procédures de contrôle interne par rapport aux activités exercées et aux risques encourus ;
- d'analyser tout sujet susceptible de représenter un facteur de risque de nature à générer des situations préjudiciables à l'entreprise, en l'exposant à un risque financier ou de réputation trop important.

3.4.2.2 Plans d'action

Les actions mises en œuvre s'organisent autour des piliers suivants :

- la connaissance des besoins des investisseurs et l'adaptation à leurs attentes ;
- la qualité des offres qui traduit l'engagement du Groupe en matière de gouvernance produits et services à chaque étape de la vie des offres commercialisées ;
- la transparence des informations avec des contenus ciblés et la vérification de leur compréhension afin de permettre aux investisseurs de prendre leurs décisions de façon éclairée ;
- l'écoute client matérialisée par un dispositif de gestion des réclamations au cœur des processus d'amélioration continue.

La connaissance des clients

Comprendre les besoins

Amundi s'appuie sur des dispositifs d'écoute et de veille, actionnés par grandes classes d'actifs, types de gestion, segments de clientèle et zones géographiques, pour analyser à la fois les tendances de marché, les pratiques concurrentielles, les comportements et besoins des clientèles et développer des offres et services adaptés à chaque segment, tout en intégrant les dernières évolutions réglementaires et technologiques de l'industrie. Ces dispositifs prennent systématiquement en compte le volet ESG. Une mesure de la performance financière et des risques des offres par rapport à la concurrence est également réalisée systématiquement par segment de clientèle.

Dans ce cadre, la Direction de la Conformité vérifie la pertinence de l'offre proposée aux clients, valide tout nouveau produit ou toute modification substantielle d'un produit existant, contrôle le respect du processus de réponses apportées aux réclamations des clients et des porteurs. De plus, la Direction de la Conformité s'assure notamment de la qualité et de l'équilibre de l'information produite, conjointement avec la Direction Juridique.

Amundi a ainsi mis en place des Comités de contrôle dont :

- le Comité Conformité : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit à minima tous les trimestres. Il définit les principes du groupe en matière de sécurité financière, intégrité des marchés, conformité des activités et supervise les risques de conformité ;
- le Comité Risques Groupe (GRC) : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit mensuellement. Il définit les limites de risque pour toutes les activités et supervise le suivi des risques ;
- le Comité de Contrôle Interne (CCI) : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit mensuellement. Il supervise l'ensemble du périmètre de contrôle et garantit la pertinence et l'exhaustivité du cadre de contrôle ;
- le Comité des risques du Conseil d'Administration ⁽¹⁾.

Par ailleurs, le Comité de Direction Générale (GMC), qui décide des grands sujets du Groupe, peut être amené à se prononcer sur des décisions commerciales, financières, réglementaires ou de contrôle. Ces sujets sont ainsi suivis au plus haut niveau de l'entreprise par ce Comité, présidé par la Directrice Générale, qui se réunit de manière hebdomadaire.

Ainsi, à titre d'exemple, Amundi :

- anime depuis 2016 un Comité Consultatif « Global Advisory Board » composé de grands experts externes au Groupe. Réunis trois fois par an, ils échangent sur les perspectives économiques et géopolitiques mondiales, analysent leurs impacts sur les marchés financiers et affinent la compréhension des besoins financiers des clients dans chacune des grandes zones géographiques ;
- assure une veille concurrentielle. Basée à Paris, ainsi qu'à Milan et Hong Kong, l'équipe Business Intelligence intervient également avec des correspondants sur chacun des marchés où Amundi est présente. Ses productions sont accessibles aux collaborateurs *via* un intranet régulièrement enrichi avec des études sur les produits ;
- sponsorise, par ailleurs, de manière récurrente, des études afin de mieux comprendre les attentes des différents segments de clientèle qu'elle sert, et suivre leur évolution.

Tout au long de l'année 2025, Amundi s'est appuyée sur de nombreuses études internes et externes pour analyser l'appétence, les besoins, les préoccupations et les tendances d'investissement durable de ses segments de clientèle, en Europe comme en Asie. L'équipe Business Intelligence réalise, par ailleurs, chaque année une analyse de la perception de différents segments de clients concernant la qualité des produits et services. L'adéquation aux besoins, la qualité des interactions avec les clients et la pertinence des reportings y sont évaluées régulièrement. De même, la dimension ESG est systématiquement examinée et analysée dans le cadre de chacune des études de marché réalisées.

(1) Comité décrit dans le chapitre 3.4.2.1

Amundi a également :

- mené une étude auprès d'un panel d'investisseurs individuels pour la 5^e année consécutive en France, également cette année en Allemagne, Autriche, Espagne et en Italie, afin de mieux saisir leur compréhension et attentes en matière d'Investissement responsable dans ces pays et pour mieux appréhender leurs différences de comportement et d'attente ;
- reconduit l'enquête annuelle Amundi CREATE, lancée en 2014, où plus de 150 fonds de pension représentant presque 3 trillions d'euros d'encours ont été interrogés sur leur choix en matière d'allocation d'actifs ;
- sponsorisé pour la première fois un événement organisé par Central Banking en Amérique latine réunissant des directeurs de réserves de banques centrales, permettant de mieux comprendre leurs principaux défis et l'évolution de leurs besoins en matière d'investissement.

Par ailleurs, le Groupe organise des événements « peer to peer » pour certains segments de clientèle ⁽¹⁾ afin de leur permettre d'échanger sur leurs principaux défis, tout en offrant à Amundi l'occasion de participer à ces conversations interactives et approfondies. Organisés en juin dernier lors de l'Amundi World Investment Forum, ils ont rassemblé notamment des CIO, des responsables de l'Investissement responsable/ESG, des économistes en chef et des clients.

Recueillir les préférences en matière de durabilité

Amundi a mis en place un « parcours client » institutionnel et entreprise afin d'accompagner la distribution de ses produits et services.

Il s'appuie notamment sur des procédures, régulièrement mises à jour, ainsi que des processus associés. Ces processus sont principalement mis en œuvre autour d'un Customer Relationship Management (CRM, outil de gestion de la relation client) regroupant l'ensemble des informations commerciales relatives à chaque client et prospect, ainsi qu'au suivi de l'adéquation entre préférences clients et offre d'investissement.

Lorsque la catégorisation du client ⁽²⁾ et son objectif d'investissement le nécessitent ⁽³⁾, le « parcours client » débute par le recueil des informations au travers de questionnaires remplis par le client ou prospect :

- un questionnaire d'évaluation du caractère approprié « appropriateness test » portant sur ses connaissances et son expérience en matière d'investissement ;
- un questionnaire d'évaluation de l'adéquation « suitability test » portant sur sa situation financière (y compris sa capacité à subir des pertes) et ses objectifs d'investissement (y compris sa tolérance au risque) ainsi que ses préférences de durabilité.

Le questionnaire de « suitability test » est adapté au type de service fourni : conseil en investissement « fonds ouvert » ou conseil en investissement sur produit dédié/gestion de portefeuille (mandat). Pour les clients professionnels, les connaissances et l'expérience des produits financiers sont présumées acquises (« appropriateness test » non requis). L'adéquation est revue périodiquement.

Afin de permettre une meilleure traçabilité de ce processus, l'outil CRM d'Amundi a été enrichi de fonctionnalités permettant la collecte, le stockage et la consultation des questionnaires et des données recueillies, mais également la traçabilité et le suivi des renouvellements réguliers prévus par les procédures du Groupe.

Depuis fin 2023, le questionnaire de recueil des objectifs d'investissement comporte des questions concernant les préférences en matière de durabilité des clients investisseurs institutionnels et entreprises.

En 2024, Amundi a procédé à la mise à jour des questionnaires existants pour tous les clients dans les entités présentes en France. Ce plan de remédiation, finalisé en 2025, a permis de recueillir les objectifs financiers et les préférences en matière de durabilité des clients concernés.

En 2025, de nouvelles fonctionnalités ont été mises en place afin de vérifier l'adéquation entre les objectifs et les préférences des clients et les caractéristiques des fonds ouverts qu'ils détiennent. Une première campagne de contrôle a été menée courant 2025 et a permis d'identifier des axes d'amélioration à prévoir pour les prochaines périodes.

La diffusion d'une information transparente

Amundi informe ses clients de manière régulière, ciblée, avec des contenus facilement accessibles en multicanal. Elle vérifie la bonne compréhension des supports et des contenus.

Des contenus ciblés

Amundi communique auprès de ses clients sur un large éventail de sujets : les solutions d'Investissement responsable, l'information réglementaire sur les fonds, mais également ses perspectives de marché, les tendances d'investissement, l'actualité géopolitique ou ses études en matière de finance durable et d'ESG.

Elle adapte le type de communication et les supports aux segments de clientèle et s'appuie notamment sur une base de données clients pour cibler les communications digitales. Des procédures ont été mises en place pour garantir des mises à jour rapides et efficaces des contenus proposés en cas de besoin, par exemple pour les communications de crise.

Une communication transparente multicanal

Amundi communique avec ses clients par divers canaux d'information adaptés à leurs besoins : emails, sites internet, portails, plateformes dédiées, webinaires, visioconférences, événements virtuels et *Secure File Transfer Protocol* (SFTP).

Sur son site www.amundi.com, Amundi met à la disposition des investisseurs une documentation complète organisée par pays et type de clientèle comprenant :

- la documentation juridique, les politiques de gestion et les informations sur les produits et performances ;
- les informations sur les solutions d'Investissement responsable ;
- les politiques et la documentation réglementaire.

Des portails dédiés sont également disponibles pour les investisseurs institutionnels et les entreprises, leur permettant de consulter et de télécharger des informations sur leurs avoirs, les offres de gestion et la réglementation, ainsi que la possibilité de s'abonner aux reportings.

(1) Fonds de pension, banques centrales, entreprises, banques de détail, gestionnaires de fortune et banques privées, plateformes numériques.

(2) Trois catégorisations : clients professionnels, clients non-professionnels et contreparties éligibles.

(3) Sont exemptés les distributeurs, les clients non européens suivis dans des entités non européennes ainsi que les clients professionnels suivis en Europe dont les activités ne se font pas pour compte propre mais pour compte de clients finaux.

En 2025, Amundi a organisé tout au long de l'année des webinaires et des événements clients, afin de présenter ses perspectives macro-économiques, ses convictions sur les différentes classes d'actifs ainsi que les thèmes d'investissement à privilégier.

Les investisseurs professionnels ont accès à la recherche d'Amundi *via* le centre de recherche Amundi Research Center de l'Amundi Investment Institute (<https://research-center.amundi.com/>) où de nouvelles publications sur l'investissement et les vues de marché, ainsi que des documents académiques et éducatifs, sont disponibles chaque mois. Une série de podcasts, intitulée *Outerblue*, aborde divers thèmes de recherche et est accessible sur toutes les plateformes de téléchargement.

Amundi partage régulièrement les nouveautés et informations clés sur les réseaux sociaux en particulier LinkedIn et Instagram, avec des pages dédiées.

Enfin, Amundi invite régulièrement ses clients à des événements globaux ou régionaux en présentiel pour favoriser les échanges entre investisseurs. Ces événements sont organisés par segment de clientèle, thème ou classe d'actifs. Créé il y a plus de quinze ans, l'*Amundi World Investment Forum* est devenu l'un des principaux événements de la gestion d'actifs auquel participent des personnalités de renom, notamment des lauréats du prix Nobel d'économie. En 2025, l'événement a porté sur l'adaptation dans le contexte géopolitique et économique actuel, sous l'intitulé «*Adaptation in motion : Setting out a new way forward*». Il a rassemblé plus de 1 000 participants, dont plus de 800 clients représentant plus de 80 pays, qui ont eu l'opportunité d'échanger autour des grandes tendances et défis de l'industrie financière.

3.4.2.3 Mesures et contrôles

Mesurer la satisfaction des clients

Pour mesurer la satisfaction des clients et s'assurer que leurs attentes sont bien respectées, Amundi utilise l'Indice de recommandation client (IRC⁽¹⁾), appelé *Net Promoter Score* (NPS⁽²⁾) en anglais. L'indice vise à comprendre le degré d'engagement des clients vis-à-vis de la marque Amundi, à mesurer leur satisfaction globale et la probabilité de recommander Amundi à d'autres pairs.

La mesure, réalisée sous forme d'enquête, est régulière dans différents pays et annuelle auprès des réseaux bancaires partenaires français et des clientèles institutionnelles internationales. L'enquête permet d'obtenir, selon les segments de clientèle, des éléments complémentaires d'appréciation sur le positionnement concurrentiel d'Amundi, la qualité de ses offres, services, accompagnement, outils, informations ainsi que sur son approche d'Investisseur responsable. Ces enquêtes sont complétées par l'acquisition d'études annuelles de participation mesurant la satisfaction des clientèles institutionnelles.

Un dispositif de gestion des réclamations

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de service, le Groupe Amundi dispose d'un dispositif de gestion des réclamations. Il vise à traiter de manière efficace, équitable et harmonisée les réclamations de ses clients conformément à la réglementation applicable. Ce dispositif s'applique à tous les clients et non clients.

Les modalités de traitement des réclamations, les contacts ainsi que l'information sur la possibilité de bénéficier d'une médiation à titre gratuit (lorsque le dispositif s'applique localement) sont disponibles sur les sites externes d'Amundi et de ses filiales.

La gestion des réclamations est encadrée par des procédures internes mises à jour périodiquement portant sur :

- la réception et l'analyse de la réclamation ;
- le circuit de traitement et le respect du délai de réponse imparti ;
- la restitution et le suivi.

Le groupe Amundi maintient une vigilance constante sur les réclamations reçues de ses clients afin d'améliorer la qualité des services et produits proposés.

IRC des distributeurs de l'épargne et de l'investissement

Des campagnes d'IRC ont été menées auprès des réseaux bancaires dans trois pays en 2025. Près de 9 000 conseillers de clientèle de ces réseaux ont été interrogés. Les résultats d'Amundi se situent dans la moitié positive des scores, tous secteurs d'activité confondus, depuis plusieurs années.

IRC des investisseurs institutionnels

En 2025, 81 clients ont répondu à l'enquête de satisfaction menée auprès de la clientèle institutionnelle afin d'évaluer, notamment, la perception du positionnement concurrentiel d'Amundi, son service clients, ses stratégies d'investissement et leurs performances ainsi que son approche d'Investisseur responsable.

L'IRC de la clientèle institutionnelle se maintient à un niveau solide et s'établit à 40, en hausse de 5 points par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, 84 % des répondants jugent leur expérience avec Amundi très bonne, voire excellente, notamment en ce qui concerne la relation commerciale et l'efficacité du suivi commercial.

(1) *L'Indice de Recommandation Client, ou IRC, est un outil de mesure de la satisfaction des clients qui s'intéresse au degré d'engagement des clients pour une marque ainsi qu'à la santé des relations clientèles. Il est réalisé par un tiers (institut de sondage) par enquête directe auprès des clients.*

(2) *Net Promoter Score (NPS) : IRC équivalent au pourcentage de promoteurs (notes 9 à 10) moins le pourcentage de détracteurs (notes de 0 à 6).*

Vérifier l'intérêt et la compréhension des contenus

Amundi vérifie régulièrement la bonne compréhension des contenus qu'elle diffuse auprès de ses segments de clientèles. Pour les investisseurs individuels, elle s'appuie sur des prestataires externes qui soumettent des questionnaires en ligne ou par téléphone à des panels représentatifs de clients et utilisateurs finaux.

Quelques exemples pour 2025 :

- des conseillers de clientèle des réseaux bancaires partenaires ont été sollicités dans une enquête qualitative pour tester la conception du nouveau rapport climat ;
- le nouveau format et le contenu du document de présentation des fonds (*Fund Teaser*) a été soumis à un groupe qualitatif de clients investisseurs individuels ;

- une étude a été menée avec la clientèle externe, investisseurs individuels et distributeurs, visant à tester les parcours internet des nouveaux sites promotionnels ;
- dans le cadre de la campagne « Retraite », des tests d'impact ont été réalisés avec les clients investisseurs individuels, permettant d'ajuster le contenu et le format.

Suivre les réclamations

Le dispositif de gestion des réclamations permet d'identifier d'éventuels manquements afin de mettre en œuvre des actions correctrices.

Le suivi de la mise en œuvre de ces actions est effectué sous la supervision de la Direction de la Conformité. Le suivi des réclamations est intégré au tableau de bord d'indicateurs de la Direction Générale.

3.4.3 Prévenir les cyberattaques

Le groupe Amundi, comme d'autres acteurs du secteur financier, fait face à des risques croissants de cybercriminalité ciblant son système d'information et celui de ses sous-traitants. Conscient des enjeux liés à la sécurité numérique, Amundi a intégré les cybermenaces dans sa gestion des risques opérationnels et déploie une stratégie pour les maîtriser. L'entreprise a pour objectif de prévenir les cyberattaques et de lutter contre la cybercriminalité visant à limiter les risques d'interruption du système d'information ainsi que les vols de données.

3.4.3.1 Gouvernance, rôle et responsabilités

La gouvernance de la cybersécurité est assurée par plusieurs Comités :

- Comité mensuel de Contrôle Interne (CCI) : il présente régulièrement l'activité et les résultats des contrôles permanents à la Direction Générale ;
- Comité Sécurité (COMSEC) : cette instance décisionnelle, présidée par le Directeur Général Délégué, se réunit quatre fois par an pour définir la stratégie de cybersécurité et de continuité d'activité ;
- Comité des risques du Conseil d'Administration⁽¹⁾ : il informe le Conseil d'Administration a minima deux fois par an.

Le Comité sécurité du groupe Amundi (COMSEC) est l'instance principale de la gouvernance en matière de sécurité. Ce Comité, décisionnaire et exécutoire, définit la stratégie et évalue le niveau de maîtrise du Groupe dans le domaine de la sécurité des systèmes d'information. La stratégie de cybersécurité et son adéquation à la menace sont examinées régulièrement au Conseil d'Administration, instance la plus élevée. Plus globalement, la déclaration d'appétence aux risques Groupe, soumise chaque année à l'approbation du Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A., intègre des indicateurs clés relatifs au risque informatique.

Le programme « cyberrésilience » d'Amundi fait l'objet d'un suivi opérationnel à travers un Comité de pilotage présidé par la Direction Générale, regroupant les activités identifiées comme critiques. L'avancée du programme est présentée et validée au moins une fois par an en Comité Sécurité et en Comité des Risques du Conseil d'Administration.

Le département Sécurité a la charge du contrôle permanent du Groupe Amundi en matière de sécurité des systèmes d'information, des données à caractère personnel, de la protection des personnes et des biens et de la continuité d'activité.

Organisée de façon centralisée tout en s'appuyant sur des correspondants locaux, la Direction de la Sécurité regroupe différents pôles d'expertises.

Déclinant la politique du groupe Crédit Agricole, le Responsable de la Sécurité des systèmes d'information est chargé de définir et mettre en œuvre la stratégie afin d'anticiper et prévenir une atteinte à l'intégrité, la confidentialité, la disponibilité ou la traçabilité des données, des actifs informationnels et plus largement d'assurer la maîtrise des risques liés aux Technologies de l'information et de la communication (TIC). Cette stratégie est validée par la Direction d'Amundi. Il en est de même pour la stratégie de résilience opérationnelle numérique ainsi que les plans de réponse associés (plan d'urgence, de communication et de rétablissement/reconstruction).

La gestion des risques liés aux technologies de l'information et de la communication est confiée à une équipe d'experts, placée sous la responsabilité du *Chief Information Security Officer* (CISO). Cette équipe, indépendante de la Direction des Systèmes d'Information, dispose de moyens et d'un budget dédiés.

(1) Comité des risques du Conseil d'Administration présenté en 3. 4. 2. 1.

3.4.3.2 Plans d'action

Dans le contexte d'évolution de la menace d'attaques cybercriminelles et notamment des attaques par rançongiciel, ciblant Amundi, l'un de ses clients, partenaires ou fournisseurs, la stratégie de sécurité de l'information inclut un plan pluriannuel dit de cyberrésilience.

Gestion et surveillance du risque

Le cadre de gestion des risques est mis à jour annuellement ou après des incidents majeurs.

L'exploitation du système d'information est encadrée par des procédures. Les méthodologies de projet intègrent la sécurité dès la phase de développement ou de leur acquisition. Les vulnérabilités des systèmes sont corrigées dans des délais proportionnés à leur niveau de risque.

Le CISO s'appuie sur le dispositif du groupe Crédit Agricole et collabore avec le CERT-CA en charge de l'anticipation, de la veille et de la réponse à incident (mobilisable 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7). Il dispose également de son propre Security Operation Center (SOC), chargé de la détection des incidents de sécurité et de leur traitement. Les clients peuvent remonter l'impact éventuel subi *via* le dispositif de gestion des réclamations d'Amundi.

Par ailleurs, Amundi a établi des partenariats avec des entités gouvernementales pour renforcer sa résilience face aux cybermenaces.

Sensibilisation, exercices de crise et tests de résilience

Les collaborateurs d'Amundi jouent un rôle clé dans la détection des tentatives de cyberattaques. Des actions de sensibilisation, exercices de crise et tests de résilience sont menés annuellement pour renforcer la vigilance.

Les actions de sensibilisation sont organisées auprès de l'ensemble des collaborateurs d'Amundi ainsi qu'auprès de populations ciblées. Elles utilisent différents supports :

- des formations obligatoires à la cybersécurité ;
- des campagnes de tests d'hameçonnage (phishing) quatre fois par an, suivies de sessions de formation complémentaires adaptées et obligatoires ;
- des web conférences hybrides (sur site et/ou en ligne) pour tous les collaborateurs chaque année afin d'illustrer l'évolution du risque et de la menace cyber ;
- des articles sur l'intranet d'Amundi ;
- une campagne de sensibilisation dédiée pour chaque membre de la Direction Générale d'Amundi ;
- une session annuelle de sensibilisation aux risques, liée à la cybersécurité et à la résilience du Comité des risques du Conseil.

Les tests de résilience visent à valider les plans d'urgence, de communication ou de reconstruction.

Des exercices de crise sont aussi réalisés chaque année avec la Direction d'Amundi. Par exemple, en 2025 un scénario de cyberattaque majeure a été simulé avec le Global Investment Committee (GIC, réunissant les Directeurs de la gestion et des membres du Comité de Direction), après un exercice avec la Direction de la Communication en 2024, et des simulations impliquant le Global Management Committee en lien avec des acteurs extérieurs (Ministère de l'Intérieur français notamment) en 2023.

(1) Direction des Services Informatiques.

(2) Digital Operational Resilience Act.

Protection des systèmes d'informations

L'accès aux systèmes est strictement contrôlé, avec des authentifications renforcées et un cloisonnement des données. Les externalisations informatiques sont encadrées par des clauses de sécurité et des droits d'audit.

Cyber-incidents et plan de continuité d'activité

Des dispositifs de détection et réaction sont en place afin d'identifier les menaces, notamment des tentatives d'exfiltration de données, et agir en conséquence.

Le plan de continuité d'activité, adapté aux spécificités d'Amundi et décliné par filiale en fonction du cadre réglementaire local et des activités de chaque entité, est régulièrement testé et mis à jour.

Amélioration et adaptation du dispositif réalisées en 2025

En réponse à l'évolution des menaces, le programme pluriannuel de cyberrésilience mis en place en 2021 a été reconduit. Ce programme qui vise à améliorer toujours davantage les capacités d'anticipation, de détection ou de protection des systèmes d'information inclut :

- un plan de communication et de gestion de crise ;
- un plan de continuité d'activité pour garantir les fonctions critiques ;
- un plan de réaction aux incidents de cybersécurité ;
- un plan de restauration des données ou de reconstruction de tout ou partie du système d'information si celui-ci venait à être atteint.

Les autres principales initiatives menées en 2025 ont porté sur :

- une amélioration de la remédiation des potentielles vulnérabilités *via* de nouveaux outils, reporting et un renforcement de la gouvernance (Comité opérationnel mensuel piloté par la DSI ⁽¹⁾ ;
- un renforcement de la traçabilité des opérations sur les bases de données ;
- la poursuite des actions de sensibilisation *via* une campagne nationale et internationale durant le mois de la cybersécurité :
 - à Paris, des échanges entre l'équipe cybersécurité et les collaborateurs avec la distribution de plus de 2 000 fiches mémo résumant les « 10 conseils clés »,
 - dans chaque pays, des conférences ou réunions locales animées par le représentant local de la cybersécurité.

Ces rencontres ont permis de sensibiliser largement et de recueillir des questions concrètes, sources d'amélioration du dispositif d'Amundi ;

- la poursuite des actions de cyberrésilience avec de nouveaux tests plus complets avec les métiers, la reconstruction d'un socle minimal d'application critiques, etc.

Par ailleurs, les certifications aux normes internationales choisies par Amundi ont été renouvelées en 2025 (ISAE 3402 et SOC 2 Type II).

Amundi a aussi engagé un plan de mise en conformité DORA ⁽²⁾, plan qui a été audité comme étant conforme (adéquate). Ce plan a permis de renforcer le niveau de maturité sécurité, de résilience ainsi que la gestion de nos prestataires TIC (Technologies de l'information et de la communication). La mise en conformité DORA implique la mise en œuvre d'un plan de communication de crise dédié aux clients.

3.4.3.3 Mesures et contrôles

Outils de mesures

Le dispositif de contrôle et pilotage de la sécurité du système d'information s'appuie sur des outils permettant d'évaluer et restituer le niveau de maîtrise du Groupe des risques informatiques, dont la sécurité informatique (Tableau de bord, plan de contrôle notamment).

Le groupe Crédit Agricole a modélisé ses scénarios de risques cyber majeurs pour restituer, en vision risque, l'efficacité des mesures de sécurité déployées.

Contrôles

Le contrôle du risque lié aux TIC s'appuie sur des contrôles permanents comprenant des scans de vulnérabilité ou des tests de pénétration réguliers portant sur les infrastructures, les applications ou les données. Ces campagnes de tests sont menées principalement par des entreprises tierces et prennent différentes formes.

En complément, des tests « Red Team » sont régulièrement mis en œuvre. Ces tests visent à tester la capacité de résistance de l'ensemble de l'entreprise face à des adversaires préparés et sur le temps long. Ces tests permettent également de mettre à l'épreuve les capacités de détection et de réaction des équipes de défense.

Enfin, ces tests sont complétés par des campagnes de « Bug Bounty » appelées aussi « prime aux bogues » permettant de proposer à des chercheurs en sécurité informatique de signaler de potentielles failles de sécurité qu'ils pourraient identifier. Chaque programme permet de définir une grille de primes, permettant une récompense financière différente en fonction de la criticité de la vulnérabilité découverte.

Assurance

Amundi est couvert par un contrat d'assurance cyber qui garantit l'impact financier dû à l'atteinte du système d'information et la perte de données confidentielles.

3.4.4 Protéger les données à caractère personnel

Dans un contexte où chacun communique des données à caractère personnel dans un environnement dématérialisé, le groupe Crédit Agricole s'est doté d'une charte sur l'usage des données à caractère personnel qui repose sur cinq principes : utilité et loyauté, éthique, transparence et pédagogie, sécurité, maîtrise des clients sur l'utilisation de leurs données. Cette charte offre à l'ensemble des collaborateurs un cadre de référence, en France comme à l'international, rappelant les engagements du Groupe et les bonnes pratiques à suivre.

Amundi informe ses clients sur l'exercice de leurs droits et les modalités de traitement des données à caractère personnel qui sont collectées.

En sa qualité d'employeur, Amundi assure la protection des données à caractère personnel de ses collaborateurs et le respect de leur vie privée *via* une Charte collaborateurs. Une Charte distincte destinée aux candidats est également mise à disposition.

3.4.4.1 Gouvernance, rôle et responsabilités

Le pilotage du dispositif de protection des données à caractère personnel d'Amundi est assuré par un Délégué à la Protection des Données Groupe (DPO) qui a été nommé dès l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). En complément, Amundi a nommé en interne des correspondants DPO dans ses filiales étrangères de l'Union européenne, ainsi qu'un correspondant au sein d'Amundi ESR, teneur de compte en épargne salariale.

La gouvernance des données à caractère personnel est assurée en particulier par trois Comités :

- Comité RGPD : présidé par le Directeur Général Délégué, il se réunit chaque année. Le DPO présente le bilan et les actions de l'année écoulée ;
- Comité Sécurité (COMSEC) ⁽¹⁾ : le DPO présente les violations de données à caractère personnel survenues au cours du trimestre et les actions d'information mises en œuvre ;
- Comité des risques du Conseil d'Administration ⁽²⁾ : sur demande, le DPO présente les violations des données à caractère personnel survenues.

(1) COMSEC présenté en 3.4.3.1.

(2) Comité des risques du Conseil d'Administration présenté en 3.4.2.1.

3.4.4.2 Plans d'action

Pour Amundi, la protection des données à caractère personnel est un enjeu fondamental.

Pour assurer la conformité des traitements de l'entreprise au RGPD, l'équipe DPO d'Amundi accompagne les collaborateurs au quotidien dans la revue de la documentation associée à tout traitement de données à caractère personnel dont ils ont la charge (fiches de traitement, mentions d'information, contrats, analyse d'impact sur la protection des données, etc.).

Protection des systèmes d'information

L'accès aux systèmes est strictement contrôlé, avec des authentifications renforcées et un cloisonnement des données. Les données sont classées et protégées suivant leur sensibilité, notamment par le chiffrement. Les externalisations informatiques impactant des données à caractère personnel sont contractuellement encadrées par des clauses imposées par RGPD (Article 23-3).

Sensibilisation et culture sur la protection des données à caractère personnel

Amundi a renforcé la sensibilisation du personnel à la protection des données à caractère personnel en rappelant les obligations liées à ce règlement aux auditeurs internes afin qu'ils puissent systématiquement contrôler le respect de cette réglementation lors de leurs audits.

Amundi a mis en place, dès 2021, un module de formation obligatoire portant sur la réglementation relative aux traitements des données à caractère personnel. Cette formation est dispensée aux collaborateurs du groupe tous les deux ans, à l'exception des salariés de la Direction Epargne Salariale et Retraite pour laquelle elle est obligatoire tous les ans. Cette formation a été suivie par tout le personnel d'Amundi en 2025 ⁽¹⁾.

Au quotidien, l'équipe DPO d'Amundi se montre présente pour répondre à toute question relative au RGPD des métiers ou des personnes concernées (clients, tiers, etc.).

En apportant des conseils adaptés aux métiers, elle aide à intégrer les bonnes pratiques de protection des données dans les processus internes et à réduire les risques de non-conformité. Les collaborateurs sont ainsi mieux armés pour protéger les données des clients, des collaborateurs, et de toutes autres personnes concernées par un traitement de données à caractère personnel d'Amundi.

Mise en conformité des traitements de données à caractère personnel

L'accompagnement de l'équipe DPO porte notamment sur les points suivants :

- veiller au respect des principes fondamentaux du RGPD (licéité, loyauté, transparence, limitation des finalités) en s'assurant que chaque traitement poursuit une finalité déterminée, explicite et légitime ;

- faire reposer, pour chaque finalité, le traitement sur un fondement juridique approprié et, dans la mesure du possible, unique, en respectant les exigences spécifiques liées à chaque base légale ;
- garantir l'information des personnes et faciliter l'exercice de leurs droits (information, accès, rectification, effacement/droit à l'oubli, limitation, opposition, portabilité lorsque cela est possible), en veillant à l'accessibilité, à la traçabilité et à la compréhension des informations transmises en cas de collecte directe, indirecte ou de traitement ultérieur pour une finalité différente ;
- appliquer le principe de minimisation : ne collecter que les données strictement nécessaires aux finalités poursuivies, définir des durées de conservation proportionnées et conformes aux obligations légales, et mettre en place des mesures de sécurité et de confidentialité adaptées (pseudonymisation, chiffrement, contrôles d'accès, journaux de traçabilité, etc.) ;
- respecter les exigences dans le cadre de transfert de données à caractère personnel vers un Pays Tiers hors Union européenne ;
- faire une Analyse d'impact sur la protection des données (AIPD) et/ou une mise en balance des intérêts lorsque le traitement est susceptible d'engendrer un risque élevé pour les droits et libertés des personnes concernées ;
- assurer la traçabilité et la documentation des traitements : compléter et maintenir le registre des activités de traitement d'Amundi ; veiller également à ce que les sous-traitants tiennent leur propre registre pour les opérations effectuées pour le compte du responsable de traitement ;
- renforcer la gouvernance opérationnelle : responsabiliser les entités par des mesures organisationnelles et techniques, désigner, lorsque cela est possible, un responsable opérationnel pour chaque traitement et définir contractuellement les relations entre parties (sous-traitance, responsabilité conjointe ou disjointe) après une analyse factuelle de l'influence réelle sur les finalités et les moyens. Dans le cadre de la sous-traitance, imposer des garanties et un encadrement contractuel des sous-traitants ; en cas de coresponsabilité, formaliser précisément les obligations de chacune des parties ;
- appliquer le principe d'*Accountability* en documentant et en traçant les actions, décisions et mesures techniques et organisationnelles permettant d'apporter la preuve du respect du RGPD.

(1) À l'exception des filiales situées en Chine et au Japon.

Gestion des demandes d'exercice de droits

Le RGPD garantit pour la personne concernée la possibilité de se réapproprier ses données en lui permettant d'exercer ses droits. Amundi met en place un parcours simple, sécurisé et traçable, destiné à faciliter cet exercice.

Concrètement, Amundi :

- fournit des informations claires et compréhensibles sur les traitements qu'elle met en œuvre, afin que chaque personne concernée par la collecte de ses données puisse identifier le sort des données et le fondement du traitement mis en œuvre ;
- facilite le dépôt de demande (formulaire en ligne chez Amundi Epargne Salariale et Retraite, adresse e-mail dédiée, possibilité d'adresser une demande par courrier) ;
- garantit que l'exercice des droits est gratuit et respecte les délais légaux de réponse (réponse dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai d'un mois, délai pouvant être prolongé de deux mois si la personne concernée est informée de cette prolongation avant le terme du premier mois et que cette prolongation est justifiée) ;
- vérifie l'identité du demandeur de manière proportionnée et ne demande de justificatifs d'identification que si cela est nécessaire ;
- évalue la recevabilité des demandes et, en cas de rejet, notifie la personne en précisant le motif et les voies de recours ;
- instruit chaque demande et met en œuvre les actions requises (corrections, effacement, limitation, transmission des données portables), en documentant les décisions et les mesures prises ;

3.4.4.3 Mesures et contrôle du risque

Amundi adopte une approche par les risques. Son plan d'action, décrit ci-dessus, a pour objectif de contrôler le risque lié aux traitements de données à caractère personnel en réduisant à la fois la probabilité de violation et les impacts négatifs sur les personnes et sur le groupe. Les actions décrites servent à repérer, prioriser et traiter les situations à risque au quotidien.

- conserve la trace complète des demandes, des échanges et des preuves d'exécution dans un registre dédié pour satisfaire au principe d'*Accountability* ;
- informe, lorsque c'est nécessaire, les destinataires externes ayant reçu des données en cas de rectification, d'effacement ou de limitation, sauf impossibilité ou charge disproportionnée, et conserve la preuve de cette notification ;
- prend en compte les directives post-mortem laissées par la personne (générales ou particulières) et à défaut, concourt à l'organisation et au règlement de la succession du défunt à l'initiative des héritiers.

Gestion des violations de données à caractère personnel

Amundi met tout en œuvre pour prévenir les violations de données. Si, malgré ces mesures, une violation devait survenir, elle serait traitée avec la plus grande attention.

En cas de violation de données à caractère personnel présentant un risque pour les droits et libertés des personnes concernées, Amundi s'efforcera de notifier la violation à l'Autorité de contrôle dans les 72 heures suivant la détection de violation.

En cas de risque élevé pour les personnes concernées, Amundi notifiera la violation aux personnes concernées et documentera les violations de données à caractère personnel dans son registre des violations.

Ces violations sont documentées dans un registre dédié. Amundi s'assure que des mesures techniques et organisationnelles suffisantes ont été mises en place suite à la violation.

En plus de la tenue de trois registres distincts (activités de traitement, demandes d'exercice de droits et violations), le DPO effectue, sur la base de ces trois registres, des reportings trimestriels, semestriels et annuels.

Ces reportings permettent d'informer les différentes directions concernées des vulnérabilités observées, d'identifier les traitements les plus à risque, d'évaluer l'efficacité des mesures en place et celles qui devraient être déployées afin de minorer le risque.

ESRS G1 Conduite des affaires

Deux enjeux majeurs

Amundi promeut une conduite éthique qui s'inscrit dans sa volonté d'exercer toutes ses activités selon les normes et le professionnalisme les plus élevés et à agir au mieux des intérêts de ses parties prenantes.

- La Direction de la Conformité pilote le respect des obligations réglementaires et professionnelles au moyen d'un dispositif de contrôle intégré, de politiques clés et d'un reporting aux instances dirigeantes.
- La Gouvernance Achats veille à une gestion saine des relations fournisseurs en intégrant des critères RSE et en optimisant les délais de paiement.

IMPACT POSITIF

- Impacts positifs sur la société par la mise en œuvre d'un dispositif de lanceurs d'alerte

IMPACT NÉGATIF

- Impact négatif lié aux retards de paiement, aux pratiques non-éthiques et à une prévention insuffisante des conflits d'intérêts

RISQUES

- Risque réputationnel et réglementaire lié à des pratiques d'achats non-responsables et à des manquements RSE de fournisseurs.
- Risque réglementaire en cas de non-conformité LCB-FT ou de détection insuffisante des abus de marché, portant atteinte à l'intégrité des marchés.



POLITIQUES ET ACTIONS

Une éthique dans l'intérêt des clients et de la société

- Promotion d'une culture éthique
- Prévention des conflits d'intérêts
- Lutte contre la corruption
- Protection des lanceurs d'alerte
- Lutte contre la délinquance financière
- Prévention des abus de marché

Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)

- Décarbonation des achats
- Inclusion (achats inclusifs, soutien aux entreprises du travail protégé EA/ESAT)
- Optimisation des délais de traitement des factures



RÉSULTATS CLÉS

Métriques :

5 620

COLLABORATEURS FORMÉS À LA LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT ET LE FINANCEMENT DU TERRORISME ⁽¹⁾

29 jours

DÉLAI MOYEN DE PAIEMENT DES FACTURES DES FOURNISSEURS

0

CONDAMNATION POUR VIOLATION DES LOIS ANTI-CORRUPTION ET ANTI-POT-DE-VIN



CIBLES

0

MAINTENIR 0 PROCÉDURE JUDICIAIRE LIÉE AUX RETARDS DE PAIEMENT

40 jours

MAINTENIR LE DÉLAI MOYEN DE PAIEMENT DES FOURNISSEURS EN FRANCE EN DESSOUS DE 40 JOURS (EN JOURS CALENDAIRES)

(1) L'écart entre 5 620 (collaborateurs formés) et 5 329 (salariés) tient au mode de comptage : 5 620 correspond aux personnes formées sur l'exercice (y compris départs) ; 5 329 à l'effectif en ETP à la date de référence.

3.5 Conduite des affaires (ESRS G1)

3.5.1 Introduction

La conduite des affaires au sein d'Amundi se traduit par deux enjeux majeurs : la conformité avec les obligations réglementaires et professionnelles pilotée par la Direction de la Conformité et une gestion saine des relations d'affaires avec les fournisseurs, pilotée par la Gouvernance Achats.

3.5.2 Une éthique dans l'intérêt des clients et de la société

3.5.2.1 Stratégie

Le Groupe Amundi promeut une conduite éthique qui s'inscrit dans sa volonté d'exercer toutes ses activités selon les normes et le professionnalisme les plus élevés et à agir au mieux des intérêts de ses parties prenantes.

Le Groupe a mis en place un dispositif de contrôle intégré et indépendant, au service du respect des orientations et des contraintes définies par ses clients ainsi que des obligations d'Amundi à leur égard, et s'appuyant sur un ensemble de politiques clés :

- Charte éthique ;
- Code de conduite ;
- politique de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ;
- politique anti-corruption ;
- dispositif de lutte contre la délinquance financière ;
- prévention des abus de marchés.

3.5.2.2 Cadre réglementaire

En matière de conduite des affaires, les obligations du Groupe Amundi proviennent de diverses réglementations relatives aux conflits d'intérêts et à la protection des marchés financiers (ex. MIF, DDA, MAR, MAD), à la lutte contre la délinquance financière (ex. programme de sanctions internationales et réglementation LCB/FT), à la lutte contre la corruption et la protection des lanceurs d'alerte (ex. loi Sapin II, devoir de vigilance, loi Wasserman, transposition en France de la Directive (UE) 2019/1937, recommandations de l'Agence Française Anticorruption).

3.5.2.3 Gouvernance

La Conformité réglementaire est un enjeu suivi par les plus hautes instances du Groupe : le Conseil d'Administration d'Amundi *via* ses Comités spécialisés (notamment le Comité des risques (CRCA) et le Comité des rémunérations), ainsi que le Comité de Direction Générale (GMC), le Comité exécutif (COMEX), le Comité de Contrôle Interne (CCI), le Comité de Conformité, le Comité Fraude et Corruption, le Comité de Gestion des Alertes sont impliqués dans la définition, le déploiement et le suivi des politiques de conformité sur les thématiques d'éthique, de la prévention des conflits d'intérêts, de lutte contre la corruption, de lutte contre la délinquance financière, de protection des lanceurs d'alerte ou encore de détection des abus de marché.

Ces instances sont régulièrement tenues informées de l'effectivité de ces politiques, des incidents ou encore des évolutions et sont impliquées dans les processus de validation.

Les membres du Conseil d'Administration sont régulièrement sensibilisés aux thématiques de Conformité réglementaire et de Conduite des affaires (déontologie, éthique, etc.), *via* des formations dédiées.

3.5.2.4 Politiques, objectifs et ambitions, impacts, risques et opportunités et leur champ d'application

Les politiques en matière de conduite des affaires tiennent compte des parties prenantes et sont développées au sein des procédures émises par Amundi. Ces procédures sont disponibles sur les intranets dédiés.

La démarche éthique s'applique à Amundi et ses filiales en France et à l'international, à l'exemption des entreprises associées⁽¹⁾ mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers, Amundi ne disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~ 30 %) ; elles ont été exclues du périmètre.

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Positifs	Impact positif sur la société en cas de mise en œuvre d'un dispositif de lanceurs d'alerte signalant des pratiques internes non-éthiques en France et à l'international	Opérations propres	3. 5. 2. 8 Protection des lanceurs d'alerte
Impacts Négatifs	Impacts négatifs sur des services ou des parties prenantes en cas de pratiques non-éthiques (ex : corruption)	Opérations propres	3. 5. 2. 5 Promotion d'une culture éthique
			3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption
	Impact négatif en cas de détection insuffisante des conflits d'intérêt	Opérations propres	3. 5. 2. 6 Prévention des conflits d'intérêts
Risques	Risque réglementaire en cas de non-respect des obligations en matière de lutte contre la délinquance financière	Opérations propres	3. 5. 2. 9 Lutte contre la délinquance financière
	Risque réglementaire en cas de détection insuffisante des abus de marchés (intégrité des marchés)		3. 5. 2. 10 Prévention des abus de marché

Ces IRO relatifs à la conduite des affaires sont regroupés autour de six thématiques matérielles : la promotion d'une culture éthique, la prévention des conflits d'intérêts, la protection des lanceurs d'alerte, la lutte contre la corruption, la lutte contre la délinquance financière et la prévention des abus de marché.

Pour la cotation du risque financier, Amundi s'est appuyée sur sa cartographie des risques de non-conformité, prenant en compte à la fois les risques financiers récurrents et exceptionnels.

En ce qui concerne les cotations relatives à la matérialité d'impact et à la probabilité d'occurrence, Amundi a réalisé les évaluations en cohérence avec celles du groupe Crédit Agricole, tout en tenant compte des spécificités de son activité. En complément, la méthodologie de cotation des IRO est détaillée dans la section 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants.

Amundi présente sa culture d'entreprise et les initiatives qu'elle met en œuvre pour promouvoir cette culture dans la section 3.3.1.1 Ambition.

3.5.2.5 Promotion d'une culture éthique

Plan d'action

Les thématiques relatives à l'éthique sont revues chaque trimestre par le Comité des risques du Conseil d'Administration d'Amundi et s'articulent autour des axes suivants :

- **auprès des dirigeants et administrateurs** : au travers de la formation des administrateurs d'Amundi aux enjeux réglementaires de Conformité et de la prise en compte de la promotion de l'éthique dans le cadre de la rémunération de ses dirigeants mandataires sociaux ;

- **auprès des collaborateurs** : qui disposent du corpus éthique du Groupe Amundi composé de la Charte Éthique Groupe et du Code de conduite et sont régulièrement sensibilisés au travers de campagnes de communication, newsletter dédiée, etc. Les nouveaux arrivants doivent prendre connaissance de la Charte éthique et du Code de conduite à leur prise de poste dans l'entreprise ;
- **dans le dispositif d'évaluation de la maîtrise du risque de conduite** : qui met en œuvre les contrôles, les actions de prévention et de renforcement ou de remédiation identifiées.

Indicateurs et cibles

Taux de passage des formations relatives à la culture éthique (volontaire)

Nom de la formation	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Éthique professionnelle et déontologie	%	98,9	95,8
Quiz Éthique et Vous	%	98,6	91,7

(1) Entreprises associées en Chine, en Corée du Sud, en Inde, au Maroc et aux États-Unis.

3.5.2.6 Prévention des conflits d'intérêts

Plan d'action

Le plan d'action en matière de prévention et gestion des conflits d'intérêt s'articule autour de 4 axes principaux :

- **La formation et la sensibilisation** : afin que tous les collaborateurs puissent contribuer de manière effective à la prévention des conflits d'intérêts, en fonction des missions qui leur sont confiées, des programmes de formation sont conçus et déployés dans l'ensemble des métiers du Groupe. Ils permettent de comprendre les enjeux réglementaires, les responsabilités, et les risques associés aux conflits d'intérêts.

Ces programmes se composent :

- d'un e-Learning spécifique au sujet des conflits d'intérêts déployé dans toutes les entités du Groupe ;
- de formations ciblées pour les collaborateurs concernés ;
- de campagnes de sensibilisation effectuées auprès des dirigeants et des collaborateurs.
- **L'encadrement du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts via un corpus procédural** couvrant les conflits d'intérêts réglementaires (notamment MIF2 et DDA) et personnels (notamment mandats privés, liens personnels), **et des contrôles** qui font l'objet de mises à jour régulières. Le Groupe Amundi a mis en place un dispositif de contrôle permanent et périodique qui permet de s'assurer du respect des dispositifs de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

- **La gestion du dispositif de détection et de gestion des conflits d'intérêts** : l'identification et la gestion des conflits d'intérêts au sein du Groupe s'articulent autour d'une cartographie qui recense les différents scénarios de conflits d'intérêts au sein de ses activités qui pourraient porter atteinte aux intérêts des clients. Cette cartographie fait l'objet d'une mise à jour régulière. Chaque entité du Groupe gère localement sa propre cartographie des scénarios de conflits d'intérêts au regard de son activité.
- **Le pilotage des conflits d'intérêts** : toute entité du Groupe Amundi tient et met à jour régulièrement un registre consignnant les situations pour lesquelles un conflit d'intérêts comportant un risque sensible d'atteinte aux intérêts d'un ou de plusieurs de ses clients ou fonds s'est produit ou est susceptible de se produire.

La Direction de la Conformité informe les instances dirigeantes au moins une fois par an de l'effectivité et du suivi du dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêts.

La thématique « conflits d'intérêts » fait l'objet d'un reporting dans le Rapport de conformité et du contrôle interne (RCCI) et dans le Rapport de conformité des services d'investissements (RCSI) remis à l'AMF.

Indicateurs et cibles

Les indicateurs de déploiement et d'efficacité des dispositifs de prévention des conflits d'intérêts relèvent de chaque entité.

3.5.2.7 Lutte contre la corruption

Plan d'action

Les plans d'action en matière de lutte contre la corruption s'articulent autour des axes suivants :

- **la formation et la sensibilisation** : des programmes de formation sont conçus et déployés dans l'ensemble du Groupe, y compris aux membres des organes d'administration, de surveillance et de gestion et permettent de comprendre le cadre juridique national, et international, le cas échéant, et d'identifier les enjeux et les responsabilités. Ils explicitent les schémas de corruption identifiés et les risques induits, les diligences à accomplir pour réduire ces risques, les comportements préconisés face aux sollicitations, les modalités de recueil des signalements des conduites inappropriées, ainsi que les sanctions personnelles encourues sur le plan disciplinaire comme pénal en cas de violation. De plus, un Référent Anticorruption est désigné dans chaque entité. Il est issu et désigné par l'instance dirigeante. Il est responsable du pilotage du programme de conformité anticorruption, et de la Revue annuelle de Direction. Le Conseil d'Administration est informé de sa nomination.

Par ailleurs, au-delà des collaborateurs, les fournisseurs du Groupe sont également sensibilisés à la lutte anticorruption : ils sont tenus (*via* une clause contractuelle) de prendre connaissance du Code de conduite anticorruption de l'entité avec laquelle ils sont en relation d'affaires ;

- **l'encadrement du dispositif de lutte contre la corruption par** :
 - **le Code de conduite** qui détaille les règles en matière de prévention des faits de corruption, notamment par l'identification des risques dans les processus métiers et par l'illustration des comportements à proscrire. Les comportements illégaux ou contraires au Code de conduite sont identifiés au travers de contrôles, de plaintes de clients ou de tiers, de signalements internes ou externes soit directement, soit *via* la plateforme de signalement. Une fois identifiés, ils font l'objet d'une évaluation initiale pour déterminer leur gravité et décider le cas échéant de la mise en œuvre d'une enquête plus approfondie constituée d'entretiens avec les parties impliquées, de la collecte de preuves, et la consultation des politiques et des procédures internes. À l'issue de l'enquête si le comportement illégal ou contraire au Code de conduite est confirmé, des mesures disciplinaires ou correctives appropriées sont mises en place,

- **la politique anti-corruption** qui est conforme à la convention des Nations unies contre la corruption, disponible sur les sites internet et intranet d'Amundi,
- **la procédure Lutte contre la corruption**, qui s'applique à l'ensemble du Groupe et présente les principes d'organisation au sein du Groupe,
- **le plan de Contrôle** portant sur le dispositif de Lutte contre la corruption qui est associé à la procédure ;
- **le pilotage et le suivi du déploiement des dispositifs anticorruption** au sein du Groupe par la Direction de la Conformité Groupe suit annuellement le déploiement des dispositifs anticorruption des entités au travers d'un questionnaire basé sur les attendus Groupe en matière de programme de conformité. Le cas échéant il se traduit dans des plans de renforcement ou de remédiation lorsque des écarts sont observés avec les attendus. Au sein d'Amundi, le suivi de la mise en œuvre du programme de conformité anti-corruption est assuré par le Comité de Coordination Prévention de la Fraude et de la Corruption présenté aux organes des Directions ;
- **le pilotage des risques de corruption** au sein du Groupe qui s'appuie sur les cartographies des risques de corruption déployées dans l'ensemble des entités selon une méthodologie Groupe dont peuvent résulter des plans d'action ou de remédiation le cas échéant ;
- **la revue annuelle par les directions des entités** de leurs dispositifs anticorruption, des cartographies des risques et de plans d'action associés ;
- **l'évaluation des tiers**: les procédures et dispositifs d'évaluation en place permettent de mettre en avant la démarche d'éthique des affaires et de prévenir des situations à risque liées au profil d'un tiers. Ces procédures et dispositifs s'appuient notamment sur la connaissance des fournisseurs.

Par ailleurs, le Groupe Amundi est engagé dans une démarche d'amélioration continue de son dispositif anticorruption afin de mettre en place les meilleures pratiques en matière de prévention des risques de corruption. Cet engagement s'est traduit en juillet 2017 par la **certification du Groupe Amundi à la norme internationale ISO 37 001 pour son système de management anticorruption**. Cette certification a été renouvelée récemment en 2025 et est reconduite tous les 3 ans.

En matière de traitement, tout cas de corruption fait l'objet d'investigations par les services de la conformité qui pourront s'appuyer en tant que de besoin sur d'autres expertises (audit, risques, ressources humaines...) pour mener les investigations. En cas d'enquête à mener, la Direction d'Amundi nomme une équipe ad-hoc dédiée. Les cas et les mesures engagées sont présentés dans les Comités de conformité et de contrôle interne des entités. Les mesures couvrent le renforcement des procédures et des contrôles sur les processus concernés, et les éventuelles sanctions disciplinaires et juridiques.

Au sein d'Amundi, le suivi de la mise en œuvre du programme de conformité anti-corruption est restitué aux organes de Direction lors du Comité de Coordination Prévention de la Fraude et de la Corruption qui se tient à fréquence biannuelle.

Indicateurs et cibles

Amundi calcule le ratio entre le nombre de collaborateurs ayant réalisé les formations « Lutte contre la corruption » (module généraliste et module métiers les plus exposés) et le nombre de collaborateurs devant passer la formation sur la période de référence de la formation, tel que défini dans les textes de la gouvernance du groupe Crédit Agricole.

Les collaborateurs exerçant des fonctions à risque (métier les plus exposés) sont identifiés par le groupe Crédit Agricole, au sein de matrices de segmentation lutte contre la corruption pour les métiers les plus exposés et sont, si besoin, complétés par d'autres fonctions et métiers identifiés dans les cartographies des risques de corruption de chaque entité du Groupe y compris Amundi. Chez Amundi, sont considérées comme exerçant des fonctions à risque les personnes disposant d'un pouvoir de décision ou d'influence significatif, celles exposées à des situations de conflits d'intérêts, ainsi que celles qui, au sein de processus ou de directions, interagissent avec des tiers d'affaires potentiellement corrupteurs.

L'ensemble de ces collaborateurs est couvert par le programme de formation, le taux de passage de la formation « Lutte contre la corruption - Métiers les plus exposés » est indiqué ci-dessous.

En matière de cible, la lutte contre la corruption au sein du Groupe Amundi repose sur une politique de tolérance zéro et la mise en œuvre de mesures efficaces.

Pourcentage des fonctions à risque couvertes par des programmes de formation (G1-3-21-b)

Nom de la formation	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Lutte contre la corruption - Module Général	%	98,3	91,5
Lutte contre la corruption - Métiers les plus exposés	%	94,7	86,5

Amundi recense annuellement le nombre de condamnations pour violation des lois anticorruption et pots-de-vin et les amendes associées.

Nombre de condamnations et montant des amendes pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin (G1-4-24-a)

	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Condamnations pour violation des lois anti-corruption et anti-pot-de-vin	Nombre	0	0
Montant des amendes associées	K€	0	0

3.5.2.8 Protection des lanceurs d'alerte

Plan d'action

Les plans d'action en matière de droit d'alerte s'articulent autour des axes suivants :

- **La sensibilisation des collaborateurs** : un référent est désigné au sein d'Amundi. Il est responsable du pilotage du programme de conformité anticorruption, de la réception des signalements dans le cadre du dispositif « Droit d'alerte » et de la Revue annuelle de Direction.

Des communications régulières sont réalisées auprès des collaborateurs du Groupe mettant l'accent sur la notion de bonne foi, pour informer, rassurer et mettre en confiance les collaborateurs. Par ailleurs, la Charte Éthique et le Code de conduite du Groupe reprennent les éléments de communication essentiels du dispositif d'alerte interne.

Plus largement, les éléments de sensibilisation sur le dispositif d'alerte interne sont régulièrement intégrés à d'autres événements ou documents, portés par la Direction de la Conformité ou par d'autres Directions (Direction Achats (ex. : clause fournisseur), Direction des Ressources Humaines (ex. : guide nouveaux arrivants)).

- **L'encadrement normatif du process** : le processus Lanceur d'Alerte (dispositif global, dispositif opérationnel pour le traitement des signalements, etc.) est produit, mis à jour et diffusé aux entités par la Direction de la Conformité Groupe. Il comprend des procédures et plans de contrôle et est déployé au sein des entités.
- **La mise à disposition d'une plateforme de signalement** : la plateforme Groupe est sécurisée et accessible 24 h/24 et 7 j/7, à partir d'un ordinateur professionnel ou personnel et est ouverte à tout tiers. Cette plateforme garantit la totale confidentialité des informations contenues dans l'alerte ainsi que l'identité du lanceur d'alerte *via* le cryptage des données.

Au terme du traitement du dossier, les données relatives au signalement sont archivées après anonymisation.

La prestation est qualifiée de « critique et importante » au sens de l'EBA et est soumise à un encadrement particulier. Le contrat qui encadre cette prestation prévoit des obligations de résultats (ex. délais de prise en charge, délais de mise en place d'une solution de contournement) et des obligations de reportings (ex. : état récapitulatif des incidents, Comités de pilotage, etc.).

- **La maintenance du dispositif de traitement des signalements** :
 - le dispositif en place répond aux attendus légaux et réglementaires, en assurant par exemple : l'anonymat lorsque cette option est choisie par le lanceur d'alerte, la confidentialité du traitement, la prise en charge du signalement sous 7 jours ouvrés, la gestion des habilitations, etc.,

- chaque signalement est ainsi investigué avec impartialité et rigueur par les collaborateurs en charge du traitement dans les entités (ligne métier Ressources Humaines ou Conformité). Ceux-ci reçoivent à ce titre des formations dédiées, dont les modules sont produits et maintenus par la Direction de la Conformité. Les collaborateurs traitant les signalements signent un engagement de confidentialité,
- pendant la phase d'instruction du signalement, des échanges entre le lanceur d'alerte et la personne en charge du dossier sont possibles *via* la boîte de dialogue sécurisée de l'outil Groupe. À la fin de l'instruction, le lanceur d'alerte est informé de la clôture du dossier,
- les collaborateurs en charge du traitement des signalements peuvent être assistés d'experts. Selon la typologie du signalement concerné, ils peuvent faire appel à des responsables Conformité, Ressources Humaines, Juridique, Risques, Audit Interne, etc. Ce « Comité de gestion alerte interne » *ad hoc*, en apportant une expertise transverse et indépendante à l'analyse du signalement, permet la prise de décision collégiale quant aux suites à donner.

- **Le pilotage du dispositif de signalement des alertes :**

Le pilotage du déploiement du dispositif « Lanceur d'Alerte » s'inscrit dans le pilotage existant s'agissant de la Lutte contre la Corruption. Le questionnaire annuel anticorruption permet d'établir le taux de déploiement du dispositif (y compris du dispositif Lanceur d'Alerte) et de mettre en avant, lorsqu'ils existent, les écarts au regard des attendus. En cas d'écart, des plans d'actions sont sollicités et suivis.

Le **traitement des signalements** fait l'objet d'un reporting régulier de la part du Référent Alerte Interne auprès de la Direction Générale, portant sur les volumétries d'alertes des signalements et leur ventilation (catégories, entités, criticité, profil du lanceur de l'alerte, recevabilité, etc.).

Par ailleurs, le processus de signalement des préoccupations relatives aux comportements illicites ou contraires au Code de conduite d'Amundi est présenté dans la « Politique anti-corruption ». Un lien est disponible dans la politique qui permet le renvoi vers la plateforme d'alerte du groupe Crédit Agricole. La plateforme de signalement, accessible à l'ensemble des collaborateurs du Groupe ainsi qu'aux tiers, met à disposition un guide du lanceur d'alerte destiné à orienter le lanceur d'alerte dans ses démarches afin qu'il puisse bénéficier du statut de lanceur d'alerte et du régime protecteur qui lui est rattaché.

Indicateurs et cibles

En lien avec l'objectif de faciliter la remontée des signalements, Amundi suit dans le temps le **nombre d'alertes déclarées sur la plateforme dédiée** (tous sujets confondus).

3.5.2.9 Lutte contre la délinquance financière

Plan d'action

Les dispositifs de lutte contre la délinquance financière font l'objet de plans d'action continus tant au regard de l'évolution des risques que des exigences réglementaires et des autorités de supervision et reposent notamment sur les composantes décrites ci-dessous :

Le dispositif Connaissance des tiers, qui intègre :

- un cadre normatif Groupe incluant les obligations relatives à la Connaissance des tiers et qui fait l'objet de mises à jour régulières ;
- un corpus de contrôle (en particulier l'entrée en relation et celui de la révision périodique) ;
- des indicateurs de pilotage spécifiques de la démarche de connaissance client à la fois quantitatifs et qualitatifs.

Le dispositif Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme (« LCB-FT »), qui repose sur :

- la formation des collaborateurs aux enjeux de LCB-FT ;
- la classification des risques LCB-FT ;
- la connaissance des tiers des entités avec l'évaluation du profil de risque ;
- la détection des opérations atypiques et le cas échéant, leurs déclarations auprès des cellules de renseignement financier ;
- l'échange d'information LCB-FT intra-groupe ;
- des contrôles et audits réguliers.

Le dispositif de respect des Sanctions internationales repose sur :

- la formation des collaborateurs aux Sanctions internationales ;
- la connaissance des tiers et notamment clients des entités et de leurs opérations ;
- l'évaluation de l'exposition des entités aux Sanctions internationales ;
- le criblage des données et le filtrage des messages financiers ;
- des contrôles et audits réguliers.

Lutte contre la fraude

Afin de protéger les clients et préserver les intérêts du Groupe, un dispositif de lutte contre la fraude est déployé dans l'ensemble des entités du Groupe Amundi.

La gouvernance de ce dispositif se décline dans l'ensemble des entités du Groupe et est encadrée par une procédure et une comitologie dédiées.

Indicateurs et cibles

Le Groupe dispose d'un programme de formation incluant des formations obligatoires visant à sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs éligibles à des formations générales relatives aux sanctions internationales d'une part et à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme d'autre part. L'ensemble des collaborateurs doit effectuer ces formations obligatoires, le taux de complétion de la formation est suivi par les entités et par la Direction de la Conformité Groupe.

Indicateur ⁽¹⁾	Unité	31/12/2025	31/12/2024
Salariés formés aux procédures de sanctions internationales (volontaire)	Nombre	5 596	5 583
Salariés formés aux procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT) (volontaire)	Nombre	5 620	5 575
Salariés formés aux procédures de lutte contre la fraude externe (volontaire)	Nombre	5 594	592

3.5.2.10 Prévention des abus de marché

Plan d'action

Les plans d'action de la prévention et gestion des **Abus de Marché** reposent sur les dispositifs suivants :

- **formation et sensibilisation** : des programmes de formation spécifiques ont été conçus et déployés dans toutes les entités du Groupe Amundi concernées. Ces programmes permettent de comprendre les enjeux règlementaires, les responsabilités, et les risques associés aux abus de marché. Les formations sont dispensées aux collaborateurs sous une forme obligatoire et non obligatoire selon la fonction exercée et sont revues et adaptées régulièrement ;
- **mesures préventives** : chaque entité du Groupe Amundi concernée développe des procédures de prévention des abus de marché en déclinant les mesures qui s'imposent aux collaborateurs dans leurs règles internes, règlement intérieur, et le cas échéant, les annexes qui leur sont applicables ;

- **gestion du dispositif de détection et de gestion des Abus de Marché** : chaque entité est dotée d'un outil de détection des abus de marché qui comprend des scénarii sur les manipulations de cours et les délits d'initiés. Chaque modèle fait l'objet d'une revue régulière de façon à maintenir des systèmes efficaces en vue de la détection et la déclaration des ordres et des transactions suspects ;
- **pilotage des abus de marché** : des indicateurs de contrôle ont été mis en place au niveau du Groupe Amundi. Ils portent sur le nombre d'alertes traitées par rapport à la volumétrie générée. Par ailleurs, la thématique "Abus de Marché" fait l'objet d'un reporting annuel dans le rapport de conformité et les rapports RCCI et RCSI remis à l'AMF.

L'entité Crédit Agricole S.A., en tant qu'organe central, assure le pilotage et la gouvernance du dispositif Groupe de surveillance et de détection des abus de marché. Des Comités de pilotage avec les entités concernées se tiennent régulièrement, notamment dans une démarche d'amélioration continue du dispositif Groupe.

Indicateurs et cibles

Les métriques de déploiement et d'efficacité du dispositif de lutte contre les abus de marché relèvent de chaque entité.

(1) L'écart entre le nombre de collaborateurs formés et le nombre de salariés (5 329) tient au mode de comptage (personnes formées sur l'exercice, y compris départs, et effectif en ETP à la date de référence).

3.5.3 Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)

3.5.3.1 Stratégie

Ambition

Amundi s'est dotée d'une Politique « Relation avec les fournisseurs (G1-2) et pratiques en matière de paiement (G1-6) » qui contribue à la performance globale de l'entreprise. Cette politique s'intègre dans la Charte éthique d'Amundi et repose 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.

Amundi s'inscrit dans les chantiers RSE de la ligne métier Achats du groupe Crédit Agricole sur trois thématiques : la décarbonation des achats, l'inclusion et l'optimisation du délai de traitement des factures.

Impacts, Risques et Opportunités (IRO)

Les IRO identifiés lors de l'analyse de double matérialité sont les suivants et sont formulés sous la forme de deux risques et d'un impact négatif :

	Description	Position dans la chaîne de valeur	Politique
Impact Négatif	Impact négatif sur les fournisseurs en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe, notamment en termes de délais de paiement	Opérations propres	
Risques	Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de mise en cause de la responsabilité du Groupe suite à un manquement en matière d'environnement, social, éthique – notamment en termes de corruption – de la part de ses fournisseurs	Opérations propres	3. 5. 3. Relation fournisseurs et pratiques en matière de délais de paiement (G1-2 et G1-6)
	Risque réputationnel et risque réglementaire en cas de pratiques d'achats non-responsables du Groupe vis-à-vis de ses fournisseurs, notamment en termes de délais de paiement		

Ces IRO ont été identifiés à l'aide de la cartographie des risques de l'AFNOR, basée sur les normes ISO 31000 Management des risques, ISO 20400 Achats responsables et ISO 26000 Responsabilité sociétale, et l'outil de pilotage interne des risques opérationnels en étroite collaboration avec les parties prenantes internes.

3.5.3.2 Champ d'application

La Politique Achats Responsables s'applique à Amundi et ses filiales en France et à l'international, à l'exemption des entreprises associées⁽¹⁾ qui sont mises en équivalence dans le périmètre de consolidation des états financiers, Amundi ne disposant pas du contrôle opérationnel sur ces entreprises associées (détenues à hauteur de ~ 30 %) ; elles ont été exclues du périmètre.

3.5.3.3 Gouvernance

La stratégie et les décisions affectant la politique d'Achats responsables relèvent d'une instance transverse de niveau Groupe Crédit Agricole, le Comité Stratégique Achats (COSA). Amundi a récemment renforcé sa politique d'achat responsable en adoptant un suivi mensuel des délais de paiement, remplaçant ainsi le précédent système trimestriel. Cette initiative vise à améliorer la transparence et la réactivité dans nos relations avec les fournisseurs, tout en garantissant un respect accru des engagements financiers. En procédant à un suivi plus fréquent, nous nous engageons à soutenir nos partenaires et à promouvoir des pratiques commerciales éthiques et durables.

(1) Entreprises associées en Chine, en Corée du Sud, en Inde, au Maroc et aux États-Unis.

3.5.3.4 Plans d'action

La décarbonation des achats

Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre liées aux achats, Amundi souhaite travailler avec des fournisseurs engagés dans une démarche de réduction de leur propre empreinte carbone. Ainsi, à fin 2025, Amundi a respecté l'objectif qu'elle s'est fixé en réalisant au moins 35 % de ses achats de biens et de services, hors groupe Crédit Agricole, avec des fournisseurs ayant des objectifs *Net Zero* basés sur la science.

Depuis 2022, une évaluation qualitative de l'empreinte carbone d'un bien ou d'un service acheté est réalisée lors des appels d'offres, sur la base des informations communiquées par le soumissionnaire, de la méthodologie qu'il adopte et de son plan d'action.

De manière plus générale, Amundi prend en compte le risque RSE dans l'évaluation de ses fournisseurs. Ainsi la pondération de la RSE dans les grilles d'analyse multicritères des offres en *short list* est passée de 15 à 35 % dès 2022. Après les campagnes de notation mises en œuvre depuis 2020 avec Ecovadis (tiers de confiance), Amundi a introduit le suivi des fournisseurs en risque RSE (note Ecovadis < 35) dans ses contrôles permanents. Un reporting trimestriel est communiqué à l'ensemble des acheteurs/métiers lors des Comités Achats afin de les alerter sur les risques économiques, sociaux, environnementaux encourus par ces derniers. À fin 2025, 97 % des fournisseurs d'Amundi notés Ecovadis avaient une note supérieure à 35.

Par ailleurs Amundi a contribué à l'étude groupe Crédit Agricole de recensement des sociétés de notation extra-financière afin d'évaluer les possibilités d'extension de la couverture d'une part, d'approfondissement des critères RSE d'autre part.

Afin d'aider ses fournisseurs PME à s'engager, Amundi, à travers le groupe Crédit Agricole, a rejoint l'initiative de l'Alliance pour la décarbonation des PME, pilotée par Pacte PME et aux côtés de plusieurs grands groupes français. Elle accompagne les PME dans leur trajectoire de réduction carbone en leur proposant des programmes dédiés.

Enfin, Amundi a rejoint le collectif « Achats 2030 », composé de 30 acteurs engagés dans la transition écologique : 7 banques/ assurances françaises, 12 fournisseurs stratégiques et des experts indépendants. Le collectif vise à harmoniser la comptabilité carbone des achats, identifier des leviers de décarbonation, et partager largement ses livrables. En 2025, les travaux ont porté sur les moyens de paiement, les prestations intellectuelles, les réseaux/téléphonie et le transport/fret.

Pour la première fois en 2025, Amundi est inscrit dans la liste A « Supplier Engagement Assessment » de Carbon Disclosure Project (organisation internationale à but non lucratif qui gère l'une des plus grandes bases de données environnementales au monde ; elle mesure la capacité des entreprises à mobiliser efficacement sur les enjeux climatiques - classement de A à D). Amundi s'est vu récompensée pour ses actions menées en faveur de l'engagement de ses fournisseurs (notée B en 2023, puis A- en 2024).

L'inclusion

Le groupe Crédit Agricole veut faire des achats un levier d'emploi pour les publics fragilisés et contribuer ainsi à l'emploi dans les territoires. Il identifie les prestations inclusives dans ses dépenses. Il forme les acheteurs en fonction des différentes familles d'achats : des fiches interbancaires sur le handicap ont ainsi été élaborées afin de mieux faire connaître les fournisseurs selon les secteurs d'activités (communication, événementiel, marketing, prestations administratives, informatiques, services généraux, traitement des déchets, impression et reprographie, restauration).

Amundi s'inscrit dans cette démarche en confiant 0,6 million d'euros en 2025 aux entreprises du secteur du travail protégé et adapté (EA/ESAT⁽¹⁾). À titre d'exemple, depuis janvier 2023, l'exploitation du centre de reprographie a été confiée à une Entreprise Adaptée (EA) pour une durée de trois ans.

L'optimisation des délais de traitement des factures

Des campagnes de communication sont lancées auprès des fournisseurs afin qu'ils envoient leurs factures à une adresse de messagerie qui leur est réservée. En cas de retard ou de litige, une adresse générique de deuxième niveau permet de traiter leurs relances dans les meilleurs délais. Il a également été rappelé à l'ensemble des fournisseurs d'envoyer leurs factures dans un délai maximum de 7 jours à compter de la date d'émission de la facture. Amundi applique les délais de paiement légaux en vigueur en France, avec un délai maximum de 60 jours à compter de la date d'émission de la facture, sans distinction entre les catégories de fournisseurs, qu'il s'agisse de PME ou d'autres types d'entreprises. Un reporting mensuel détaillé a été mis en place afin de faciliter le pilotage précis du délai de traitement des factures.

Les factures en attente de traitement font également l'objet d'un reporting hebdomadaire, communiqué à la Direction Financière et aux métiers en charge de leur validation. En 2025, le taux de factures payées dans les délais s'établit à 93 %, en nombre de factures.

(1) EA: Entreprise adaptée/ESAT: Établissement et service d'aide par le travail.

3.5.3.5 Métriques et cibles

Pratiques en matière de paiement (G1-6)

Afin de déployer une démarche responsable dans la relation avec ses fournisseurs, Amundi utilise trois métriques détaillées ci-après. Les catégories de fournisseurs retenues par Amundi sont « Total » et « PME » (y compris les TPE).

Pour le « Total », le périmètre couvert porte sur les entités en France et les principales entités à l'international (Italie, Irlande et Luxembourg).

Pour les « PME », le périmètre porte uniquement sur la France.

Délais moyens de paiement en jours calendaires (G1-6-33-a)

	31/12/2025	31/12/2024
TOTAL	29	24
dont PME (France uniquement)	32 ⁽¹⁾	22

Le délai moyen de paiement consolidé correspond à la moyenne non pondérée par l'ensemble des montants, entre la date de paiement de la facture et la date d'émission de la facture en jours calendaires.

Cible : Demeurer inférieur à 40 jours en France.

Part de factures payées dans les délais standards, en nombre et en montant (en %) (G1-6-33-b)

	31/12/2025		31/12/2024	
	En montant (en %)	En nombre (en %)	En montant (en %)	En nombre (en %)
TOTAL	91 %	93 %	93 %	88 %
dont PME (France uniquement)	90 %	91 %	92 %	90 %

Les catégories de fournisseurs retenues par Amundi sont « Total » et « PME ».

- **Part de factures payées à l'heure, en nombre (tous les fournisseurs) :** total nombre de factures - nombre de factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture/total nombre de factures.
- **Part de factures payées à l'heure, en nombre (fournisseurs TPE & PME) :** total nombre de factures TPE & PME - nombre de factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture aux TPE & PME/total nombre de factures TPE & PME.

- **Part de factures payées à l'heure, en montant (tous les fournisseurs) :** total montant factures - montant factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture/total montant factures.

- **Part de factures payées à l'heure, en montant (fournisseurs TPE & PME) :** total montant factures TPE & PME - montant factures payées en retard au-delà de 60 jours date de facture aux TPE & PME/total montant factures TPE & PME.

Cible : Tendre vers 100 % à horizon 3 ans (à la fin de l'exercice 2027, publication en 2028).

Nombre de procédures judiciaires liées au retard dans le paiement des factures au cours de la période de référence (G1-6-33-c)

	31/12/2025	31/12/2024
TOTAL	0	0

Le nombre de procédures judiciaires liées au retard dans le paiement des factures au cours de la période de référence correspond à la somme des procédures judiciaires liées au retard dans le paiement des factures sur la période de référence.

Cible : Tendre vers 0 à horizon deux ans (à la fin de l'exercice 2026 publication en 2027).

(1) La méthode de calcul du délai de paiement des PME a évolué, afin de tenir compte des jours calendaires et non des jours ouvrés. Le délai moyen de paiement des PME aurait été en 2024 de 30,92 jours, en tenant compte des jours calendaires.

Annexes du Rapport de durabilité

Annexe 1 : Points de données exigés par d'autres législations européennes

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS 2 GOV-1 Mixité au sein des organes de gouvernance	ESRS 2 GOV-1-21 d)	Indicateur n° 13, tableau 1, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission (5)	n.a.	Matériel	3. 1. 2. 3 Indicateurs liés au Conseil d'administration et aux organes de direction
ESRS 2 GOV-1 Pourcentage d'administrateurs indépendants	ESRS 2 GOV-1-21 e)	n.a.	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	n.a.	Matériel	3. 1. 2. 3 Indicateurs liés au Conseil d'Administration et aux organes de direction
ESRS 2 GOV-4 Déclaration sur la diligence raisonnable	ESRS 2 GOV-4-30	Indicateur n° 10, tableau 3, annexe I	n.a.		n.a.	Matériel	3. 1. 2. 5 Déclaration sur la vigilance raisonnable
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées aux combustibles fossiles	ESRS 2 SBM-1-40 d) i)	Indicateur n° 4, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013 ; Règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission tableau 1 : Informations qualitatives sur le risque environnemental et tableau 2 : Informations qualitatives sur le risque social	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	n.a.	Matériel	3. 1. 3. 1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la fabrication de produits chimiques	ESRS 2 SBM-1-40 d) ii)	Indicateur n° 9, tableau 2, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	n.a.	Matériel	3. 1. 3. 1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à des armes controversées	ESRS 2 SBM-1-40 d) iii)	Indicateur n° 14, tableau 1, annexe I	n.a.	Article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818 (7), annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	n.a.	Matériel	3. 1. 3. 1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS 2 SBM-1 Participation à des activités liées à la culture et à la production de tabac	ESRS 2 SBM-1-40 d) iv)	n.a.	n.a.	Règlement délégué (UE) 2020/1818, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020 /1816, annexe II.	n.a.	Matériel	3. 1. 3. 1 Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur
ESRS E1-1 Plan climat pour atteindre la neutralité climatique d'ici à 2050	E1-1-14	n.a.	n.a.		Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Matériel	3. 2. 2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
ESRS E1-1 Entreprises exclues des indices de référence « accord de Paris »	E1-1-16 g)	n.a.	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 12, paragraphe 1, points d) à g), et article 12, paragraphe 2, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Matériel	3. 2. 2 Plan Ambitions ESG 2025 pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique
ESRS E1-4 Objectifs de réduction des émissions de GES	E1-4-34	Indicateur n° 4, tableau 2, annexe I	Article 449 bis Règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 6 du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Matériel	3. 2. 3. 1 Stratégie (Investissement sur le Climat) 3. 2. 4. 1 Stratégie (Empreinte environnementale de fonctionnement)
ESRS E1-5 Consommation d'énergie produite à partir de combustibles fossiles ventilée par source d'énergie (uniquement les secteurs ayant une forte incidence sur le climat)	E1-5-38	Indicateur n° 5, tableau 1, et indicateur n° 5, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 2. 4. 3 Métriques
ESRS E1-5 Consommation d'énergie et mix énergétique	E1-5-37	Indicateur n° 5, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 2. 4. 3 Métriques

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS E1-5 Intensité énergétique des activités dans les secteurs à fort impact climatique	E1-5-40 à 43	Indicateur n° 6, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 2. 4. 3 Métriques
ESRS E1-6 Émissions de GES brutes de périmètres 1, 2 ou 3 et émissions totales de GES	E1-6-44	Indicateurs n° 1 et n° 2, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 1 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Qualité de crédit des expositions par secteur, émissions et échéance résiduelle	Article 5, paragraphe 1, article 6 et article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Matériel	3. 2. 4. 3 Métriques
ESRS E1-6 Intensité des émissions de GES brutes	E1-6-53 à 55	Indicateur n° 3, tableau 1, annexe I	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, modèle 3 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : métriques d'alignement	Article 8, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Matériel	3. 2. 4. 3 Métriques
ESRS E1-7 Absorptions de GES et crédits carbone	E1-7-56	n.a.	n.a.		Article 2, paragraphe 1, du règlement (UE) 2021/1119	Non matériel	n.a.
ESRS E1-9 Exposition du portefeuille de l'indice de référence à des risques physiques liés au climat	E1-9-66	n.a.	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818, annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	n.a.	Phase-in	n.a.
ESRS E1-9 Désagrégation des montants monétaires par risque physique aigu et chronique	E1-9-66 a) E1-9-66 c)	n.a.	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphes 46 et 47, modèle 5 : Portefeuille bancaire – Risque physique lié au changement climatique : expositions soumises à un risque physique.	n.a.	n.a.	Phase-in	n.a.

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS E1-9 Emplacement des actifs importants exposés à un risque physique significatif	E1-9-66 a) E1-9-66 c)	n.a.	Article 449 bis du règlement (UE) n° 575/2013, règlement d'exécution (UE) 2022/2453 de la Commission, paragraphe 34, modèle 2 : Portefeuille bancaire – Risque de transition lié au changement climatique : Prêts garantis par des biens immobiliers – Efficacité énergétique des sûretés	n.a.	n.a.	Phase-in	n.a.
ESRS E1-9 Ventilation de la valeur comptable des actifs immobiliers de l'entreprise par classe d'efficacité énergétique	E1-9-67 c)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	Phase-in	n.a.
ESRS E1-9 Degré d'exposition du portefeuille aux opportunités liées au climat	E1-9-69	n.a.	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission	n.a.	Phase-in	n.a.
ESRS E2-4 Quantité de chaque polluant énuméré dans l'annexe II du règlement E-PRTR (registre européen des rejets et des transferts de polluants) rejetés dans l'air, l'eau et le sol	E2-4-28	Indicateur n° 8, tableau 1, annexe I; indicateur n° 2, tableau 2, annexe I; indicateur n° 1, tableau 2, annexe I; indicateur n° 3, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E3-1 Ressources aquatiques et marines	E3-1-9	Indicateur n° 7, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E3-1 Politique en la matière	E3-1-13	Indicateur n° 8, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E3-1 Pratiques durables en ce qui concerne les océans et les mers	E3-1-14	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E3-4 Pourcentage total d'eau recyclée et réutilisée	E3-4-28 c)	Indicateur n° 6, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS E3-4 Consommation d'eau totale en m ³ par rapport au chiffre d'affaires généré par les activités propres	E3-4-29	Indicateur n° 6, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS 2- IRO 1 - E4 - 16 a) i)	ESRS2-IRO-1-E4-16a)i)	Indicateur n° 7, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS 2- IRO 1 - E4 - 16 b)	ESRS2-IRO-1-E4-16b)	Indicateur n° 10, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS 2- IRO 1 - E4 - 16 c)	ESRS2-IRO-1-E4-16c)	Indicateur n° 14, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 1. 4. 1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités importants
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques foncières / agricoles durables	E4-2-24 b)	Indicateur n° 11, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E4-2 Pratiques ou politiques durables en ce qui concerne les océans/mers	E4-2-24 c)	Indicateur n° 12, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E4-2 Politiques de lutte contre la déforestation	E4-2-24 d)	Indicateur n° 15, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E5-5 Déchets non recyclés	E5-5-37 d)	Indicateur n° 13, tableau 2, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.
ESRS E5-5 Déchets dangereux et déchets radioactifs	E5-5-39	Indicateur n° 9, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non conclusif	n.a.

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque de travail forcé	ESRS 2- SBM3 - S1 - 14f)	Indicateur n° 13, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
ESRS 2- SBM3 - S1 Risque d'exploitation d'enfants par le travail	ESRS 2- SBM3 - S1 - 14g)	Indicateur n° 12, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
ESRS S1-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme	S1-1-20	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 2. 5 Dialogue Social et engagement des salariés
ESRS S1-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail	S1-1-21	n.a.	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	n.a.	Matériel	3. 3. 2. 1 Développement du capital humain 3. 3. 2. 3 Environnement de travail 3. 3. 2. 4 Egalité, diversité et inclusion 3. 3. 2. 5 Dialogue Social et engagement des salariés
ESRS S1-1 Processus et mesures de prévention de la traite des êtres humains	S1-1-22	Indicateur n° 11, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 2. 3 Environnement de travail
ESRS S1-1 Politique de prévention ou système de gestion des accidents du travail	S1-1-23	Indicateur n° 1, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 2. 3 Environnement de travail 3. 3. 2. 5 Dialogue Social et engagement des salariés
ESRS S1-3 Mécanismes de traitement des différends ou des plaintes	S1-3-32 c)	Indicateur n° 5, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 5. 2. 8 Protection des lanceurs d'alerte
ESRS S1-14 Nombre de décès et nombre et taux d'accidents liés au travail	S1-14-88 b) et c)	Indicateur n° 2, tableau 3, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816 de la Commission	n.a.	Matériel	3. 3. 3 Métriques
ESRS S1-14 Nombre de jours perdus pour cause de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	S1-14-88 e)	Indicateur n° 3, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 3 Métriques

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS S1-16 Écart de rémunération entre hommes et femmes non corrigé	S1-16-97 a)	Indicateur n° 12, tableau 1, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	n.a.	Matériel	3. 3. 3 Métriques
ESRS S1-16 Ratio de rémunération excessif du Directeur Général	S1-16-97 b)	Indicateur n° 8, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 3 Métriques
ESRS S1-17 Cas de discrimination	S1-17-103 a)	Indicateur n° 7, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 3. 3 Métriques
ESRS S1-17 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	S1-17-104 a)	Indicateur n° 10, tableau 1, et indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Matériel	3. 3. 3 Métriques
ESRS 2- SBM3 - S2 Risque important d'exploitation d'enfants par le travail ou de travail forcé dans la chaîne de valeur	ESRS 2 - SBM3 - S2-11 b)	Indicateurs n° 12 et n° 13, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S2-1 Engagements à mener une politique en matière des droits de l'homme	S2-1-17	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S2-1 Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	S2-1-18	Indicateurs n° 11 et n° 4, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S2-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	S2-1-19	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Non matériel	n.a.

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS S2-1 Politiques de diligence raisonnable sur les questions visées par les conventions fondamentales 1 à 8 de l'Organisation internationale du travail	S2-1-19	n.a.	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S2-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme recensés en amont ou en aval de la chaîne de valeur	S2-4-36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S3-1 Engagements à mener une politique en matière de droits de l'homme	S3-1-16	Indicateur n° 9, tableau 3, annexe I, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S3-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, des principes de l'OIT et/ou des principes directeurs de l'OCDE	S3-1-17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S3-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	S3-4-36	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS S4-1 Politiques en matière de clients et d'utilisateurs finaux	S4-1-16	Indicateur n° 9, tableau 3, et indicateur n° 11, tableau 1, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 4. 2 Protéger la clientèle 3. 4. 3 Prévenir les cyberattaques 3. 4. 4 Protéger les données à caractère personnel (RGPD)
ESRS S4-1 Non-respect des principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et des principes directeurs de l'OCDE	S4-1-17	Indicateur n° 10, tableau 1, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816, article 12, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2020/1818	n.a.	Matériel	3. 4. 1. 6 Cadre et références

Exigence de publication et point de donnée y relatif	Référence Normes CSRD	Référence SFDR	Référence Pilier 3	Référence règlement sur les indices de référence	Référence loi européenne sur le climat	Matérialité	Référence Section Rapport de durabilité
ESRS S4-4 Problèmes et incidents en matière de droits de l'homme	S4-4-35	Indicateur n° 14, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Non matériel	n.a.
ESRS G1-1 Convention des Nations unies contre la corruption	G1-1-10 b)	Indicateur n° 15, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption
ESRS G1-1 Protection des lanceurs d'alerte	G1-1-10 d)	Indicateur n° 6, tableau 3, annexe I	n.a.	n.a.	n.a.	Matériel	3. 5. 2. 8 Protection des lanceurs d'alerte
ESRS G1-4 Amendes pour infraction à la législation sur la lutte contre la corruption et les actes de corruption	G1-4-24 a)	Indicateur n° 17, tableau 3, annexe I	n.a.	Annexe II du règlement délégué (UE) 2020/1816	n.a.	Matériel	3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption
ESRS G1-4 Normes de lutte contre la corruption et les actes de corruption	G1-4-24 b)	Indicateur n° 16, tableau 3, annexe I	n.a.		n.a.	Matériel	3. 5. 2. 7 Lutte contre la corruption

3.6 Rapport de certification des informations en matière de durabilité

Rapport de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

(Exercice clos le 31 décembre 2025)

À l'Assemblée générale de la Société

Le présent rapport est émis en notre qualité de commissaires aux comptes d'AMUNDI. Il porte sur les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2025 et incluses dans le rapport sur la gestion du groupe et présentées au chapitre 3 « Rapport de durabilité (certifié) » du document d'enregistrement universel (ci-après le « Rapport de durabilité »).

Nos travaux, qui portent sur ces informations, ont été réalisés dans un contexte évolutif caractérisé par des incertitudes sur l'interprétation des textes et le développement de pratiques de place.

En application de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, AMUNDI est tenue d'inclure les informations précitées au sein d'une section distincte du rapport sur la gestion du groupe.

Ces informations permettent de comprendre les impacts de l'activité du groupe sur les enjeux de durabilité, ainsi que la manière dont ces enjeux influent sur l'évolution des affaires du groupe, de ses résultats et de sa situation. Les enjeux de durabilité comprennent les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernement d'entreprise.

En application du II de l'article L. 821-54 du Code précité, notre mission consiste à mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'émission d'un avis, exprimant une assurance limitée, portant sur :

- la conformité aux exigences découlant des normes d'information en matière de durabilité adoptées par la Commission européenne en vertu de l'article 29 ter de la directive (UE) 2013/34 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, telle que modifiée par la directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 (ci-après ESRS pour *European Sustainability Reporting Standards*) du processus mis en œuvre par AMUNDI pour déterminer les informations publiées, qui incluent, lorsque

l'entité y est soumise, l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail ;

- la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS ; et
- le respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

L'exercice de cette mission est réalisé en conformité avec les règles déontologiques, y compris d'indépendance, et les règles de qualité prescrites par le Code de commerce.

Il est également régi par les lignes directrices de la Haute Autorité de l'Audit « *Mission de certification des informations en matière de durabilité et de contrôle des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852* ».

Dans les trois parties distinctes du rapport qui suivent, nous présentons, pour chacun des axes de notre mission, la nature des vérifications que nous avons opérées, les conclusions que nous en avons tirées, et, à l'appui de ces conclusions, les éléments qui ont fait l'objet, de notre part, d'une attention particulière et les diligences que nous avons mises en œuvre au titre de ces éléments. Nous attirons votre attention sur le fait que nous n'exprimons pas de conclusion sur ces éléments pris isolément et qu'il convient de considérer que les diligences explicitées s'inscrivent dans le contexte global de la formation des conclusions émises sur chacun des trois axes de notre mission.

Enfin, lorsqu'il nous semble nécessaire d'attirer votre attention sur une ou plusieurs informations en matière de durabilité fournies par AMUNDI dans le rapport de durabilité, nous formulons un paragraphe d'observations.

Limites de notre mission

Notre mission ayant pour objectif d'exprimer une assurance limitée, la nature (choix des techniques de contrôle) des travaux, leur étendue (amplitude), et leur durée, sont moindres que ceux nécessaires à l'obtention d'une assurance raisonnable.

Cette mission ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion d'AMUNDI, notamment à porter une appréciation, qui dépasserait la conformité aux prescriptions d'information des ESRS sur la pertinence des choix opérés par AMUNDI en termes de plans d'action, de cibles, de politiques, d'analyses de scénarios et de plans de transition.

En outre, s'agissant des informations prospectives, qui présentent par nature un caractère incertain, leurs réalisations

futures différeront parfois de manière significative des informations prospectives présentées dans le rapport sur la gestion du groupe.

Notre mission permet cependant d'exprimer des conclusions concernant le processus de détermination des informations en matière de durabilité publiées, les informations elles-mêmes, et les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, quant à l'absence d'identification ou, au contraire, l'identification, d'erreurs, omissions ou incohérences d'une importance telle qu'elles seraient susceptibles d'influencer les décisions que pourraient prendre les lecteurs des informations objet de nos vérifications.

Les informations en matière de durabilité et les informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et à la qualité des données externes utilisées.

Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenus pour leur établissement et présentés dans le rapport de durabilité du groupe.

Conformité aux exigences découlant des normes ESRS du processus mis en œuvre par AMUNDI pour déterminer les informations publiées, qui incluent l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que :

- le processus défini et mis en œuvre par AMUNDI, incluant l'obligation de consultation du Comité social et économique prévue au sixième alinéa de l'article L. 2312-17 du Code du travail, lui a permis, conformément aux ESRS, d'identifier et d'évaluer ses impacts, risques et opportunités liés aux enjeux

de durabilité, et d'identifier ceux de ces impacts, risques et opportunités matériels qui ont conduit à la publication des informations en matière de durabilité dans le Rapport de durabilité ; et

- les informations fournies sur ce processus sont également conformes aux ESRS.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions ou incohérences importantes concernant la conformité du processus mis en œuvre par AMUNDI avec les ESRS.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations figurant au sous-paragraphe « Thématiques Pollution (E2), Ressources aquatiques et marines (E3), Biodiversité et écosystèmes (E4), et Utilisation des ressources et économie circulaire (E5) » du paragraphe « 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels » du Rapport de durabilité qui décrit :

- les limites expliquant les raisons pour lesquelles AMUNDI considère ne pas être encore en mesure, au titre de l'exercice 2025, de conclure sur la matérialité des thématiques E2, E3, E4 et E5 (Pollution, Ressources aquatiques et marines, Biodiversité et écosystèmes et Utilisation des ressources et économie circulaire), ainsi que ;
- les travaux exploratoires poursuivis par AMUNDI avec l'objectif d'aboutir à une méthodologie lui permettant de conclure sur la matérialité de ces thématiques.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS du processus mis en œuvre par AMUNDI pour déterminer les informations publiées.

Les informations relatives à la manière dont AMUNDI a mis à jour son analyse de double matérialité sont mentionnées à la section « 3.1.4.1 Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels » du Rapport de durabilité.

Nous avons, par entretien avec les personnes que nous avons jugées appropriées et par inspection de la documentation disponible, pris connaissance des analyses menées par AMUNDI pour identifier et évaluer les facteurs internes et externes ayant conduit à l'actualisation de l'analyse de double matérialité.

Sur la base de notre jugement professionnel, nos diligences ont notamment consisté à :

- exercer notre esprit critique sur la documentation des analyses menées par le groupe ainsi que sur la démarche mise en œuvre par ce dernier pour identifier notamment les éléments de contexte et réglementaires à considérer ;
- apprécier le caractère approprié des facteurs internes et externes considérés par le groupe au regard de notre connaissance du groupe ;
- apprécier la pertinence des évolutions réalisées par le groupe sur l'identification des parties prenantes et des impacts, risques et opportunités ainsi que pour l'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière au regard de notre connaissance du groupe et des analyses sectorielles et benchmark concurrentiels disponibles que nous avons jugés pertinents ;

- apprécier, pour les évolutions affectant les impacts, risques et opportunités, la conformité du processus d'évaluation de la matérialité d'impact et de la matérialité financière mis en œuvre par le groupe (y compris la fixation des seuils) au regard des critères définis par ESRS 1 ;
- apprécier le caractère approprié de la description donnée dans la section 3.1.4.1 « Description des procédures d'identification et d'évaluation des impacts, risques et opportunités matériels » du Rapport de durabilité.

Conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à vérifier que, conformément aux prescriptions légales et réglementaires, y compris aux ESRS :

- les renseignements fournis permettent de comprendre les modalités de préparation et de gouvernance des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, y compris les modalités de détermination des informations relatives à la chaîne de valeur et les exemptions de divulgation retenues ;
- la présentation de ces informations en garantit la lisibilité et la compréhensibilité ;

- le périmètre retenu par AMUNDI relativement à ces informations est approprié ; et
- sur la base d'une sélection, fondée sur notre analyse des risques de non-conformité des informations fournies et des attentes de leurs utilisateurs, que ces informations ne présentent pas d'erreurs, omissions, incohérences importantes, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations. .

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité, avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Observation

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur :

- les paragraphes « 3.2.3.1 Stratégie » et « 3.2.3.3 Métriques », précisant le périmètre retenu pour les objectifs de décarbonation qui portent sur les actifs sous gestion de la gamme Net Zero ;
- le paragraphe figurant après le tableau « Intensité carbone scopes 1, 2, 3 et totale par ETP » du paragraphe « 3.2.4.3

Métriques », qui expose les raisons pour lesquelles, compte tenu de l'état de la réglementation décrit au paragraphe « 3.1.1.2 Publication d'informations relatives à des circonstances particulières », Amundi n'inclut pas dans son bilan carbone les actifs gérés pour compte de tiers. A titre volontaire, Amundi publie les émissions de GES en intensité par million d'euros de chiffre d'affaires pour les actifs sous gestion de la gamme Net Zero.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité des informations en matière de durabilité incluses dans le Rapport de durabilité avec les dispositions de l'article L. 233-28-4 du Code de commerce, y compris avec les ESRS.

Informations fournies en application des normes environnementales (ESRS E1)

Les informations publiées au titre du changement climatique (ESRS E1) sont mentionnées dans la section 3.2 *Changement climatique (ESRS E1)* du Rapport de durabilité.

Nous vous présentons ci-après les éléments ayant fait l'objet d'une attention particulière de notre part concernant la conformité aux ESRS de ces informations.

En ce qui concerne les informations publiées au titre du bilan des émissions de gaz à effet de serre (GES) par ETP (ESRS E1-6), telles que mentionnées dans le paragraphe « 3.2.4.3 Métriques » du Rapport de durabilité, nos diligences ont notamment consisté à :

- prendre connaissance des processus, méthodologies, référentiels, données et estimations retenus par le groupe pour établir l'information publiée, y compris, le cas échéant, le dispositif de mise en œuvre et le contrôle interne associé; concernant , plus particulièrement l'information relative à l'intensité par Equivalent Temps Plein (ETP) des émissions de scope 1, scope 2 et scope 3 (catégorie 6) relatives aux opérations propres du groupe :

- apprécier le caractère approprié des facteurs d'émission utilisés et du calcul des conversions afférentes, compte tenu de l'incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées ;
- rapprocher, sur la base de sondage, les données sous-jacentes servant à l'élaboration du bilan des émissions de gaz à effet de serre par ETP avec les pièces justificatives et à apprécier l'exactitude arithmétique des calculs servant à établir les émissions en intensité par ETP publiées.

En complément, en ce qui concerne les informations relatives à l'intensité carbone liée aux actifs sous gestion de la gamme Net Zero, telles que mentionnées dans le paragraphe « 3.2.4.3 Métriques » du Rapport de durabilité, nos diligences ont notamment consisté à :

- comprendre le périmètre d'actifs couverts tel que décrit dans la section « Objectifs et mise en œuvre d'une méthodologie propriétaire Net Zero » du paragraphe « 3.2.3.1 Stratégie » ;
- apprécier, sur base de sondages, que la base de calcul de l'intensité carbone liée aux portefeuilles de la gamme Net Zero correspond au périmètre d'actifs couverts tel que décrit dans le paragraphe « 3.2.3.1 Stratégie » ;
- examiner la méthodologie de calcul de l'intensité carbone des scopes 1, 2 et 3 et les hypothèses de calcul retenues par le groupe ;
- apprécier, sur la base de sondages, l'exactitude arithmétique du calcul de l'intensité carbone agrégée pour l'ensemble des actifs sous gestion de la gamme Net Zero.

En ce qui concerne les informations publiées au titre des objectifs de décarbonation portant sur l'actif sous gestion des portefeuilles de la gamme Net Zero pour l'atténuation et l'adaptation au changement climatique à horizon 2025 telles que mentionnées dans le paragraphe « 3.2.3.1 Stratégie » et « 3.2.3.3 Métriques » du Rapport de durabilité, nos diligences ont notamment consisté à :

- apprécier les informations relatives au périmètre des objectifs de décarbonation portant sur l'actif sous gestion des portefeuilles de la gamme Net Zero ainsi que les processus, méthodologies, référentiels, données et estimations retenues par le groupe pour établir l'information publiée ;
- apprécier la cohérence de ces objectifs de décarbonation avec les engagements pris par le groupe tels que retranscrits dans le Plan Ambition ESG 2025 et les autres communications faites par le groupe ;
- apprécier, sur la base d'un échantillon d'actifs sous gestion,
 - la cohérence de la stratégie des portefeuilles avec la cible climatique de rattachement ;
 - l'exactitude arithmétique du calcul de la réduction de l'intensité carbone ;
 - l'exactitude arithmétique du calcul de la métrique de suivi des objectifs de décarbonation sur la gamme Net Zero.

Respect des exigences de publication des informations prévues à l'article 8 du règlement (UE) 2020/852

Nature des vérifications opérées

Nos travaux ont consisté à analyser le processus mis en œuvre par AMUNDI pour déterminer le caractère éligible et aligné des actifs sous gestion du groupe.

Ils ont également consisté à analyser les informations publiées en application de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852, ce qui implique l'appréciation :

- de la conformité aux règles de présentation de ces informations qui en garantissent la lisibilité et la compréhensibilité ;
- sur la base d'une sélection, de l'absence d'erreurs, omissions, incohérences importantes dans les informations fournies, c'est-à-dire susceptibles d'influencer le jugement ou les décisions des utilisateurs de ces informations.

Conclusion des vérifications opérées

Sur la base des vérifications que nous avons opérées, nous n'avons pas relevé d'erreurs, omissions, incohérences importantes concernant le respect des exigences de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852.

Éléments qui ont fait l'objet d'une attention particulière

Nous avons déterminé qu'il n'y avait pas d'éléments à communiquer dans notre rapport.

Fait à Neuilly-sur-Seine et à et Levallois-Perret, le 31 mars 2026

Les commissaires aux comptes

PricewaterhouseCoopers Audit

Bara Najja

Forvis Mazars SA

Jean Latorzeff

Jean-Baptiste Meugniot

3.7 Mise à jour du reporting Investissement responsable (format 2024, non certifié)

Note : en complément du Rapport de durabilité, Amundi a choisi d'intégrer également dans son rapport de gestion, la mise à jour du chapitre « Agir en acteur financier responsable ». Cette décision a été prise afin d'assurer une continuité de reporting dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025. Certains éléments de ce chapitre peuvent être redondants avec des éléments déjà décrits dans le Rapport de durabilité.

Signataire des *Principles for Responsible Investment* (PRI) depuis 2006, Amundi compte parmi les pionniers de l'Investissement responsable, qu'elle a placé au cœur de sa stratégie de développement. Cette stratégie repose notamment sur une généralisation de la prise en compte des critères ESG dans tous les fonds ouverts gérés activement par Amundi ⁽¹⁾, afin de proposer à ses clients des solutions d'investissement qui cherchent à concilier performance financière et atteinte d'objectifs extra-financiers tout en respectant le niveau de risque qu'ils ont choisi. Après avoir confirmé, fin 2021, sa position de leader européen ⁽²⁾ de l'Investissement responsable en finalisant son Plan stratégique ESG 2018-2021, Amundi a annoncé en décembre 2021 qu'elle allait amplifier encore ses engagements en faveur d'une transition environnementale juste au travers d'un nouveau plan Ambitions ESG 2025.

Pour répondre aux enjeux essentiels de l'Investissement responsable, Amundi continue de se renforcer sur six axes clés détaillés dans cette section :

- une gouvernance dédiée pour superviser et piloter sa stratégie d'Investissement responsable et sa mise en œuvre ;
- sa politique d'Investissement responsable au service de la transition de l'économie vers un modèle plus durable ;
- ses solutions d'épargne et ses solutions technologiques ;
- son dispositif et ses moyens combinant une équipe dédiée à ses engagements ESG & Climat et l'implication de l'ensemble de ses collaborateurs ;
- son engagement vers les parties prenantes au sein de l'écosystème ;
- son exigence de transparence vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes.

Lors de son Assemblée générale 2022, Amundi avait soumis sa Stratégie Climat au vote consultatif, une résolution qui avait recueilli 97,7 % de votes favorables.

Outre la nécessité d'une approche scientifique et la recherche du progrès social et économique qui garantit l'acceptabilité de la transition énergétique, la Stratégie Climat d'Amundi est fondée sur la conviction qu'il faut accompagner les entreprises dans leur transition, et limiter les exclusions aux secteurs d'activités très émissifs pour lesquelles des alternatives à l'échelle existent.

Sur proposition du Conseil d'Administration, Amundi présentera sa nouvelle Stratégie Climat à l'Assemblée générale des actionnaires 2026. Cette stratégie s'inscrit dans la continuité du plan d'action 2022-2025 présenté en 2022.

Amundi avait alors présenté une démarche progressive et évolutive, visant à prendre en compte l'évolution des trajectoires énergétiques des pays et secteurs d'activité dans lesquels Amundi investit pour compte de tiers. Le nouveau plan a été élaboré dans un contexte marqué par de forts contrastes entre les rythmes de développement des différentes technologies bas-carbone, ainsi que certains reculs sur le plan des politiques climatiques. Il reflète par ailleurs les avancées réalisées par la communauté scientifique pour préciser l'importance des seuils écologiques planétaires pour le fonctionnement de notre économie et leurs interdépendances avec le climat.

L'ambition réaffirmée à travers cette stratégie est de maintenir son engagement comme acteur des transitions auprès des entreprises et dans l'intérêt de ses clients, en se fixant des objectifs sur 3 leviers d'actions : son offre, son dialogue actionnarial et son exemplarité dans la conduite de ses activités.

Amundi continuera de faire évoluer sa stratégie climatique dans les années à venir, selon les scénarios scientifiques de référence et en lien étroit avec les objectifs de ses clients.

Cette stratégie d'Investissement responsable vient en complément de nos différentes actions en interne pour générer un impact positif sur la société dans son ensemble en agissant sur nos propres opérations qui sont incluses dans notre approche sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).

(1) Lorsque cela est techniquement possible. Certaines exceptions ont été définies, elles concernent les fonds pour lesquels la fonctionnalité de gestion active est limitée, tels que les fonds « Buy and Watch » ou les organismes de titrisation, les fonds immobiliers et alternatifs, les fonds non gérés sur les plateformes d'investissement d'Amundi et fonds délégués, fonds à forte concentration dans l'indice ou ceux qui présentent une couverture limitée d'émetteurs notables, les produits des plateformes d'hébergement (Fund Hosting).

(2) Source : Broadridge.

Des engagements 2022-2025 tenus

Sur les trois dernières années, Amundi a conforté sa position de leader de l'investissement responsable et a tenu tous les engagements fixés en 2022 :

- **engagement n° 1** : une note de transition environnementale est disponible pour tous les gestionnaires de portefeuille Amundi *via* la plateforme d'investissement Alto. Et un rapport climat est publié pour tous les fonds ouverts en gestion active où le score est à la fois approprié et représentatif ;
- **engagement n° 2** : 6 classes d'actif proposent *a minima* un produit *Net Zero* 2050 à fin 2025 ;
- **engagement n° 3** : les encours sur les fonds à impact ont progressé pour atteindre 21,8 milliards d'euros à fin décembre 2025 par rapport à 16,1 milliards d'euros à fin décembre 2024, pour un objectif de 20 milliards à fin 2025 ;
- **engagement n° 4** : à fin décembre 2025, 42 % de la gamme de fonds passifs est constituée de fonds ESG, contre 37 % à fin 2024, pour un objectif de 40 % à fin 2025 ;
- **engagement n° 5** : deux modules d'Alto Sustainability ont été développés, module ESG et module Climat ;
- **engagement n° 6** : un plan d'engagement climat a été élargi à + 1 818 nouveaux émetteurs à fin décembre 2025, par rapport à + 1 478 à fin 2024, pour un objectif de +1 000 entreprises à fin 2025 versus fin 2021 ;
- **engagement n° 7** : les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans les secteurs du pétrole et du gaz non conventionnel ont été exclues des investissements d'Amundi en 2025, comme cela est le cas depuis 2022 ;

- **engagement n° 8** : des objectifs ESG ont été intégrés dans les objectifs annuels de 100,0 % des gérants et des commerciaux et la mise en œuvre d'engagements d'Amundi en matière de RSE et d'ESG compte pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi en avril 2025 ;
- **engagement n° 9** : la mise en œuvre du plan d'actions pour réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à l'énergie (scope 1 + 2) et aux déplacements professionnels (scope 3) a été poursuivie. À fin décembre 2025, les émissions ont diminué de - 65 % par employé par rapport à 2018, pour un objectif de - 30 % à fin 2025 ;
- **engagement n° 10** : le rapport d'avancement rendant compte de la mise en œuvre de la stratégie climat a été présenté aux actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale du 27 mai 2025 et approuvé à 96,59 %.

La mise en œuvre du plan se traduit par une progression des encours en Investissement responsable, qui s'élèvent à fin 2025 à 1 048 milliards d'euros, contre 850 milliards d'euros à fin 2021. Au-delà des encours, cette démarche a permis d'intégrer de manière pérenne les enjeux de durabilité au sein des différentes entités du Groupe, grâce notamment aux dispositifs de formation et à l'appui des équipes d'experts d'Amundi sur l'Investissement responsable. Amundi poursuivra ses efforts en matière de développement de l'Investissement responsable et d'intégration au sein des équipes de gestion dans les années à venir, notamment *via* les cibles fixées pour 2028 présentées en section 3.8.2.

Des classements et prix reconnus par le marché

1. PRI (*Principles for Responsible Investment*) ⁽¹⁾ 2025 : Sur les 16 modules, Amundi a obtenu 5 étoiles dans onze modules et 4 étoiles dans cinq modules. Pour tous les modules évalués, nous obtenons un score supérieur à la médiane PRI. L'une des cinq étoiles obtenues par Amundi concerne le module « Politique, gouvernance et stratégie » pour la 4^e année consécutive, qui récompense les efforts d'Amundi en matière d'Investissement responsable présentés dans notre Politique Global d'Investissement responsable.
2. *ShareAction Voting Matters* 2024 : Amundi se classe 1^{er} parmi les 10 plus grands gestionnaires d'actifs au monde pour ses votes en Assemblée générale au nom de ses clients sur les questions environnementales et sociales - obtenant ainsi un score global de 96 sur 100.
3. Comité du capital des travailleurs (CWC) : Amundi se classe parmi les 5 meilleurs gestionnaires d'actifs sur 10 analysés, avec 100 % des votes alignés sur les recommandations du CWC concernant les droits des travailleurs en 2024.
4. Indice de marque d'Investissement responsable (RIBI) : Amundi, dans la plus haute catégorie « Avant Gardist », se classe 2^e en France et 3^e parmi les plus grands gestionnaires d'actifs au monde pour sa capacité à traduire son engagement en faveur du développement responsable dans sa marque.
5. CDP 2025 : Amundi rend compte au CDP par le biais de CASA, Crédit Agricole a été promu à la notation A et a atteint la « A-list ».
6. *PRI Awards* : Amundi fait partie de l'équipe qui a remporté le prix « Reconnaissance pour l'action – Droits Humains » en 2025, qui reconnaît notre puissant engagement collaboratif avec le World Benchmarking Alliance's Collective Impact Coalition on Ethical AI.9. *Euromoney* : Crédit Agricole a été désigné trois prix comme « Meilleure banque du monde pour la finance durable », « Meilleure banque d'Europe pour la finance durable », et « Meilleure banque de France pour la finance durable » lors des Awards for Excellence 2025 d'*Euromoney*. En tant que gestionnaire d'actifs de Crédit Agricole, le leadership d'Amundi en matière d'Investissement responsable est également reconnu.

(1) Source : 2025 PRI Assessment Report – Amundi, 2025 PRI Public Transparency Report – Amundi, 2025 PRI Public Climate Report – Amundi (<https://about.amundi.com/article/2025-pri-results-amundi-reconfirmed-leader-responsible-investment>).

3.7.1 Une gouvernance assurant le déploiement d'une stratégie d'Investissement responsable ambitieuse

3.7.1.1 Supervision de la stratégie d'Investissement responsable par le Conseil d'Administration

Parce qu'agir en tant qu'établissement financier responsable représente un engagement essentiel de la stratégie d'Amundi, la structure de sa gouvernance intègre les enjeux liés à une gestion responsable. Les responsabilités liées à la réalisation de ses objectifs ESG – en particulier climatiques – se reflètent notamment dans les instances de supervision et de direction, ainsi que dans le mode de fonctionnement des organes de gouvernance.

Le rôle du Conseil d'Administration

Les missions du Conseil d'Administration ont trait à la définition des orientations stratégiques de l'activité d'Amundi, en veillant à leur mise en œuvre opérationnelle par la Direction Générale. Ainsi, la Stratégie Climat entre pleinement dans le périmètre de ses réflexions et décisions. Ce rôle est explicitement décrit dans l'Article 2 de son Règlement Intérieur puisqu'il « examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques tels que les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux (y compris en matière de durabilité) ainsi que les mesures prises en conséquence ».

Le Conseil d'Administration veille donc à ce qu'Amundi remplisse son rôle d'acteur financier responsable. Il a décidé en 2022 que le Groupe Amundi se devait, en tant que pionnier de l'Investissement responsable et acteur engagé sur les sujets climatiques, de participer au mouvement de transparence concernant les stratégies climat, en cohérence avec ses attentes envers les entreprises dans lesquelles elle investit.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la Stratégie Climat, les membres du Conseil participent à une session annuelle de formation sur la thématique du climat, laquelle est intervenue fin 2025. Les administrateurs ont également bénéficié d'un point sur les actualités réglementaires européennes, notamment celles relatives à la finance durable.

Le Conseil d'Administration s'appuie notamment sur les travaux d'approfondissement menés par ses Comités spécialisés, et en particulier ceux du Comité stratégique et RSE décrit ci-dessous. Les autres Comités spécialisés du Conseil (Audit, Risques...) contribuent également chacun sur leur périmètre.

Le rôle du Comité stratégique et RSE

En matière de Stratégie Climat, le Conseil d'Administration s'appuie principalement sur les travaux du Comité stratégique et RSE. En vertu de l'article 5.3 du Règlement Intérieur du Conseil d'Administration, ce dernier a pour mission "d'approfondir la réflexion stratégique du Groupe dans ses différents métiers, en France et à l'international, ainsi qu'en matière de responsabilité sociétale et environnementale". Présidé par une administratrice indépendante et dorénavant composé de quatre membres, il formule un avis sur la Stratégie climatique de l'entreprise et examine, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ce domaine et les résultats obtenus.

À la demande du Comité, la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle participent systématiquement aux réunions du Comité stratégique et RSE. D'autres intervenants ponctuels peuvent également être amenés à présenter certains sujets spécifiques, à la demande expresse du Comité.

Les travaux et avis du Comité stratégique et RSE sont rapportés au Conseil d'Administration par le Président du Comité ou par un membre du Comité désigné par celui-ci.

Par ailleurs, d'autres Comités internes, supervisés par la Direction Générale, permettent de piloter les engagements pris, notamment en matière de Stratégie climatique.

3.7.1.2 Suivi et pilotage de la stratégie d'Investissement responsable

La stratégie d'investissement responsable est discutée au plus haut niveau et pilotée par des Comités dédiés. Ces instances de gouvernance interagissent régulièrement entre elles et avec les différents métiers travaillant sur ces sujets, principalement *via* l'équipe Investissement responsable. Quatre Comités de pilotage de l'Investissement responsable sont en place et font l'objet d'un suivi régulier.

Comité Stratégique ESG et Climat

Ce Comité mensuel, présidé par la Directrice Générale d'Amundi, définit les orientations stratégiques du groupe en matière d'intégration des critères ESG, de durabilité et de climat. Il détermine et approuve les politiques d'investissement responsable et climat applicables aux investissements. L'objectif de ce Comité est de :

- piloter, valider et suivre la stratégie d'Investissement responsable et climat d'Amundi ;
- valider les principales orientations stratégiques de la Politique générale d'Investissement responsable ;
- suivre les projets stratégiques clés.

Comité de Notation ESG

Présidé par le Directeur de l'Investissement responsable, ce Comité composé des dirigeants des plateformes d'investissement, des pôles risques et conformité, se réunit mensuellement pour :

- valider l'ensemble des méthodologies d'évaluation des émetteurs en matière de durabilité ;
- examiner les politiques d'exclusion et les politiques sectorielles, et approuver leurs règles d'application ;
- examiner et prendre des décisions sur les questions de notation ESG individuelles et donner son avis sur les nouveaux cas ESG, chaque fois que cela est nécessaire.

Comité de Vote

Ce Comité est présidé par le membre de la Direction Générale en charge de la supervision de l'Investissement responsable. Il se réunit une fois par an pour approuver la Politique de Vote, puis mensuellement et ponctuellement le reste de l'année, pour :

- se prononcer sur les votes en Assemblée générales de certains cas particuliers ; les membres sont appelés à donner leur avis à titre d'expert ;
- approuver la politique de vote d'Amundi (pour les entités couvertes ⁽¹⁾) et ses règles de mise en œuvre ;
- Examiner les rapports périodiques sur les informations relatives aux votes.

Comité d'Investissement responsable

Présidé par le Directeur de l'Investissement responsable, ce Comité mensuel composé de cadres dirigeants des plateformes d'investissement, des pôles Investissement responsable, marketing, risque, audit et conformité, a pour objectif de :

- valider les méthodologies d'intégration ESG au sein des portefeuilles, qu'elles soient internes (par exemple, ESG Mainstream, *Net Zero*, Impact) ou réglementaires (PAI, Taxonomie) ;
- valider les critères de qualification des produits ainsi que les règles et principes pour les classifications réglementaires (SFDR, AMF).

3.7.1.3 Intégration de la stratégie d'Investissement responsable et Climat dans la politique de rémunération

Mettre en œuvre la Stratégie Climat d'Amundi n'est possible qu'en sensibilisant toutes ses parties prenantes. Cela suppose d'aligner la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est mise en œuvre de la façon suivante :

- en 2025, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué prend en compte l'atteinte d'objectifs ESG (incluant des engagements climatiques ⁽²⁾) et RSE à hauteur de 20 % (en considérant les critères relatifs à la finalisation de la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi comptant pour 12,5 % et à la RSE Sociétale et Environnementale du groupe Crédit Agricole pour 7,5 %) ;

- la mise en œuvre des engagements d'Amundi en matière d'ESG et de RSE (qui intègre des engagements climatiques) pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribuées, en 2025, à plus de 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- depuis 2022, Amundi a intégré les objectifs ESG dans l'évaluation de la performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, pour que ces objectifs soient pris en compte dans leur rémunération variable.

(1) Les politiques de vote de KBI Global Investors Ltd ou des joint-ventures ne relèvent pas de la supervision de ce Comité. Les joint-ventures concernées sont listées dans notre Politique Générale d'Investissement Responsable.

(2) Les objectifs détaillés de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué sont présentés dans la section 2.4.3.

3.7.2 Une politique d'Investissement responsable au service de la transition de l'économie vers un modèle plus durable

3.7.2.1 L'analyse ESG au cœur du processus d'Investissement responsable

Le détail des méthodologies d'analyse d'Amundi est disponible dans la Politique Générale d'Investissement responsable d'Amundi, mise à jour chaque année.

Nous sommes convaincus que l'analyse ESG consolide la création de valeur en fournissant une compréhension holistique de l'entreprise. Cette vision nous a conduit à élaborer notre propre cadre d'évaluation des risques et opportunités ESG, complété par un grand nombre d'indicateurs et d'approches propriétaires sur les enjeux climatiques et les risques de durabilité.

Notre approche en matière d'ESG et d'investissement responsable est universelle par ambition et ancrée dans la réalité par nécessité.

Notre méthodologie d'analyse et de notation ESG est de type *best-in-class* par conception. Elle permet de comparer les pratiques ESG des acteurs économiques au sein d'un secteur donné et d'identifier les meilleures et les moins bonnes pratiques ESG au niveau sectoriel grâce à des recherches externes et internes, afin de promouvoir ce que nous considérons comme les meilleures pratiques à l'échelle de l'économie. Non seulement cela nous permet de sélectionner les entreprises en fonction de critères ESG pertinents pour leur secteur, mais cela constitue également un référentiel critique lorsque nous interagissons au travers de l'engagement avec des entreprises et d'autres émetteurs sur les questions ESG.

La méthodologie de notation ESG est complétée par un ensemble de notations couvrant des dimensions diverses telles que le suivi du risque de controverse, les mesures et notations relatives au climat et à la biodiversité, ainsi que les notations dérivées de la réglementation dans laquelle Amundi opère. Grâce à ses propres approches et méthodes, la ligne métier Investissement responsable fournit aux gestionnaires d'investissement de nombreuses données, leur permettant de prendre leurs décisions d'investissement.

Nous nous approvisionnons auprès de plusieurs fournisseurs de données. Les informations reçues couvrent des scores ESG, des informations liées aux controverses et d'autres informations liées à l'ESG. Notre analyse s'appuie sur ces données pour générer nos propres scores, notations et analyses de controverses. Nous utilisons également ces données pour répondre aux exigences spécifiques de nos clients en termes d'exclusion.

L'analyse ESG est placée sous la responsabilité de l'équipe Investissement responsable et intégrée dans les systèmes de gestion de portefeuille d'Amundi. Elle est disponible en temps réel dans les outils des gestionnaires pour leur fournir, en complément des notations financières, un accès immédiat aux scores ESG des entreprises et des émetteurs souverains.

Notre méthodologie d'analyse et de notation ESG adopte une approche de double matérialité. Cela signifie que notre analyse ESG vise non seulement à évaluer l'impact significatif des facteurs ESG sur la valeur des entreprises, mais aussi leur impact sur les questions environnementales et sociales, influençant ainsi significativement les moteurs de l'économie et potentiellement nos portefeuilles. C'est pourquoi nous nous efforçons de suivre en permanence les entreprises dans lesquelles nous investissons sur l'ensemble des facteurs E, S et G, tout comme les indicateurs financiers plus traditionnels. Nous nous efforçons d'identifier les problèmes et les préoccupations en amont, avant qu'ils ne nuisent à la performance de l'entreprise ou qu'ils n'affectent la performance des investissements de nos clients.

Le cadre d'analyse et la méthodologie de notation ESG d'Amundi sont à la fois propriétaires et centralisés, ce qui permet d'avoir une approche indépendante et cohérente de l'investissement responsable dans l'ensemble de l'organisation. Notre approche se fonde sur des textes de portée universelle, tels que le Pacte mondial des Nations Unies (UNG), les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ou encore les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Amundi a développé deux principales méthodologies de notation ESG, la première pour les entreprises émettant des instruments cotés, la seconde pour les entités souveraines. Des méthodologies et des cadres sur mesure, développés pour des besoins particuliers, des classes d'actifs ou des instruments spécifiques tels que les actifs privés ou les obligations « use-of-proceeds », complètent ces méthodologies. Les notations ESG ainsi que les critères associés et les indicateurs complémentaires de durabilité sont mis à la disposition de tous nos gestionnaires de fonds *via* leurs outils de gestion de portefeuille. Cela leur permet d'intégrer les enjeux de durabilité dans leurs décisions d'investissement et d'appliquer toutes les contraintes appropriées à leurs portefeuilles.

Analyse des entreprises

Amundi fonde son analyse ESG des entreprises sur une approche dite « Best in Class ». Chaque entreprise est évaluée par un score chiffré, échelonné autour de la moyenne de son secteur, afin de distinguer les meilleures et les moins bonnes pratiques sectorielles. L'évaluation d'Amundi repose sur une combinaison de données extra-financières externes et des analyses qualitatives sur les secteurs et les thèmes de durabilité associés. La note attribuée par Amundi se situe sur une échelle de notation allant de A pour les meilleures pratiques à G pour les moins bonnes. Les entreprises qui font l'objet d'une notation G sont exclues de l'univers d'investissement ⁽¹⁾. La note attribuée à l'émetteur est prise en compte dans la gestion en fonction de la philosophie et l'objectif du fonds.

Notre méthodologie d'analyse repose sur 38 critères dont 17 génériques (intersectoriels) et 21 critères spécifiques (applicables à certains secteurs uniquement). Ces critères sont conçus pour évaluer l'impact potentiel des enjeux de durabilité sur les entreprises ainsi que la manière dont celles-ci se les approprient.

Les gestionnaires de portefeuille et les analystes des différentes plateformes de gestion ont ainsi accès en permanence aux notations ESG des émetteurs, ainsi qu'aux analyses et métriques ESG connexes. Plus de 17 000 émetteurs font l'objet d'une notation ESG.

Analyse des émetteurs souverains

La méthodologie de notation des émetteurs souverains a pour objectif d'évaluer leur performance ESG. Les facteurs E, S et G peuvent avoir un impact sur la capacité des États à rembourser leurs dettes à moyen et long terme. Ils peuvent également refléter la manière dont les pays engagent des politiques sur les grandes questions de durabilité qui affectent la stabilité mondiale.

La méthodologie d'Amundi s'appuie sur une cinquantaine d'indicateurs ESG jugés pertinents par la recherche ESG d'Amundi pour traiter les risques et les facteurs de durabilité ⁽²⁾. Chaque indicateur peut combiner plusieurs points de données, provenant de différentes sources, y compris des bases de données internationales ouvertes (telles que celles du Groupe de la Banque mondiale, des Nations Unies, etc.) ou des bases de données propriétaires. Amundi a défini les pondérations de chaque indicateur ESG contribuant aux scores ESG finaux et aux différentes composantes (E, S et G).

Les indicateurs proviennent d'un fournisseur de données indépendant. Pour plus de clarté, ils ont été regroupés en huit catégories, chacune relevant d'un des piliers E, S ou G. À l'instar de notre échelle de notation ESG des entreprises, le score ESG des émetteurs souverains est traduit par une note ESG allant de A à G.

Indicateurs et métriques climat

Concernant les risques liés au climat, l'approche d'Amundi consiste à considérer à la fois les risques physiques et des risques de transition vers une économie bas-carbone. Les premiers peuvent découler de l'augmentation attendue de la fréquence des phénomènes météorologiques extrêmes et de leur impact potentiel sur les actifs des entreprises. Les risques de transition sont quant à eux liés aux risques qui découlent de la transition vers une économie bas-carbone et à l'objectif de contenir l'augmentation de la température mondiale bien en dessous de 2 °C par rapport aux niveaux préindustriels et de poursuivre les efforts pour la limiter à 1,5 °C, comme indiqué dans l'Accord de Paris.

Dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, Amundi a annoncé vouloir aller plus loin dans l'intégration d'objectifs extra-financiers dans sa gestion active de portefeuilles, en lien avec l'enjeu climatique. Amundi a développé une méthodologie propriétaire afin d'évaluer les engagements et les réalisations des entreprises en matière d'objectifs climatiques. Cette évaluation se traduit par un Score de Transition ⁽³⁾.

Cette méthodologie s'applique uniquement aux émetteurs privés jouant un rôle significatif dans la transition. Cela inclut les émetteurs des secteurs à fortes émissions, selon la classification sectorielle MSCI ou les émetteurs dont l'intensité carbone des scopes 1, 2 et 3 amont est supérieure à 400 tCO₂e par million d'euros de chiffre d'affaires. Les émetteurs privés concernés sont évalués selon trois dimensions clés : activités brunes, alignement et activités vertes, permettant de les classer selon trois grandes catégories :

- Non engagé : émetteur fortement exposé aux activités « brunes » ou augmentant son intensité directe d'émissions de GES.
- Aligné : émetteur ayant commencé à réduire son intensité directe d'émissions de GES et/ou s'étant au moins engagé à fixer un objectif de réduction des émissions de carbone dans le cadre de l'Initiative SBTi.
- Leader : émetteur doté d'un plan de transition crédible et ambitieux, ou proposant des solutions bas-carbone et consacrant la majorité de ses activités à ces solutions.

Ces macro-catégories sont subdivisées en six sous-catégories. Un score quantitatif, d'une échelle de 1 à 100, est attribué à chaque sous-catégorie, le score 100 représentant le niveau des « leaders ». Au niveau du portefeuille, le score de transition est calculé comme étant la moyenne des scores des émetteurs pondérée par la valeur de marché.

(1) Pour de plus amples informations sur le champ d'application de la politique d'exclusion, se référer à la Politique Générale d'Investissement Responsable <https://legroupe.amundi.com/documentation-esg>

(2) Le risque de durabilité désigne un événement ou une condition environnementale, sociale ou de gouvernance qui, s'il se produit, pourrait avoir un impact négatif important sur la valeur de l'investissement. Les impacts négatifs sur les facteurs de durabilité sont des impacts des décisions d'investissement qui entraînent des effets négatifs sur les facteurs de durabilité.

(3) Pour de plus amples informations, se référer à la Politique Générale d'Investissement Responsable <https://legroupe.amundi.com/documentation-esg>

3.7.2.2 Une politique d'engagement active

Le *stewardship* est au cœur de la philosophie d'investissement responsable d'Amundi, tout comme l'intégration systématique des critères ESG dans nos investissements. À travers ses activités de *stewardship*, incluant l'engagement et le vote, Amundi s'efforce de jouer son rôle d'investisseur responsable et de veiller à la préservation de la valeur des actifs dans la durée. Nous sommes convaincus qu'un engagement responsable et un engagement efficace jouent un rôle clé pour permettre une transition vers une économie robuste, durable, inclusive et bas-carbone.

Chez Amundi, le *stewardship* est au cœur de nos activités de recherche, de notation et de vote, constituant ainsi la clé de voûte de notre approche et de notre stratégie d'investissement responsable. L'engagement peut également être assuré par des analystes financiers ou des gérants de portefeuille. Dans tous les cas, l'équipe Recherche ESG, Engagement et Vote assure la cohérence, la traçabilité et la qualité des activités d'engagement.

Notre politique d'engagement proactif vise à améliorer le profil rendement/risque à moyen et long terme de nos portefeuilles. L'objectif est de :

- mieux gérer les risques de durabilité, en contribuant à la diffusion des meilleures pratiques, en favorisant une meilleure intégration de la durabilité dans la gouvernance, les opérations et les modèles de développement des entreprises investies ;
- mieux appréhender les impacts sur les facteurs de durabilité, en suscitant des changements positifs dans la manière dont les entités gèrent leurs propres impacts sur des thèmes spécifiques qui sont essentiels pour la durabilité de notre économie ;
- soutenir la croissance à moyen et long terme des entreprises investies en les incitant à opérer leur propre transition vers des modèles économiques robustes et durables, et à aligner leurs dépenses d'investissement, de recherche et de développement.

Les stratégies passives bénéficient de la même politique d'engagement, ainsi que de la même politique de vote.

Les facteurs de durabilité étant interdépendants, une économie saine au sein de laquelle les entreprises peuvent prospérer nécessite donc de mener des actions sur plusieurs fronts. L'équipe Recherche ESG, Engagement et Vote a identifié cinq thèmes principaux qui reflètent l'orientation générale de ses efforts d'engagement. Ces thèmes sont les suivants :

- transition vers une économie bas-carbone ;
- préservation du capital naturel ;
- capital humain et droits humains ;
- protection des clients et responsabilité sociétale ;
- pratiques de gouvernance au service d'un développement durable.

Amundi exerce son activité d'engagement avec les entreprises dans lesquelles elle investit, ou prévoit potentiellement d'investir, quel que soit le type de participations détenues. Les émetteurs sont principalement sélectionnés en fonction de leur niveau d'exposition à l'un des thèmes listés ci-dessus. Amundi pratique également l'engagement au niveau du type d'émission (obligations vertes, sociales ou durables, fonds, titres adossés à des actifs -ABS-, etc.), afin de promouvoir de meilleures pratiques et de la transparence.

L'engagement d'Amundi s'étend sur tous les continents et tient compte des réalités locales. L'objectif est d'avoir le même niveau d'ambition à l'échelle mondiale, tout en adaptant les questions et les étapes intermédiaires selon les zones géographiques.

Mesurer et suivre les progrès de l'engagement

Amundi évalue les progrès réalisés au regard des objectifs fixés à l'aide de jalons. Le premier objectif est d'induire un impact positif, et la manière dont nous décidons d'engager sera toujours déterminée par son efficacité. Adopter une vision à plus long terme et envisager différents objectifs intermédiaires, tenant compte du contexte dans lequel l'entreprise évolue, est un élément essentiel pour un engagement efficace, en gardant à l'esprit l'objectif à long terme, tout en recherchant des améliorations gérables et mesurables à court et moyen terme.

Escalade de l'engagement

Amundi favorise un dialogue constructif afin d'encourager le changement et soutenir ceux qui obtiennent déjà des résultats positifs. Si l'engagement échoue, ou si le plan de remédiation de l'émetteur apparaît insuffisant, nous mettons en œuvre un mécanisme d'escalade pouvant conduire à l'exclusion. Ces modes d'escalade incluent (sans ordre particulier) : les dégradations de la note d'un ou de plusieurs critères ESG, les questions posées lors des assemblées générales, les votes contre la direction, les déclarations publiques, le plafonnement de la note ESG et, en dernier ressort, l'exclusion si le sujet est critique.

Plus précisément, concernant les modes d'escalade *via* nos activités de vote, si nous détenons des entreprises exposées à des thèmes critiques (climat, préservation du capital naturel, y compris la biodiversité, facteurs ou risques sociaux, et autres facteurs de durabilité, controverses graves et/ou violations des principes du Pacte mondial des Nations Unies), ou en cas d'absence de réponses sur l'engagement lié aux facteurs de durabilité, Amundi peut décider de voter contre la décharge du Conseil d'Administration ou de la direction, ou la réélection du président et de certains administrateurs.

Outre l'escalade par le biais de nos activités de vote, l'échec d'un engagement peut déclencher un impact direct sur le montant des capitaux alloués à une entreprise. Les analystes ESG peuvent dégrader la note du critère concerné, et si le problème est critique, cela peut entraîner une dégradation de la note ESG finale. Amundi s'est engagé à intégrer les critères ESG dans le processus d'investissement de ses fonds ouverts gérés activement, avec pour objectif, outre les objectifs financiers, de maintenir la note ESG moyenne du portefeuille au-dessus de la note ESG moyenne de l'univers d'investissement concerné. Une dégradation des notes ESG peut donc limiter la capacité d'Amundi à investir dans l'émetteur.

3.7.2.3 Une politique de vote exigeante

La Politique de Vote d'Amundi est disponible publiquement et mise à jour annuellement.

La politique de vote d'Amundi repose sur la conviction que la prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux, et de bonne gouvernance par les Conseils d'administration est essentielle à la bonne gestion d'une entreprise. Amundi entend pleinement jouer son rôle d'investisseur responsable et se mobilise ainsi sur le soutien aux résolutions portant sur le climat ou sur des enjeux sociaux.

La politique de vote est revue annuellement, en s'appuyant sur les enseignements de la campagne précédente. L'équipe *Vote et Gouvernance d'entreprise* soumet des propositions d'évolution de leurs pratiques de vote sur les principaux piliers : Droits des actionnaires, Conseils, Comités et Instances dirigeantes, Opérations financières, Politiques de rémunération des dirigeants et Enjeux environnementaux et sociaux. Les évolutions de la politique sont validées en Comité de Vote.

Nous nous attachons à la responsabilisation des membres des Conseils d'administration, en n'hésitant pas à cibler des administrateurs individuels pour la mauvaise gestion des problématiques qui leur sont dévolues, notamment en ce qui concerne leur responsabilité de contrôle des sujets environnementaux et sociaux. Par ailleurs, nous avons très souvent soutenu les résolutions d'actionnaires demandant plus de transparence sur les sujets de transition écologique et énergétique. Ainsi, nous enregistrons 86 % de votes en faveur des résolutions d'actionnaires portant sur le climat lors des Assemblées générales des entreprises auxquelles Amundi a participé en tant qu'investisseur.

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de ses Organismes de placement collectif (OPC), Amundi peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts. Des mesures de prévention et de gestion de ce risque ont donc été mises en place. La première mesure préventive est la définition et la publication de la politique de vote validée par les instances dirigeantes des sociétés de gestion du Groupe. La seconde mesure consiste à soumettre au Comité de Vote, pour validation préalable à l'Assemblée générale, les propositions de vote des résolutions relatives à une liste préalable de sociétés cotées sensibles du fait de leurs liens avec Amundi. Au-delà de ces émetteurs préalablement identifiés, l'équipe *Vote et Gouvernance d'entreprise* soumet également au Comité de Vote les Assemblées générales pour lesquelles des conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés lors de l'analyse des résolutions.

Depuis 2022, afin d'exercer au mieux sa responsabilité de gestionnaire dans l'intérêt exclusif de ses clients, Amundi a décidé de faire voter la plus grande partie des OPC gérés et ce quel que soit leur mode de gestion.

3.7.2.4 Normes Minimales et Politique d'Exclusion

Dans le cadre de sa responsabilité fiduciaire, Amundi a établi des normes minimales et des politiques d'exclusion sur des sujets critiques de durabilité, déclenchant des suivis spécifiques et des procédures d'escalade lorsque des violations sont identifiées, pouvant conduire à un engagement, à des actions de vote spécifiques (le cas échéant) ou à une exclusion.

Les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion d'Amundi sont appliquées aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire de nos clients, et toujours dans le respect des lois et réglementations applicables.

Le Comité Stratégique ESG et Climat définit les lignes directrices des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion, le Comité de notation ESG valide les règles de mise en œuvre. Les émetteurs soumis à exclusion⁽¹⁾ sont signalés dans les outils de gestion et les transactions sur ces noms sont bloquées avant leur négociation dans l'outil de conformité afin d'empêcher tout achat, sauf indication contraire. Des contrôles de second niveau sont effectués par les équipes Risques.

Pour tout nouveau mandat ou fonds dédié, les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion d'Amundi sont mises en œuvre conformément à notre documentation précontractuelle, sauf demande contraire du client.

Pour la gestion passive, l'application des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion diffère entre les produits ESG et les produits non ESG :

- Pour les produits passifs ESG : tous⁽²⁾ les ETF ESG et fonds indiciels ESG appliquent les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion d'Amundi.
- Pour les produits passifs non ESG : le devoir fiduciaire et l'obligation réglementaire en matière de gestion passive consistent à répliquer le plus fidèlement possible un indice. En conséquence, le gérant de portefeuille doit respecter l'objectif contractuel de délivrer une exposition passive conforme à l'indice répliqué. Les fonds indiciels/ETF d'Amundi, répliquant des indices de référence standards (non ESG) n'appliquent donc pas d'exclusions systématiques au-delà de celles imposées par la réglementation. Toutefois, pour les titres exclus de l'univers d'investissement actif d'Amundi, en raison de l'application des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion, mais qui peuvent être présents dans des fonds passifs non ESG, Amundi a renforcé son processus d'engagement et ses actions de vote qui peuvent conduire à un vote contre la décharge du Conseil d'Administration ou de la direction, ou contre la réélection du président et de certains administrateurs.

(1) Veuillez-vous référer au champ d'application de la politique d'exclusion présentée dans l'annexe de la Politique Générale d'Investissement Responsable d'Amundi.

(2) Sauf demande contraire du client en cas de fonds dédié.

Pour les fonds à formule, l'application des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion diffère également selon leur qualification ESG ou non ESG :

- Les fonds à formule ESG appliquent les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion d'Amundi.
- Les fonds à formule non ESG n'appliquent pas d'exclusions systématiques au-delà de celles réglementaires ⁽¹⁾.

Les Normes Minimales et la Politique d'Exclusion établissent une distinction entre les critères d'exclusion appliqués aux entreprises de ceux des états souverains. Les premiers ciblent les activités et les pratiques qui peuvent conduire à l'exclusion de titres émis par une entreprise. Les seconds peuvent conduire à l'exclusion des obligations souveraines.

1. Exclusions normatives liées aux conventions internationales

Amundi exclut les émetteurs impliqués dans les armes interdites par les instruments juridiques internationaux suivants :

- les émetteurs impliqués dans la production, la vente, le stockage ou les services liés aux mines antipersonnel et aux bombes à sous-munitions, interdits par les traités d'Ottawa et d'Oslo ⁽²⁾ ;
- les émetteurs impliqués dans la production, la vente ou le stockage d'armes chimiques ⁽³⁾ et biologiques ⁽⁴⁾.

Amundi s'appuie sur l'analyse d'un fournisseur tiers pour identifier l'implication d'une entreprise dans les opérations susmentionnées. Ces exclusions s'appliquent à toutes les stratégies (actives et passives), sur lesquelles Amundi a toute discrétion.

De plus, Amundi attend des entreprises qu'elles respectent leurs obligations fondamentales en matière de droits humains et de droits du travail, de protection de l'environnement et de lutte contre la corruption, partout où elles opèrent, conformément aux principes du Pacte mondial des Nations Unies. Amundi mène des actions d'engagement auprès des entreprises qui présentent des lacunes et exclut les plus contrevenantes. Ainsi, Amundi exclut les émetteurs qui violent, de manière grave et répétée, un ou plusieurs des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies ⁽⁵⁾, sans prendre de mesures correctives crédibles.

Pour déterminer les entreprises susceptibles d'être impliquées ou exclues, Amundi s'appuie, entre autres, sur trois fournisseurs de données afin d'identifier les entreprises potentiellement à risque. Amundi réalise ses propres recherches et évaluations.

Cette exclusion s'applique à toutes les stratégies de gestion active et aux stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi a toute discrétion.

2. Politiques sectorielles

Amundi met en œuvre des exclusions sectorielles ciblées, spécifiques aux combustibles fossiles (charbon thermique, pétrole, gaz et combustibles consommables), au tabac et à l'armement (armes à uranium appauvri et armement nucléaire) détaillées ci-dessous. Elles sont complétées par des exclusions spécifiques aux émetteurs souverains.

3. Politiques sectorielles

En complément de sa Politique Générale d'Investissement Responsable, Amundi a établi des politiques dédiées, relatives à certains secteurs ou thématiques. Elles s'inscrivent dans le respect des principes et objectifs de la politique définie par le groupe Crédit Agricole auquel Amundi appartient. Les modalités d'application sont adaptées aux particularités et spécificités de l'activité de gestion d'actifs, ainsi qu'aux processus opérationnels associés. Cette approche permet une application cohérente des exigences du groupe, tout en tenant compte des spécificités de l'environnement réglementaire et des règles de bonne conduite propres aux sociétés de gestion, afin de servir au mieux les intérêts de nos clients. Ces politiques dédiées reposent sur les principes énoncés dans la Politique Générale d'Investissement Responsable d'Amundi, elles couvrent les thématiques et suivants :

- Charbon thermique ;
- Déforestation et Conversion des écosystèmes ;
- Pétrole, gaz et combustibles consommables ;
- Automobiles et composants automobiles ;
- Infrastructure de transports ;
- Métaux et exploitation minière ;
- Services Publics – producteurs d'électricité.

(1) Veuillez-vous référer au champ d'application de la politique d'exclusion présentée dans l'annexe de la Politique Générale d'Investissement Responsable d'Amundi.
(2) Conventions Ottawa du 12/03/1997 et Oslo du 12/03/2008, ratifiées respectivement par 164 et 103 pays en juillet 2018 (y compris les pays de l'Union européenne et hors États-Unis).
(3) Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication, du stockage et de l'emploi des armes chimiques et sur leur destruction - 13/01/1993.
(4) Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication et du stockage des armes bactériologiques (biologiques) ou à toxines et sur leur destruction - 26/03/1972.
(5) Pacte mondial des Nations Unies (UN Global Compact) : « Un appel aux entreprises à aligner leurs stratégies et leurs opérations sur les principes universels sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption, et à prendre des mesures qui font progresser les objectifs sociétaux.

Combustibles fossiles

A. Charbon thermique

Objectifs et portée

La combustion du charbon est le principal contributeur au changement climatique d'origine humaine ⁽¹⁾.

L'élimination progressive du charbon est primordiale pour parvenir à la décarbonation de nos économies, c'est pourquoi Amundi s'est engagé à éliminer progressivement le charbon thermique de ses investissements d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE et de l'UE, et d'ici 2040 dans le reste du monde. En cohérence avec les Objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD) et l'Accord de Paris de 2015, cette stratégie s'appuie sur les scénarios élaborés par l'Agence internationale de l'énergie (AIE), le *Climate Analytics report* et les *Science Based Targets*.

Conformément à notre calendrier d'élimination progressive du charbon thermique d'ici 2030/2040, les règles et seuils suivants constituent le point de référence à partir duquel les entreprises sont estimées trop exposées pour pouvoir sortir du charbon thermique à un rythme approprié.

Cette politique s'applique à toutes les entreprises dans lesquelles nous investissons mais affecte principalement les sociétés minières, les services publics et sociétés d'infrastructures de transport. Le périmètre concerné couvre toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive, sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Utiliser notre rôle d'investisseurs pour inciter les émetteurs à abandonner progressivement le charbon thermique

Amundi a fait part de ses attentes aux entreprises détenues en portefeuille, qui sont exposées au charbon thermique (sur la base de leur chiffre d'affaires) et qui n'ont pas encore publié de politique d'élimination progressive du charbon thermique conforme au calendrier d'élimination progressive 2030/2040 fixé par Amundi.

De plus, pour les entreprises exclues de l'univers d'investissement actif d'Amundi selon notre politique (voir ci-dessous), ou celles dont les politiques en matière de charbon thermique sont considérées insuffisantes, Amundi applique des mesures d'escalade consistant à voter contre la décharge du Conseil d'Administration ou de la direction, ou contre la réélection du président et de certains administrateurs.

Les exclusions comme outil pour faire face aux expositions non durables

Amundi exclut :

- les entreprises minières, de services publics et d'infrastructures de transport qui développent des projets de charbon thermique avec un statut autorisé et qui sont en phase de construction ;
- les entreprises ayant des projets de charbon thermique à des stades de développement antérieur, incluant ceux annoncés, proposés ou ayant obtenu un statut préautorisé, font l'objet d'un suivi annuel.

Concernant l'extraction minière, Amundi exclut :

- les entreprises générant plus de 20 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction du charbon thermique ;

- les entreprises dont l'extraction annuelle de charbon thermique est égale ou supérieure à 70 millions de tonnes ;

Pour les entreprises jugées trop exposées pour pouvoir se désengager du charbon thermique au rythme approprié, Amundi exclut :

- toutes les entreprises qui génèrent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires de l'extraction de charbon thermique et de la production d'électricité à partir de charbon thermique ;
- toutes les entreprises qui génèrent entre 20 % et 50 % de leur chiffre d'affaires de la production d'électricité à partir de charbon thermique et de l'extraction de charbon thermique, avec une trajectoire de transition insuffisante ⁽²⁾.

Mise en œuvre

Pour évaluer l'exposition des entreprises au charbon thermique, Amundi utilise des mesures d'exposition aux combustibles fossiles provenant de fournisseurs de données (Trucost et MSCI). Cela nous permet de disposer d'une large couverture de données provenant de différentes sources intégrées à notre analyse et méthodologie de notation ESG. Cela nous permet également d'avoir une meilleure compréhension de l'exposition des entreprises au charbon thermique et de fournir à nos équipes d'investissement des informations complémentaires sur le sujet. Lorsque les deux fournisseurs disposent de données pour un même émetteur, nous appliquons une approche conservatrice qui consiste à retenir les données dont l'exposition au charbon thermique est la plus élevée parmi les deux fournisseurs. Une *due diligence* peut être effectuée pour enrichir ou contester les informations reçues de nos fournisseurs.

Pour évaluer le développement de nouvelles capacités de charbon thermique, Amundi réalise une *due diligence* annuelle afin d'enrichir ou challenger les informations reçues de nos fournisseurs et des différentes sources.

B. Pétrole, gaz et combustibles consommables

Objectif et champ d'application

Le volume du marché du pétrole et du gaz représente un défi complexe dans les efforts mondiaux visant à atteindre la neutralité carbone. Les émissions de gaz à effet de serre résultant de l'extraction et de l'utilisation de ces combustibles contribuent fortement au changement climatique, et les solutions ne sont pas simples. Le modèle NZE (zéro émission nette) de l'AIE, aligné sur l'objectif de 1,5 °C, stipule que, pour atteindre ses objectifs de décarbonation, l'intensité carbone opérationnelle du secteur pétrolier et gazier doit diminuer de 50 % d'ici 2030, par rapport à 2022.

Par ailleurs, investir dans des entreprises fortement exposées aux énergies fossiles entraîne de plus en plus de risques sociaux, environnementaux et économiques. Une fois extraits, les hydrocarbures non conventionnels ne sont pas différents du gaz naturel ou du pétrole conventionnel qui continueront à contribuer au mix énergétique mondial dans les années à venir, selon le « scénario de développement durable » de l'AIE et le « scénario NZE 2050 » de l'AIE. Toutefois, l'exploration et la production de pétrole et de gaz non conventionnels sont exposées à des risques climatiques aigus (en raison d'émissions de méthane potentiellement plus élevées – si elles ne sont pas correctement gérées – pour le pétrole et le gaz de schiste, et d'une intensité carbone plus élevée pour les sables bitumineux), des risques environnementaux (utilisation et contamination de l'eau, sismicité induite et pollution de l'air) et des risques sociaux (santé publique ⁽³⁾).

(1) Source GIEC 2022, Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat. Contribution du Groupe de travail III au sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat [PR Shukla, J. Skea, R. Slade, A. Al Khourdajie, R. van Diemen, D. McCollum, M. Pathak, S. Some, P. Vyas, R. Fradera, M. Belkacemi, A. Hasija, G. Lisboa, S. Luz, J. Malley, (éd.)]. Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni et New York, NY, États-Unis. doi : 10.1017/9781009157926.001.

(2) Amundi effectue une analyse pour évaluer la qualité du plan d'élimination progressive.

(3) <https://e360.yale.edu/features/fracking-gas-chemicals-health-pennsylvania>

Cette politique est applicable à l'ensemble des stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Les exclusions : un outil pour traiter les expositions non durables

Lorsque cela est applicable, et sous réserve de la disponibilité, de la qualité et de la pertinence des informations recueillies, Amundi exclut les émetteurs relevant des catégories suivantes :

Hydrocarbures non-conventionnels

Amundi exclut les entreprises dont l'activité liée à l'exploration et à la production d'hydrocarbures non conventionnels représente plus de 30 % de leur chiffre d'affaires. Cela concerne les sables bitumineux, les schistes bitumineux (gisements riches en kérogène), le pétrole de schiste, le gaz de schiste, les gisements de charbon et le méthane de houille.

Pétrole, gaz et combustibles consommables

Une exclusion peut être appliquée si la *due diligence* effectuée conclut que l'émetteur dépasse significativement la trajectoire d'intensité carbone opérationnelle, sans mesure corrective crédible. Plus précisément, cela s'applique aux entreprises dont l'intensité carbone opérationnelle est incompatible avec la trajectoire de réduction moyenne globale fixée par le scénario NZE de l'AIE, soit une réduction de 50 % d'ici 2030, à la date d'application (sur la base d'une réduction linéaire moyenne).

Mise en œuvre

Hydrocarbures non-conventionnels

Pour évaluer l'exposition des entreprises aux combustibles fossiles non conventionnels, Amundi utilise des métriques provenant de fournisseurs de données (MSCI et Sustainalytics). Cela nous permet de disposer d'une large couverture de données provenant de différentes sources intégrées à notre méthodologie d'analyse et de notation ESG. Cela nous permet également d'avoir une meilleure compréhension de l'exposition des entreprises aux hydrocarbures non conventionnels et de fournir à nos équipes d'investissement des informations complémentaires sur le sujet.

Des *due diligences* peut également être réalisées pour enrichir ou contester les informations reçues de nos fournisseurs.

Pétrole, gaz et combustibles consommables

Pour évaluer l'intensité carbone opérationnelle des entreprises, Amundi utilise diverses sources de données externes, notamment Upstream EmissionsCube de Rystad, ce qui lui permet de couvrir de manière exhaustive et détaillée toutes les entreprises de son univers d'investissement. L'intensité carbone opérationnelle de chaque nouveau gisement est évaluée au cas par cas afin de garantir sa conformité avec l'objectif NZE 2030. Une *due diligence* préalable peut également être effectuée pour compléter ou nuancer les données reçues des fournisseurs.

Les règles d'exclusion relatives à l'intensité carbone opérationnelle seront mises en œuvre au plus tard début mars 2026.

C. Tabac

Objectif et portée

Le tabac a non seulement un impact négatif sur la santé publique, mais sa chaîne de valeur est également confrontée à des violations des droits de l'homme et à des défis sanitaires spécifiques pour sa main-d'œuvre, avec des conséquences environnementales importantes et des coûts économiques substantiels (estimés à plus de 1 000 milliards de dollars par an à l'échelle mondiale, selon les estimations de l'Organisation mondiale de la santé⁽¹⁾).

En mai 2020, Amundi est devenu signataire du Tobacco-Free Finance Pledge.

Amundi pénalise les émetteurs exposés à la chaîne de valeur du tabac en limitant leur note ESG et a mis en place une politique d'exclusion pour les entreprises productrices de cigarettes. Cette politique touche l'ensemble du secteur du tabac, y compris les fournisseurs, les fabricants de cigarettes et les détaillants. Elle est applicable à toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Notation ESG des entreprises exposées au tabac

La note ESG du secteur du tabac est plafonnée à E (sur l'échelle de notation allant de A à G). Cette politique s'applique aux entreprises impliquées dans les activités de fabrication, de fourniture et de distribution du tabac (seuil d'application : chiffre d'affaires supérieur à 10 %).

Les exclusions : un outil pour traiter les expositions non durables

Amundi exclut les entreprises qui fabriquent des produits complets du tabac (seuil d'application : chiffre d'affaires supérieur à 5 %), y compris les fabricants de cigarettes, car aucun produit ne peut être considéré comme exempt du travail des enfants.

Cette politique est applicable à l'ensemble des stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Utiliser notre rôle d'investisseurs pour influencer les metteurs

Concernant l'exposition résiduelle aux entreprises relevant de notre politique d'exclusion (voir ci-dessus), notre politique consiste à voter contre la décharge du Conseil d'Administration ou de la direction, ou contre la réélection du président et de certains administrateurs.

Mise en œuvre

Pour évaluer l'exposition des entreprises, Amundi utilise le fournisseur de données MSCI.

(1) <https://www.hrw.org/report/2014/05/14/tobaccos-hidden-children/hazardous-child-labor-united-states-tobacco-farming>

Armes

Au-delà des exclusions normatives énoncées précédemment, Amundi exclut les armes suivantes :

A. Armes à uranium appauvri

Objectif et portée

Les armes à uranium appauvri sont considérées comme provoquant la libération de particules chimiquement toxiques et radioactives, représentant un danger à long terme pour l'environnement et la santé humaine. En conséquence, Amundi exclut les émetteurs réalisant un chiffre d'affaires significatif, défini comme supérieur à 5 % de leur chiffre d'affaires total, provenant de la production ou de la vente d'armes à uranium appauvri.

Cette politique est applicable à toutes les stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi a toute discrétion.

Mise en œuvre

Pour évaluer l'exposition des entreprises, Amundi utilise ISS ESG comme fournisseur de données. Les analystes ESG effectuent une analyse complémentaire. Le Comité de Notation ESG est informé et valide les ajouts portés à la liste d'exclusion d'Amundi.

B. Armement nucléaire

Objectif et portée

Comme le stipule le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires (TNP) : « la prolifération des armes nucléaires augmenterait considérablement le risque de guerre nucléaire » et une telle guerre pourrait entraîner une dévastation qui « frapperait l'humanité tout entière ». Par conséquent, « il est nécessaire de tout mettre en œuvre pour écarter le danger d'une telle guerre et de prendre des mesures pour sauvegarder la sécurité des populations ». L'objectif fondamental des armes nucléaires doit clairement être la dissuasion, et le commerce doit être effectué avec une extrême prudence.

Cette politique est applicable à l'ensemble des stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire.

Les exclusions : un outil pour traiter les expositions non durables.

Amundi restreint les investissements dans les entreprises exposées à l'armement nucléaire, notamment celles qui sont impliquées dans la production de composants clés et/ou dédiés à l'arme nucléaire. Amundi exclut les émetteurs qui remplissent au moins une des conditions suivantes :

- émetteurs impliqués dans la production, la vente ou au stockage d'armes nucléaires des états n'ayant pas ratifié le Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires ou des états signataires du Traité sur la non-prolifération des armes nucléaires mais qui ne sont pas membres de l'OTAN ;
- émetteurs impliqués dans la production d'ogives nucléaires et/ou de missiles nucléaires complets, ainsi que dans les composants qui ont été développés et/ou modifiés de manière significative en vue d'une utilisation exclusive dans des armes nucléaires ;
- émetteurs qui réalisent plus de 5 % de leur chiffre d'affaires de la production ou la vente d'armes nucléaires, à l'exception des revenus provenant de composants à double usage ainsi que des plateformes de lancement.

Mise en œuvre

Pour évaluer l'exposition des entreprises, Amundi utilise les fournisseurs de données MSCI et ISS ESG. Les analystes ESG mènent une analyse complémentaire. Le Comité de Notation ESG est informé et valide les ajouts portés à la liste d'exclusion d'Amundi.

4. Obligations souveraines

Au-delà des exclusions applicables aux entreprises, Amundi exclut les obligations souveraines émises par certains pays. Pour identifier ces pays, Amundi utilise son propre cadre d'exclusion.

Nous sélectionnons dans un premier temps les pays figurant sur la liste des sanctions de l'Union européenne (UE) dont les avoirs sont gelés. Nous utilisons ensuite notre fournisseur de données ESG, Verisk Maplecroft, qui fournit un score « indice des sanctions commerciales ». Cet indice évalue les restrictions imposées par les États-Unis et/ou l'UE à un pays ou à un État dans les domaines suivants : i) restrictions financières et gel des avoirs ; ii) restrictions au commerce et aux services ; iii) restrictions sur les armes ; et iv) restrictions de voyage et interdictions d'entrée. Les pays ayant les scores les plus bas (c'est-à-dire le niveau de sanctions le plus élevé) sont identifiés pour exclusion. Enfin, après cet examen formel, les pays à exclure sont validés par le Comité de Notation ESG.

5. Politique des droits humains

La protection des droits humains contribue à la lutte contre les inégalités sociales et favorise une société stable et solide. Nous reconnaissons que les entreprises et les régions affichent des niveaux de maturité différents en ce qui concerne l'intégration des droits humains dans leurs activités. A *minima*, et conformément au Pacte mondial des Nations Unies, nous reconnaissons la nécessité de respecter les principes établis par la Charte internationale des droits de l'homme⁽¹⁾ et la déclaration de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail. En tant que gestionnaire d'actifs responsable, nous évaluons la manière dont les entreprises prennent en compte les droits humains et traitent les violations des droits humains dans le cadre de leurs activités.

Objectif et champ d'application de la politique

Amundi estime qu'il est nécessaire que les entreprises développent une stratégie visant à assurer le respect des principes des droits humains, tant dans leurs opérations directes qu'indirectes, et ce, quel que soit le secteur d'activité.

La politique d'Amundi en matière de droits humains se concentre sur le dialogue qu'elle entretient avec les entreprises au sujet de la protection et de la promotion du respect des droits humains (dans les opérations directes et tout au long de la chaîne de valeur), en s'assurant que les entreprises prennent les mesures nécessaires pour identifier les principaux risques liés aux droits humains au sein de leurs activités, pour prévenir les abus avant qu'ils ne se produisent, et pour fournir ou préconiser des mesures correctives efficaces lorsque des problèmes sont identifiés. Une surveillance est effectuée sur les entreprises particulièrement exposées à des risques potentiels, qui manquent de procédures ou de transparence, et sur les entreprises faisant l'objet de controverses liées aux droits humains. Toutes les entreprises répertoriées sur cette liste prioritaire font l'objet d'un processus d'engagement en vue d'obtenir des améliorations. Lorsque l'engagement échoue, nous pouvons adopter un mode d'escalade afin d'encourager la mise en œuvre de mesures correctives appropriées.

(1) <https://www.ohchr.org/fr/what-are-human-rights/international-bill-human-rights>

Lorsqu'un émetteur démontre des violations graves et répétées, sans prendre les mesures correctives qui s'imposent, l'escalade peut conduire à l'exclusion (violation du Pacte mondial des Nations Unies).

Cette politique est applicable à l'ensemble des stratégies de gestion active et toutes les stratégies ESG de gestion passive sur lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire. L'engagement et le vote sont appliqués à toutes les stratégies.

Notation ESG des entreprises exposées aux risques liés aux droits humains

Pour évaluer et surveiller le comportement des émetteurs en matière de droits humains, nous nous appuyons sur notre recherche interne. Notre notation ESG évalue les émetteurs à partir de données sur les droits humains qui sont disponibles auprès de nos fournisseurs de données. Les analystes ESG surveillent également les controverses pour identifier les violations des droits humains, en utilisant une grande variété de sources. Pour les émetteurs confrontés à des controverses et qui présentent de mauvais plans de remédiation, ou pour lesquels l'engagement n'a pas porté ses fruits, Amundi procède à une dégradation de la note ESG sur le critère concerné, et peut recourir à une escalade par le biais du vote ou l'exclusion de l'émetteur si celui-ci est jugé en violation avec les principes du Pacte mondial des Nations Unies.

Utiliser notre rôle d'investisseurs pour influencer les émetteurs

L'engagement en faveur des droits humains suit une double approche. Premièrement, nous collaborons de manière proactive avec les entreprises à l'identification et à la gestion des risques liés aux droits humains. Deuxièmement, nous pouvons intervenir de manière réactive lorsqu'un abus ou une allégation se produit. Amundi aborde les risques liés aux droits humains en encourageant les entreprises à reconnaître leur exposition à ces risques et à prendre des mesures concrètes pour prévenir et résoudre les problèmes s'ils surviennent. Nous menons des actions d'engagement pour encourager les entreprises à renforcer leurs politiques et les processus en matière de droits humains. Notre objectif est de veiller à ce que ces pratiques aillent au-delà d'un simple exercice de reporting et de conformité, pour avoir un impact positif et tangible. Grâce à nos activités d'engagement, nous cherchons à faciliter l'identification et l'adoption des meilleures pratiques.

Lorsqu'un abus se produit (ou lorsque des allégations crédibles surviennent), nous veillons à ce que les entreprises mettent en œuvre des mesures correctives efficaces auprès des personnes concernées et améliorent les processus pour éviter que de telles situations ne se reproduisent. En tant qu'investisseur, nous considérons l'engagement comme une occasion particulière de veiller à ce que les entreprises apprennent et s'améliorent. Si l'engagement échoue, nous identifions un mode d'escalade afin de permettre une remédiation appropriée.

Mise en œuvre

Pour évaluer la manière dont les entreprises investies prennent en compte les droits humains et traitent les violations des droits humains dans leurs opérations, Amundi utilise différentes sources, y compris ses fournisseurs de données traditionnels. La détermination du score ESG, l'engagement, l'escalade potentielle *via* le vote ou l'exclusion (violation du Pacte mondial des Nations Unies) suivent les processus décrits dans ce document.

6. Politique Biodiversité et Services Écosystémiques

La biodiversité et les services écosystémiques constituent le fondement de nos sociétés et de l'économie mondiale. La science montre clairement que la biodiversité est en danger et qu'il est urgent d'agir pour stopper et inverser sa perte. La protection de la biodiversité permet également de relever d'autres défis environnementaux, tels que le changement climatique, ainsi que des défis sociaux. Les moyens de subsistance, les revenus, les besoins sociaux et la santé des personnes ⁽¹⁾ peuvent dépendre des ressources naturelles, la perte de biodiversité peut donc entraîner des répercussions importantes sur ces dernières. Plus généralement, la biodiversité et les services écosystémiques jouent un rôle essentiel dans la réalisation des objectifs de développement durable.

En tant que gestionnaire d'actifs responsable, nous reconnaissons l'impact de la biodiversité, et consécutivement de sa protection et de sa restauration sur la valeur de nos investissements. En 2021, Amundi a signé le *Finance for Biodiversity Pledge*.

Objectif et champ d'application

La politique d'Amundi en matière de biodiversité vise à rassembler les actions d'Amundi sur ces sujets et à les relier à une politique globale. Cette politique se concentre sur les quatre principaux moteurs responsables de la perte de biodiversité : le changement d'usage des terres et des mers, le changement climatique, la pollution, l'utilisation et l'exploitation directe des ressources naturelles ⁽²⁾.

Cette politique se concentre sur les entreprises particulièrement exposées à des activités portant atteinte à la biodiversité et ne disposant pas de processus ou d'informations suffisants. Elle s'applique aux émetteurs dont les activités peuvent avoir un impact critique sur l'eau, sur les changements controversés d'utilisation des terres ou des mers (forêts et déforestation, exploitation minière en eaux profondes, autres changements controversés d'utilisation des terres ou des mers), ainsi que sur l'exposition à une pollution controversée (plastique à usage unique, pesticides et autres produits chimiques dangereux). Toutes les entreprises identifiées font l'objet d'un engagement en vue d'obtenir des améliorations.

Les plafonds détaillés ci-dessous sont applicables à toutes les stratégies de gestion active pertinentes. Les exclusions potentielles concernent les stratégies de gestion active et les stratégies ESG de gestion passive pour lesquelles Amundi applique une gestion discrétionnaire. L'engagement et le vote couvrent toutes les stratégies.

(1) On estime que 427 000 vies sont perdues chaque année à cause du déclin des pollinisateurs, *Environmental Health Perspectives*, 2022.

(2) Le changement climatique est déjà pris en compte dans les politiques existantes d'Amundi sur le charbon thermique et les combustibles fossiles non conventionnels. Les espèces invasives, considérées comme le cinquième facteur principal de perte de biodiversité par la Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (IPBES), ne sont pas encore explicitement abordées par cette politique, faute de données appropriées disponibles.

Notation ESG des entreprises exposées aux risques liés à la biodiversité

Pour évaluer et suivre le comportement des émetteurs en matière de biodiversité, Amundi s'appuie sur sa propre recherche. L'outil de notation ESG propriétaire utilise les données environnementales disponibles auprès de fournisseurs tiers. Les analystes ESG surveillent également les controverses, en utilisant une grande variété de sources afin d'identifier les dommages environnementaux graves affectant négativement la biodiversité.

Les entreprises peuvent avoir des impacts sur la biodiversité, soit en raison de la nature de leurs activités (liées à la déforestation ou à la conversion des écosystèmes par exemple), soit en raison de la localisation de leurs opérations (ou de leur chaîne d'approvisionnement) dans des zones sensibles du point de vue de la biodiversité. Pour les émetteurs dont les activités ont un impact élevé sur la biodiversité et dont la gestion des risques est insuffisante, Amundi applique une note plafonnée (E ou F) sur les critères concernés intégrés à la note ESG. L'absence de processus ou d'information appropriés constitue également une raison de plafonner la note sur les critères concernés.

Utiliser notre rôle d'investisseurs pour influencer les émetteurs

Amundi mène des actions d'engagement avec les entreprises figurant sur la liste prioritaire (cf. ci-dessus) et avec les celles pour lesquelles le sujet de la biodiversité est pertinent. Nous demandons aux entreprises de mieux intégrer la biodiversité et les services écosystémiques dans leur stratégie, à la fois dans les opérations directes et tout au long de la chaîne de valeur. Cet engagement suit une double approche. En premier lieu, nous collaborons de manière proactive avec les entreprises sur

l'identification et la gestion des risques liés à la biodiversité et aux écosystèmes. Ensuite, nous pouvons intervenir de manière réactive en cas d'abus ou d'allégation. Dans ce cas, nous cherchons à nous assurer de la prise en compte de mesures appropriées pour remédier efficacement à la situation.

Amundi s'attache à traiter les risques liés à la biodiversité et aux services écosystémiques en encourageant les entreprises à reconnaître leur exposition à ces risques et à prendre des mesures concrètes pour prévenir et résoudre les problèmes s'ils surviennent. En outre, selon la situation, nous menons des actions d'engagement directement ou en collaboration avec d'autres investisseurs.

Lorsque l'engagement échoue, ou si le plan d'action ou de remédiation semble faible, nous pouvons adopter un mode d'escalade pouvant conduire à l'exclusion de l'émetteur de l'univers d'investissement actif, c'est-à-dire de toutes les stratégies d'investissement actives sur lesquelles Amundi a toute discrétion. Les modes d'escalade incluent, sans ordre particulier, les dégradations de la note ESG sur un ou plusieurs critères, les questions posées lors des assemblées générales, les votes contre la direction, les déclarations publiques, le plafonnement de la note ESG et finalement l'exclusion si le sujet est critique (cf. Politique d'Engagement ci-dessous).

Mise en œuvre

Pour évaluer l'impact des émetteurs sur la perte de biodiversité, Amundi utilise différentes sources d'information, notamment ses fournisseurs de données traditionnels. L'intégration dans les scores ESG, l'engagement et l'escalade potentielle, par le biais du vote ou de l'exclusion, suivent les processus décrits dans ce document.

3.7.3 Des solutions d'épargne et des solutions technologiques au service de l'Investissement responsable

Amundi offre aux investisseurs une gamme de produits et services parmi les plus larges du marché afin de répondre aux besoins des investisseurs dans toute leur diversité. Cette offre comprend :

- des solutions d'investissement et services de délégation de gestion ;

- une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable ;
- des solutions technologiques et services associés ;
- un accompagnement, des animations, outils et formations.

3.7.3.1 Des solutions d'investissement et services de délégation de gestion

Amundi offre une large palette de services et solutions permettant de répondre aux besoins de ses clients investisseurs institutionnels, entreprises et distributeurs intégrant les sujets de durabilité à travers :

- services de « fiduciary management » pour ses clients investisseurs institutionnels : de la mission de conseil (univers d'investissement, allocation stratégique, allocation d'actifs à moyen terme, etc.), à la délégation d'investissement (*overlay*, allocation tactique ou mise en œuvre et suivi complet d'un portefeuille) ;
- services pour accompagner les distributeurs (réseaux bancaires, banques privées, assureurs, gestionnaires d'actifs) sur l'ensemble de la chaîne de valeur du conseil en investissement ;
- solutions d'investissement : portefeuilles modèles pour les gestions conseillées ou la gestion sous mandat ;

- services de sélection de fonds et offre de délégation (« sub-advisory ») : à travers sa plateforme de distribution Fund Channel et sa plateforme multi-gérants, Amundi permet aux distributeurs d'optimiser la structuration, la gestion et le suivi de leur offre en architecture ouverte.

Chacun de ces services et solutions prend en compte les préférences de durabilité des clients, soit en intégrant des critères ESG directement dans l'offre, soit en auditant les politiques ESG des gérants externes en cas de délégation de gestion.

En 2024, Amundi propose une gamme de portefeuilles modèles qui propose plusieurs produits avec une thématique climatique ou de durabilité.

Concernant ses services de sélection de fonds et offre de délégation, Amundi procède à la sélection de gérants externes répondants aux critères financiers et extra-financiers requis par ses clients. Cet exercice repose sur les expertises des équipes de sélection de fonds et d'Investissement responsable. En 2025, à la demande des clients distributeurs de l'épargne et de l'investissement d'Amundi, quatre fonds gérés en délégation et classés Article 8 au sens de la réglementation SFDR ont ainsi été lancés.

3.7.3.2 Une gamme complète d'expertises d'Investissement responsable

Amundi dispose d'une offre complète et diversifiée qui permet de répondre aux besoins spécifiques de chacun des investisseurs et à leurs préférences en matière de durabilité. Elle couvre tous les types de gestion : gestion active, passive, actifs privés, solutions structurées et gestion alternative. Elle propose des expertises sur toutes les zones géographiques et sous différents formats juridiques.

Cette offre de gestion est proposée en fonds ouverts ou à travers des fonds dédiés et mandats. Les fonds dédiés et mandats sont sur mesure, en adéquation avec les besoins spécifiques et réglementaires des clients.

Amundi applique des normes minimales et une politique d'exclusion⁽¹⁾ aux portefeuilles gérés activement et aux portefeuilles ESG passifs, sauf demande contraire du client, et toujours dans le respect des lois et des réglementations

applicables. L'objectif de ces fonds est d'obtenir un score ESG moyen supérieur au score ESG moyen de leur indice de référence ou univers d'investissement. De nombreux produits individuels ou gammes de fonds bénéficient également d'une intégration ESG plus poussée, *via* une plus forte sélectivité, un niveau de notation ou des indicateurs extra-financiers plus élevés, ou encore une sélection thématique, etc.

Enfin, tant pour intégrer les évolutions réglementaires que pour offrir à ses clients une transparence renforcée, Amundi a décidé de structurer son offre en deux grandes familles :

- les fonds qui investissent dans toutes les activités économiques (hors politiques d'exclusion mentionnées ci-dessus) ;
- les fonds qui appliquent des limites aux activités liées aux énergies fossiles.

Investir dans toutes Activités Économiques		Appliquer des limites aux énergies fossiles	
STANDARD	SELECT	RESPONSABLE	CLIMAT
TOUT SECTEUR ÉCONOMIQUE, ÉMETTEURS AVEC MESURES DE PROTECTION ESG	TOUT SECTEUR ÉCONOMIQUE, ÉMETTEURS FAVORISANT LES BONNES PRATIQUES ESG	VERS UNE ÉCONOMIE PLUS DURABLE	LUTTER CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE
Investissement dans toutes les activités économiques Respect des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion d'Amundi Approche d'amélioration de la notation avec une note ESG du portefeuille supérieure à celle de l'univers d'investissement ⁽¹⁾	Investissement dans toutes les activités économiques Respect des Normes Minimales et de la Politique d'Exclusion d'Amundi Amélioration significative de la notation ⁽²⁾ , une approche de sélectivité ⁽³⁾ ou d'autres approches significatives ⁽⁴⁾	Investissement dans des entreprises aux pratiques ESG rigoureuses Investissement dans des projets et/ou des entreprises favorisant une économie plus durable (gestion des ressources naturelles, accès à un travail décent, etc.)	Décarbonation du portefeuille d'investissement et/ou investissement dans des entreprises clairement engagées vers la neutralité carbone Investissement dans des projets d'énergies renouvelables, des constructeurs de voitures électriques, etc.

L'ESMA (European Securities and Markets Authority) fait référence aux exclusions du CTB (Climate Transition Benchmark) telles que détaillées uniquement à l'article 12.1, points (a) à (c) du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission et fait référence aux exclusions PAB (Paris Aligned Benchmark) telles que détaillées uniquement à l'article 12.1, points (a) à (g) du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission (les articles 12.2 et 12.3 du règlement délégué (UE) 2020/1818 de la Commission ne doivent pas être considérés comme faisant partie des exclusions requises par les lignes directrices de l'ESMA relatives à la dénomination des fonds).

- (1) Ou autre forme d'intégration contraignante de la notation ESG dans le processus d'investissement.
 (2) La note ESG ou autre note extra-financière moyenne du produit d'investissement doit être supérieure à la note de l'univers d'investissement après élimination d'au moins 20 % des titres les moins bien notés.
 (3) L'univers d'investissement devrait être réduit d'au moins 20 %.
 (4) Approches basées sur une méthodologie significativement engageante telle que définie par l'AMF (Autorité des marchés financiers).

(1) La politique générale d'Investissement responsable d'Amundi est disponible sur son site internet.

Produits « impact »

Les produits « impact » sont des produits d'investissement dont l'objectif est de générer un impact environnemental et/ou social positif, mesurable tout en procurant un rendement financier. L'impact est mesuré par rapport à des objectifs d'impact spécifiques définis en amont, qui sont basés sur l'intentionnalité des investisseurs ou sur celle des sociétés dans lesquelles ils investissent. Les thèmes d'impact sont aussi divers que le type de résultats durables recherchés, par exemple : créer des emplois dans des zones à fort chômage ; fournir l'accès à des services essentiels pour les populations à faible revenu ; réduire les émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) par unité de production, etc.

Amundi a développé une grille d'évaluation interne pour évaluer les trois dimensions clés de l'investissement à impact : l'intentionnalité, la mesurabilité et l'additionnalité. Pour être qualifié de produit « impact », le fonds doit avoir une note minimale sur les trois dimensions.

Dans le cadre du plan Ambitions ESG 2025, Amundi s'est engagé à étendre l'offre de solutions d'investissement à impact pour atteindre 20 milliards d'euros.

À fin 2025, les encours de produits « impact » ont atteint 21,8 milliards d'euros, soit une augmentation de près de 5,7 milliards sur l'année. Cette augmentation a été portée, d'une part, par un alignement de produits existants avec le cadre d'investissement à « impact » d'Amundi et, d'autre part, par le lancement de nouvelles stratégies d'investissement à « impact » notamment dans des actifs cotés (Obligations et Actions) et non cotés (Private Equity et Infrastructures).

Produits Net Zero

L'offre *Net Zero* est détaillée dans la section 3. 2. 3 « Stratégie d'investissement sur le Climat ».

Réplication d'indices ESG

Amundi dispose de l'une des gammes d'ETF d'Investissement responsable les plus larges du marché européen ⁽¹⁾. Celle-ci couvre les principales classes d'actifs et zones géographiques pour une allocation de portefeuille diversifiée.

Conformément au plan Ambitions ESG 2025, Amundi a continué à élargir cette offre et a atteint son objectif d'au moins 40 % d'ETF ESG au sein de la gamme ETF à horizon 2025 : 42 % des ETF indiciels d'Amundi sont ESG au 31 décembre 2025, c'est-à-dire classifiés article 8 ou 9 au sens de la réglementation SFDR.

La réalisation de cet objectif s'est faite non seulement par le lancement de nouveaux produits, mais également par une démarche volontariste de transformation de fonds répliquant des indices traditionnels vers des indices intégrant des critères ESG.

Amundi a poursuivi de manière proactive son développement ESG avec le lancement de nouvelles solutions d'investissement en 2025, avec en particulier le lancement d'un ETF Label ISR offrant une exposition actions aux marchés émergents, de deux nouveaux ETF d'obligations d'États incluant des obligations vertes et d'une gamme d'ETF ESG alliant investissement responsable et faible tracking error.

Fonds structurés d'Investissement responsable

Amundi a été pionnier dans le développement d'une gamme de fonds à formule ESG avec notamment le lancement en 2021 d'un fonds à impact qui investissait dans des actions liées à un indice sur la thématique sociale. Depuis, Amundi a poursuivi l'innovation en solutions structurées, avec le lancement de plusieurs fonds à formule ESG sur les thématiques de l'environnement ou du climat.

D'autres solutions structurées sont également proposées aux investisseurs à l'international au travers de fonds de gestion de portefeuille avec protection du capital et des investissements en ligne avec la Politique Générale d'Investissement Responsable d'Amundi.

Ces lancements s'appuient sur la volonté d'Amundi de proposer aux investisseurs des fonds répondant à leurs besoins et préférences en matière de durabilité, même sur des actifs spécifiques comme les solutions structurées.

Gamme de solutions d'Investissement responsable Épargne Salariale et Retraite

Amundi a été l'une des trois premières sociétés de gestion à obtenir le label CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale) en avril 2002, grâce à sa large gamme de solutions d'Investissement responsable et solidaire. Depuis, cette offre a été enrichie de nouvelles thématiques telles que la transition énergétique, la lutte contre le changement climatique, le développement durable, les technologies respectueuses de l'environnement, la réduction des inégalités sociales. Ces placements bénéficient de l'expertise reconnue d'Amundi en matière d'Investissement responsable, ainsi que sur le savoir-faire de CPR Asset Management, spécialiste de la gestion thématique.

Plus de 85 % des encours de l'épargne salariale et retraite d'Amundi sont classés 8 et 9 au sens de la réglementation SFDR en France (hors actionnariat salarié) et représentent plus de 45 % des encours totaux gérés dans le pays en épargne salariale et retraite.

Par ailleurs, Société Générale Gestion, filiale à 100 % d'Amundi, a accompagné Société Générale dans la construction d'une nouvelle offre en Epargne Salariale et Retraite, dénommée « Palissandre ». Cette nouvelle offre, qui s'inscrit dans la démarche RSE de la Banque, vient compléter la gamme de fonds d'Epargne Responsable créée pour sa clientèle grand public.

En effet, Société Générale a souhaité mettre à disposition des salariés de sa clientèle Entreprises un dispositif d'Epargne Salariale et Retraite 100 % ISR construit autour de 7 fonds offrant ainsi plus de lisibilité dans la construction de leur épargne.

À fin octobre 2025, quatre fonds ont obtenu le label ISR France, les trois autres sont en cours de labellisation pour le courant de l'année 2026.

(1) *ETFGI Global ESG ETFs industry insights report December 2025. Amundi est le 2^e fournisseur d'ETF ESG en nombre de produits et en encours.*

Expertises d'Investissement responsable Amundi Actifs Réels et Alternatifs (ARA)

Amundi ARA propose une gamme de solutions d'Investissement responsable et à impact dans les domaines de l'immobilier, de la dette privée, du private equity, de la multigestion et des infrastructures.

Les pratiques « impact » se développent au sein de ces expertises.

Immobilier

Au cours de l'année, Amundi Immobilier a poursuivi ses engagements responsables en déployant une politique ESG au niveau des actifs sous gestion directe.

Ainsi, chacun des actifs immobiliers disposent d'une évaluation de sa performance extra-financière reposant sur une grille d'évaluation composée de 14 thématiques clés (énergie, carbone, biodiversité, mobilité et transports,) et de près de cinquante critères.

Cette notation est systématiquement accompagnée de la définition d'un plan d'action permettant d'améliorer l'évaluation extra-financière dans le temps. C'est grâce à cette démarche que nous poursuivons nos objectifs de transparence sur la stratégie extra-financière des fonds par l'obtention et renouvellement du label ISR France pour 6 fonds immobiliers, représentant près de 300 immeubles localisés sur plusieurs pays européens.

Dette Privée

La prise en compte des enjeux ESG et des pratiques à impact s'est poursuivie cette année. Amundi Dette Privée s'engage, notamment, en partageant ses analyses des résultats extra-financiers et axes d'amélioration auprès des émetteurs que nous finançons. Nous renouvelons notre participation à des groupes de travail ayant pour objectifs de définir :

- des critères d'impact en dette privée, avec la Commission « Impact » de l'Institut de la Finance Durable ;
- l'impact des indicateurs dans le cadre de la structuration de *Sustainability Linked-Loans*, avec la Commission « Impact SLL » de France Invest ;
- la structure et l'organisation de webinaires biodiversité pour les émetteurs et participations avec le groupe de travail « Biodiversité » de France Invest ; et
- des approches communes de la finance et du capital naturel sur la place de Paris, avec la Commission « Biodiversité » de l'Institut de la Finance Durable.

Private equity et multigestion

Amundi Private Equity intègre les facteurs ESG dans les processus d'investissement de ses trois activités (Private Equity Midcap, Fonds de fonds et Impact) tout au long de la période de détention. Les équipes s'engagent à soutenir les transitions durables par le biais d'une politique d'engagement et d'une stratégie d'investissement durable.

Amundi Private Equity MidCap accompagne les entreprises de son portefeuille dans la formalisation et la structuration de leurs démarches ESG, ainsi que dans la définition de leur ambition RSE au travers d'une feuille de route ESG personnalisée avec chacune d'entre elles. Cet accompagnement annuel se traduit par une progression de la performance ESG du portefeuille, notamment sur des enjeux de couverture au bilan carbone ⁽¹⁾ (+ 15%), d'examen des sujets ESG en Conseil de Surveillance ⁽²⁾ (+ 14%) ; de mise en place d'un système de partage de la valeur pour les salariés (+ 9%) et de conditionnement de la rémunération du dirigeant à l'atteinte d'objectifs de performance en matière de durabilité (+ 43%).

L'organisation de trois webinaires Biodiversité, avec le groupe de travail Biodiversité de France Invest pour la compréhension et l'intégration des enjeux biodiversité, ont été organisés cette année afin d'accompagner les entreprises dans leur montée en compétence sur ce sujet.

Concernant les activités de la plateforme de multigestion Amundi Alpha Associates, la collaboration avec les gestionnaires des actifs en portefeuille sur les enjeux ESG se poursuit et se renforce avec une augmentation du taux de participation à la campagne annuelle ainsi qu'une augmentation de la collecte d'indicateurs quantitatifs permettant de suivre les impacts ESG du portefeuille et permet d'inciter les sociétés de gestion à améliorer la performance extra-financière des entreprises en portefeuille.

Pour les activités « impact », voir le paragraphe Produits « impact » ci-dessus.

Infrastructures

Amundi Transition Énergétique (ATE) promeut un modèle énergétique robuste et durable face aux défis de l'approvisionnement en énergie, de l'évolution des prix, de l'épuisement des ressources naturelles et aux impératifs de protection de l'environnement.

Cette année, ATE a renforcé sa position d'acteur clé de la transition énergétique en Europe. L'intégralité des fonds du programme Alba II sont désormais classés comme fonds à impact. Ce programme investit dans des projets à fort potentiel d'expansion et adressant les enjeux de la transition énergétique (production d'énergie, hydrogène, bornes de recharge).

(1) *Scopes 1 et 2 ou scopes 1, 2 et 3.*

(2) *Sur les fonds lancés après 2020.*

3.7.3.3 Des solutions technologiques et services associés

À travers Amundi Technology, Amundi propose une gamme complète d'outils et de services pour accompagner les clients dans la transformation de leur modèle opérationnel et ainsi se concentrer sur leur cœur de métier.

Ces solutions spécialisées 100 % cloud soutiennent les besoins avancés des clients pour couvrir l'ensemble du cycle de vie des investissements.

Amundi Technology a renforcé son soutien à l'Investissement responsable et la finance durable avec le lancement d'ALTO*⁽¹⁾ *Sustainability*, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux. Le développement de cette plateforme est l'un des 10 axes du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi.

Innovante et modulaire, la solution ALTO* *Sustainability* apporte une flexibilité supplémentaire aux clients et les aide à aligner les décisions d'investissement avec leurs objectifs ESG et Climat. Elle permet aux utilisateurs de :

- intégrer leurs propres données et analyses ESG dans ALTO* *Investment* ;
- intégrer des données ESG tierces et bénéficier d'un service de contrôle et mise en qualité de ces données par les équipes d'Amundi ;
- construire des scores sur mesure au niveau de l'émetteur et/ou du portefeuille ;
- utiliser les données ESG, climat, biodiversité et SFDR dans toute la chaîne de valeur de la gestion d'actifs : analyse de portefeuille, simulation, contrôles *pre-trade* et *post-trade* des règles d'investissement, production des reportings ;

- suivre la trajectoire *Net Zero* des portefeuilles avec ALTO* *Dashboard*.

ALTO* *Sustainability* facilite la mise en œuvre des obligations réglementaires en matière de reporting. Ainsi, les professionnels de l'investissement peuvent efficacement mettre en œuvre des stratégies d'investissement ESG.

Selon les modèles opérationnels et les objectifs des clients, des services BPO⁽²⁾ complètent ces solutions technologiques pour le *Dealing*, le *Middle Office*, la gestion des données de référence et le *Reporting*.

Amundi Technology dispose également d'un laboratoire d'innovations, *The Innovation Lab*. L'équipe est composée d'experts parmi lesquels des data scientists, des gérants et des développeurs. Ce laboratoire soutient les activités des clients et cherche à tirer parti de l'inclusion de la fintech et de l'innovation, facteur clé de différenciation au service de tous ses clients. Pour continuer à améliorer l'expérience client, Amundi intègre progressivement l'intelligence artificielle dans ses outils lorsque cela est pertinent. Avec ce laboratoire, Amundi s'engage à utiliser l'IA⁽³⁾ de manière éthique et transparente tout en protégeant la sécurité des données des clients.

En 2025, Amundi Technology a intégré le module ALTO *Climate*, développé par l'innovation Lab, à la suite ALTO* *Sustainability*, permettant de quantifier l'impact de stress tests climatiques sur les portefeuilles.

3.7.4 L'Investissement responsable : une responsabilité partagée par tous les collaborateurs

L'ensemble des collaborateurs d'Amundi est mobilisé au service du projet sociétal de l'entreprise sous l'impulsion et le support de la ligne métier dédiée à l'Investissement responsable.

3.7.4.1 Les acteurs de la gestion active

Une gouvernance croisée entre les équipes de gestion et les équipes de l'Investissement responsable

L'alignement stratégique et la coopération entre les équipes de gestion active et celles de l'Investissement responsable sont assurés à travers des Comités regroupant les décisionnaires des deux équipes.

Les dirigeants de l'équipe Investissement responsable sont membres des Comités clés de la Gestion Active :

- le CRIO (*Chief Responsible Investment Officer*) est membre des deux Comités de Direction de la Gestion Active (Comité restreint et Comité élargi) ;

- le CRIO et le responsable de la Recherche ESG, de l'Engagement et du Vote sont membres du Comité d'Investissement.

De manière réciproque, les dirigeants de la Gestion Active sont membres des Comités décisionnaires de l'Investissement responsable. Le CIO (*Chief Investment Officer*) est à ce titre membre du Comité Stratégique ESG & Climat, du Comité de Vote et du Comité Investissement responsable.

Des représentants des plateformes d'investissement sont également membres du Comité de Vote, du Comité de Notation ESG, et du Comité Investissement responsable.

(1) ALTO* : Amundi Leading Technologies & Operations.

(2) BPO : Business Process Outsourcing.

(3) IA : intelligence artificielle.

Intégration ESG dans le processus d'investissement

Le « mainstreaming ESG » (au niveau global portefeuille)

Avec la politique d'exclusion, le processus d'intégration ESG d'Amundi est appliqué par défaut à tous les fonds ouverts gérés activement (fonds maîtres et nourriciers), chaque fois que cela est techniquement possible. L'objectif de chaque fonds est d'obtenir un score ESG moyen supérieur au score ESG moyen de son indice de référence ou univers d'investissement. Cela se traduit par la prise en compte par tous les gérants concernés des scores ESG des émetteurs, tel que définis par notre système de notation propriétaire, afin de répondre aux objectifs de leur fonds.

L'intégration dans la sélection de valeurs à l'intérieur des portefeuilles

Les critères ESG, au même titre que les critères financiers, font partie intégrante du cadre d'analyse global des émetteurs. L'évaluation des *business models* intègre les facteurs ESG pertinents pour l'entreprise qui dépendent pour beaucoup de l'industrie dans laquelle elle opère.

L'engagement et le vote

La politique d'engagement est définie par l'équipe Investissement responsable, en lien avec les équipes de gestion. Elle est déployée au moyen de dialogues avec les émetteurs, auxquels sont associées les plateformes d'investissement. L'engagement vise à encourager et à inciter les entreprises à prendre en compte des enjeux de responsabilité sociétale, environnementale et de gouvernance, dans une recherche d'amélioration de leur performance financière et extra-financière.

La politique de vote d'Amundi complète la stratégie d'engagement. Elle repose sur une vision globale de l'entreprise, et analyse notamment la prise en compte des enjeux environnementaux et sociaux par son Conseil d'Administration et dans sa gouvernance. Le Comité de Vote est l'organe de gouvernance qui valide la politique de vote. Plusieurs responsables des plateformes d'investissement sont membres du Comité de Vote et participent à l'ensemble des décisions prises.

L'intégration dans la recherche par l'Amundi Investment Institute

Pour les équipes de recherche de l'Amundi Investment Institute, l'intégration des enjeux investissement responsable s'articule notamment autour des axes suivants :

- prise en compte des considérations climatiques et sociales dans le calcul des rendements attendus à long terme pour les classes d'actifs ;
- inclusion de points de vue investissement responsable dans les perspectives annuelles d'investissement ;
- développement et proposition aux équipes d'investissement de nouvelles stratégies d'investissement responsables et impact climat ;
- recherche sur des thèmes clés : financement mixte, risque physique, capital naturel ;
- recherche sur les comportements des investisseurs en matière de préférence d'investissement responsable ;
- recherche sur l'engagement grâce à l'intelligence artificielle et au grand modèle de langage (LLM).

Intégration dans l'outil de gestion de portefeuille

Les équipes de gestion ont un accès intégré à des données et scores ESG *via* l'outil de gestion de portefeuille propriétaire d'Amundi, ALTO. Cela permet aux gestionnaires de prendre en compte les risques de durabilité et les impacts sur les facteurs de durabilité dans leur processus de décision d'investissement et d'appliquer la politique d'exclusion d'Amundi le cas échéant. Ils sont également en mesure de concevoir et de gérer leur portefeuille dans le respect des règles ESG spécifiques et des objectifs ESG qui peuvent s'appliquer aux stratégies et produits d'investissement qui relèvent de leur compétence.

3.7.4.2 Les acteurs des ETF et de la gestion passive

Une gouvernance partagée entre les équipes de la gestion passive et l'équipe Investissement responsable

Les équipes de gestion de la plateforme ETF et gestion passive interagissent de manière très rapprochée avec la plateforme Investissement responsable, et en particulier les équipes de recherche quantitative. Cette coopération permet notamment d'enrichir les réflexions dans le cadre de la mise en place de nouvelles solutions clients ESG ou Climat ou afin de coordonner le dialogue avec les fournisseurs d'indices.

Par ailleurs, la plateforme ETF et gestion passive participe au Comité Stratégique ESG & Climat et au Comité de Notation ESG, ce qui assure une bonne coordination entre les équipes dans la mise en œuvre des orientations stratégiques du Groupe en matière d'Investissement responsable.

Intégration des critères ESG dans le processus d'investissement

La plateforme ETF et gestion passive chez Amundi participe pleinement aux ambitions du Groupe en matière d'Investissement responsable.

Par ailleurs, les caractéristiques intrinsèques des ETF en particulier – simplicité, accessibilité et faibles coûts – font de ces produits de véritables outils de démocratisation de l'accès à l'Investissement responsable.

L'Investissement responsable en ETF indiciels et gestion passive chez Amundi repose ainsi sur trois piliers :

- la réplcation d'indices ESG et Climat : Amundi dispose de l'une des gammes d'ETF d'Investissement responsable les plus larges du marché européen ⁽¹⁾. Celle-ci couvre les principales classes d'actifs et zones géographiques pour une allocation de portefeuille diversifiés ;

(1) *ETFGI Global ESG ETFs industry insights report December 2025. Amundi est le 2^e fournisseur d'ETF ESG en nombre de produits et en encours.*

- les solutions sur mesure d'optimisation ou d'exclusion ESG : elles s'appuient sur une connaissance approfondie des indices de marché actions et obligataires, sur un dialogue permanent avec les fournisseurs d'indices et sur une coopération continue avec les équipes de recherche quantitative Groupe de manière à accompagner les clients dans leurs objectifs de transition ESG ;
- le vote et l'engagement : Amundi est convaincue qu'être un gérant indiciaire responsable va au-delà du développement et de la gestion de produits et solutions responsables. Cela nécessite d'avoir une stratégie d'engagement et une politique de vote robustes permettant de promouvoir la transition vers une économie bas-carbone, plus durable et plus inclusive. Les actions menées par Amundi en termes d'engagement et de vote s'appliquent à l'ensemble de ses gestions, indiciaire comme active.

3.7.4.3 Les acteurs de la gestion Actifs Réels et Alternatifs

Amundi Actifs Réels et Alternatifs

Dans la continuité des engagements pris au sein d'Amundi Actifs Réels et Alternatifs (ARA) pour mettre l'ESG au cœur des différentes expertises de la plateforme, une équipe dédiée intégrée a été créée en 2021 et renforcée en 2024. Ce nouveau dispositif renforce l'étroite collaboration existante depuis plusieurs années entre les équipes de gestion de la plateforme ARA et l'équipe de Recherche ESG d'Amundi, afin d'intégrer et de décliner les ambitions du plan Ambitions ESG 2025 d'Amundi au cœur de la stratégie d'ARA.

Les engagements d'Amundi Actifs Réels et Alternatifs en faveur de l'Investissement responsable s'articulent autour de trois axes majeurs, à savoir :

- agir pour le climat ;
- accroître la transparence ;
- aligner les intérêts de toutes les parties prenantes.

Afin d'assurer une transparence sur les principes de gouvernance, la politique et la stratégie qui guident l'intégration des critères ESG dans sa politique d'investissement, Amundi Actifs Réels & Alternatifs a rédigé une Charte d'Investissement responsable et a publié cette année la quatrième édition de son rapport d'investisseur responsable ⁽¹⁾.

Pour renforcer son engagement en faveur de l'ESG et aller plus loin dans l'accompagnement des PME et ETI, Amundi Actifs Réels & Alternatifs a organisé durant l'exercice différentes sessions d'échanges ainsi que l'évènement annuel des « Rencontres ESG ». Cet évènement à destination de l'ensemble des entreprises en portefeuille, vise à réunir des entreprises exemplaires et des experts ESG sur des sujets tels que la décarbonation, la biodiversité ou encore la donnée, pour partager les bonnes pratiques et tendances observées sur le marché des actifs réels.

Par ailleurs, nous avons lancé, cette année, un partenariat avec la Toulouse School of Economics pour définir un cadre d'analyse des indicateurs permettant de déterminer et mesurer l'impact des entreprises sur la Biodiversité.

Amundi Immobilier

Avec un encours géré de 31,9 milliards d'euros au 30 juin 2025, Amundi Immobilier place l'ESG au cœur de ses gestions et de ses processus d'investissement depuis plus de quatorze ans, avec la mise en place d'une Charte ESG et en devenant l'un des membres fondateurs de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), dont elle assure par ailleurs la charge de Trésorier. Amundi Immobilier est en outre investie dans des travaux de place visant à apporter transparence et prise en compte renforcée des aspects environnementaux, sociaux et de

gouvernance dans toute la chaîne de valeur des métiers de l'immobilier, et notamment dans celles assurant le développement du Label ISR des fonds immobiliers.

Amundi Immobilier contribue activement à différentes initiatives en faveur de la biodiversité ou de la prise en compte au niveau européen des enjeux extra-financiers par la chaîne de valeur de l'immobilier, tels que :

- **Biodiversity Impulsion Group (BIG)** qui vise à développer un référentiel commun d'indicateurs et d'outils de mesure pour définir et améliorer l'empreinte biodiversité des projets immobiliers ;
- **European Sustainability Real Estate Initiative (ESREI)**, qui vise, au sein de l'Observatoire de l'Immobilier Durable (OID), à étendre son périmètre d'étude à l'échelle européenne, et notamment, à renforcer la veille technique et réglementaire dans les pays de l'Union européenne et au niveau de la Commission européenne ainsi qu'à créer un réseau d'acteurs européens de l'immobilier durable.

En tant que membre actif de la Commission de l'Association française des sociétés de placement immobilier (ASPI) pour la déclinaison du label ISR aux fonds immobiliers, Amundi Immobilier contribue aux travaux pour la deuxième version du Label ISR des fonds immobiliers et a renouvelé les labels ISR des fonds Opcimmo, Amundi Immobilier Domipierre, Edissimmo et Rivoli Avenir Patrimoine.

Amundi Private Equity Funds et Amundi Alpha Associates ⁽²⁾

Depuis 2014, la démarche ESG représente un levier de création de valeur pour Amundi PEF, qui l'a intégrée dans ses décisions d'investissement et tout au long de la période de détention de ses participations.

Pour son activité de **fonds directs**, le questionnaire de *due diligence* ESG a été revu afin d'intégrer de nouvelles demandes :

- une plus grande corrélation avec la notation ESG des émetteurs cotés développée par le Groupe ;
- un alignement des critères ESG suivis avec les référentiels et pratiques de place (ex. : Questionnaire France Invest) ;
- une réponse à une réglementation croissante (SFDR, Taxonomie, CSRD, etc.) ;
- une semi-automatisation de l'outil, afin d'homogénéiser la notation des entreprises ;
- une notation des entreprises partagée avec l'activité ARA de Dette Privée.

(1) https://www.amundi.fr/fr_instit/actifs-reels-alternatifs

(2) *Activité fonds directs et activité fonds de fonds.*

Cette nouvelle méthodologie facilite la mise en place de feuilles de route ESG pour chacune des participations en portefeuille. Elle s'assure que les entreprises répondent à leurs obligations réglementaires en termes d'ESG et les accompagne dans la définition ou l'amélioration de leur stratégie RSE. En qualité d'actionnaire actif participant à la gouvernance des entreprises, Amundi PEF fait de l'ESG un sujet de dialogue actionnarial. Il vérifie que les questions ESG sont abordées dans les Conseils d'administration ou de Surveillance et que l'entreprise progresse tout au long de l'investissement. Sa démarche d'engagement se matérialise par des recommandations à plus ou moins long terme, adaptées à l'entreprise et à son secteur.

Pour son activité de *fonds de fonds* ⁽¹⁾, les stratégies et politiques ESG des gestionnaires ainsi que des fonds investis sont analysées attentivement. Elles font partie intégrante de l'appréciation globale portée sur la proposition d'investissement. Amundi Alpha Associate analyse également des indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents, tant sur les gérants que sur les fonds et les investissements sous-jacents.

Impact Économique, Social et Solidaire

Amundi a continué de renforcer son activité d'investissement à impact social et solidaire, conformément à son ambition annoncée en 2018 de devenir l'acteur de référence du secteur. Le fonds à impact Transition Juste, lancé en 2024, vise à financer une économie innovante, bas-carbone et inclusive par l'investissement dans des entreprises qui développent, possèdent ou exploitent une technologie ou un savoir-faire spécifique qui les distingue des acteurs traditionnels en fournissant des solutions bas-carbone.

Le fonds Amundi Finance et Solidarité, qui a fêté ses dix ans en 2023 poursuit ses investissements.

Amundi Finance et Solidarité investit principalement dans les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) qui s'attachent au « prendre soin des personnes et de la planète ».

Le fonds Amundi Transition Juste a été lancé en 2024 et les premiers investissements ont été réalisés.

Enfin, le Club des Partenaires, organisé tous les ans par l'équipe de gestion permet à l'ensemble de notre écosystème de se rencontrer, de lancer des pistes de réflexions communes et de développer des synergies.

Amundi Dette Privée

La prise en compte des critères ESG fait partie intégrante du processus d'investissement en dette privée, de la phase de sélection des investissements jusqu'à la maturité des prêts et obligations.

Chaque opportunité présentée en Comité d'Investissement fait l'objet d'une due diligence portant sur les risques ESG identifiés et sur les engagements d'amélioration pris par l'entreprise. Cette due diligence éclaire l'analyse crédit, réalisée de manière concomitante. La due diligence ESG est effectuée par l'équipe ESG ARA, en collaboration avec l'équipe de Recherche ESG et l'équipe d'investissement Dette Privée. Cela inclut notamment l'envoi de questionnaires ESG, des échanges avec le management et des revues d'études sectorielles d'agences de notation extra-financières. C'est aussi l'opportunité pour l'équipe Dette Privée d'engager les entreprises, en les accompagnant sur la voie de l'amélioration de leurs pratiques environnementales et sociales.

L'équipe Dette Privée et l'équipe ESG participent activement à des groupes de travail de place sous l'égide de France Invest ⁽²⁾, notamment sur les thématiques de la dette privée à Impact et de la Biodiversité qui se traduiront par la publication d'un guide de bonnes pratiques pour l'Impact et de webinaires de sensibilisation des différentes parties prenantes sur les enjeux autour de la Biodiversité. L'équipe ESG contribue également à deux groupes de travail sur les mêmes thématiques (Impact et Biodiversité) supervisés par l'Institut de la Finance Durable.

Cette année a été l'occasion de renforcer la politique d'engagement auprès des émetteurs et de poursuivre le déploiement de stratégies centrées sur l'impact et l'amélioration des pratiques ESG au sein de l'activité Dette Privée notamment dans le cadre des premiers investissements des fonds à impact Amundi Ambition Agri Agro Direct Lending Europe qui vise à financer la transition du secteur agricole et agroalimentaire européen.

Enfin dans les domaines de la dette immobilière, la mise à profit des expertises ESG de dettes et d'Immobilier d'ARA permet de mieux intégrer les enjeux de durabilité dans la sélection et la gestion des encours au moyen d'une notation ESG sur l'immeuble sous-jacent ainsi qu'au niveau du sponsor equity.

Amundi Transition Énergétique (ATE)

Amundi Transition Énergétique (ATE) est une société de gestion d'actifs, créée en 2016, dédiée aux infrastructures vertes et à la transition énergétique. Elle promeut un modèle énergétique robuste et durable face aux défis de l'approvisionnement en énergie, de l'évolution des prix, de l'épuisement des ressources et aux impératifs de protection de l'environnement. Pour ce faire, elle investit dans des infrastructures vertes ou des actifs liés à la transition énergétique.

Le programme d'investissement Alba II, lancé par Amundi Transition Énergétique en 2023, se concentre sur des actifs d'infrastructure non cotés liés à la transition énergétique et à la décarbonisation. L'année 2025 a permis de finaliser les travaux menant à la classification en fond à impact de ce programme.

Il est composé de plusieurs fonds, et offre aux investisseurs institutionnels et particuliers la possibilité d'investir en actions dans des actifs réels et des entreprises d'infrastructure de transition énergétique en France et en Europe. Les thématiques d'investissement incluent la production d'énergie à partir de ressources naturelles renouvelables, l'amélioration de l'efficacité énergétique, ou encore les actifs de décarbonisation des transports et des processus industriels.

La place centrale des critères extra-financiers dans les gestions d'Amundi Actifs Réels & Alternatifs (« ARA »)

Au cœur de la stratégie d'Amundi, l'Investissement responsable se déploie au sein des 6 expertises d'Amundi Actifs Réels & Alternatifs, qui proposent une large gamme de fonds allant de fonds avec une politique ESG affirmée jusqu'aux fonds à impact. La mise en œuvre de cette politique ESG est le fruit d'une coopération étroite et permanente entre les ressources dédiées à l'ESG et les différentes équipes de gestion.

La prise en compte de ces critères ESG se fait au travers de 5 étapes clés dans la vie d'un produit.

(1) *Fonds de capital investissement, infrastructures ou dettes non cotées.*

(2) *Association des Investisseurs pour la Croissance.*

Politique d'exclusion

Amundi Actifs Réels et Alternatifs applique des règles d'exclusion ciblées conformes à celles de la politique d'exclusion du Groupe.

En complément, pour l'expertise Amundi Transition Énergétique, le secteur du nucléaire est également exclu.

Politique de sélection

L'examen préliminaire, lors de la phase de sélection d'un actif, permet de s'assurer que l'équipe d'investissement se concentre exclusivement sur les secteurs autorisés par la politique d'Investissement responsable pour la catégorie d'actifs, le fonds ou le mandat.

Des exclusions supplémentaires peuvent être appliquées dans les prospectus de certains fonds en fonction de la stratégie visée par le fonds.

Due diligence

En sus de la politique d'exclusion appliquée en premier filtre, toute opportunité reçue et présentée en Comité d'investissement fait l'objet d'une due diligence ESG qui permet une analyse approfondie des risques extra-financiers identifiés. Cette due diligence fait partie intégrante des critères d'analyse et permet de compléter l'analyse financière, réalisée de manière concomitante.

La due diligence ESG est effectuée par toutes les expertises, en collaboration avec les experts ESG d'Amundi.

3.7.4.4 L'équipe dédiée à l'Investissement responsable

Amundi a mis en place une ligne métier dédiée à l'Investissement responsable. Ce centre d'expertise fournit des méthodologies d'évaluation et de notation ESG, des notations et des indicateurs ESG propriétaires ainsi que des analyses qualitatives. Ce pôle d'activité assure également la recherche, le support et le transfert de connaissances aux plateformes d'investissement et aux unités marketing et développement. Tous les membres de l'équipe collaborent avec des professionnels de l'investissement pour les aider à intégrer l'ESG dans leurs processus d'investissement et leurs expertises lorsque cela s'applique. La ligne métier est structurée en cinq équipes qui sont localisées en Amérique du Nord, en Europe et en Asie-Pacifique, la majorité des collaborateurs étant basés à Paris.

Recherche ESG, Engagement et Vote

Cette équipe opère depuis les bureaux de Paris, Londres, Singapour, Pékin et Tokyo, elle compte plus de 40 collaborateurs issus de différents horizons.

Les analystes ESG suivent chaque secteur d'activité et les principaux segments d'investissement (obligations souveraines, entreprises, obligations vertes et durables, etc.) sur les sujets ESG clés. Ils évaluent les risques et opportunités de durabilité ainsi que l'exposition négative aux facteurs de durabilité ; ils sélectionnent les indicateurs clés de performance et les pondérations dans le système de notation ESG d'Amundi. Chaque analyste ESG est spécialisé sur un ensemble de secteurs et de thématiques dont il assure le suivi en interne, pilotant ainsi la recherche ESG et les stratégies d'engagement dans ce domaine. L'équipe est structurée avec des responsables sectoriels et thématiques qui supervisent les activités dans chacun des domaines macro-secteur et thématique.

Décision d'investissement

Le processus de décision d'investissement et le memorandum d'investissement de chaque expertise incluent systématiquement les résultats de la due diligence ESG. Les équipes de chaque fonds sont notamment attentives aux opportunités et aux modalités de suivi de l'empreinte carbone des actifs. La dimension ESG fait partie intégrante de la décision d'investissement.

Période de détention

Lorsque cela est possible pendant la période de détention, chaque gérant ou responsable d'investissement entretient un dialogue constant avec les entreprises et/ou les gestionnaires des actifs en portefeuille. Cette relation privilégiée est utilisée pour le suivi des plans d'actions et l'amélioration des performances ESG.

Les équipes de gestion ont deux priorités d'investisseur responsable : l'examen périodique des performances extra-financières de leurs actifs en portefeuille et la réalisation de bilans carbone. Chaque expertise a en outre développé des pratiques et plans d'action spécifiques à son univers d'investissement.

Les analystes ESG travaillent avec l'équipe gouvernance d'entreprise qui est composée de spécialistes dédiés au vote et à la conduite du dialogue préassemblée. Ces experts exercent les droits de vote attachés aux titres détenus en portefeuille, dont Amundi assure la gestion pour le compte de ses clients. Les analystes ESG et de gouvernance d'entreprise rencontrent, dialoguent et entretiennent un dialogue constant avec les entreprises afin d'améliorer leurs pratiques et impacts ESG. Ces spécialistes travaillent activement avec les gérants de portefeuille et les analystes financiers afin de renforcer le savoir-faire et l'expertise ESG dans l'ensemble de groupe ; cela couvre la culture et la pratique d'un engagement ambitieux et impactant avec les émetteurs par le biais des différentes plateformes d'investissement.

Méthode et solutions ESG

Cette équipe d'analystes quantitatifs et d'ingénieurs financiers assure le développement et le maintien (en collaboration avec l'équipe de Recherche ESG et l'équipe ESG Global Data Management) des systèmes de notations ESG propriétaires d'Amundi. Ces spécialistes pilotent l'intégration et le développement des scores ESG et des solutions ESG, permettant aux analystes et aux gestionnaires de portefeuille d'intégrer les considérations ESG et de durabilité dans leurs décisions d'investissement, et aux équipes de développement commercial de créer des solutions d'investissement innovantes en intégrant des données de durabilité dans les produits financiers (notations ESG, données climatiques, mesures d'impact, controverses...). Ils supervisent le développement et l'intégration d'outils analytiques ESG dans les systèmes de gestion de portefeuille et les systèmes de reporting client d'Amundi, ils assurent également la mise en œuvre des règles d'exclusion ESG des clients.

Développement commercial ESG et Advocacy

Présente à Paris, Munich, Milan, Boston, Tokyo et Hong Kong, l'objectif de cette équipe est d'accompagner et de développer l'offre et les solutions investissement responsable, adaptées aux besoins et aux enjeux des investisseurs sur tous les segments et dans toutes les zones géographiques, en collaboration avec les plateformes d'investissement et les unités marketing. Elle fournit une expertise, des conseils et des services en matière d'investissement responsable à tous les clients et partenaires d'Amundi. L'équipe contribue à la promotion interne et externe de l'investissement responsable et supervise l'engagement d'Amundi dans les initiatives de finance responsable. Elle développe des programmes de formation pour les clients et pour les collaborateurs.

Stratégie réglementaire ESG

Au sein de la ligne métier Investissement responsable, cette équipe couvre les problématiques réglementaires ESG. Elle accompagne le développement d'Amundi en anticipant l'impact des futures réglementations dans ce domaine et contribue aux travaux du secteur financier sur le renforcement continu du cadre d'investissement responsable dans toutes les juridictions.

Équipe « ESG COO Office »

Cette équipe coordonne les projets de la ligne métier Investissement responsable avec les fonctions supports du Groupe, elle produit les tableaux de bord de suivi de l'activité (business, budget, IT, audit, projets) et supervise les grands projets transverses.

3.7.4.5 Une politique de formation continue pour l'ensemble de collaborateurs

Afin que chaque collaborateur participe pleinement au développement de l'entreprise, Amundi les accompagne dans la compréhension et le déploiement de la stratégie Investissement responsable.

À cet effet, elle a mis en place un dispositif de formation et d'accompagnement qui couvre une grande diversité de sujets permettant de se familiariser avec l'Investissement responsable en général, et de comprendre le fonctionnement d'Amundi en tant qu'investisseur responsable. Ainsi le dispositif couvre notamment les définitions, les acteurs, la réglementation les enjeux liés aux questions sociales, environnementales et de gouvernance (ESG), et détaille les missions de la recherche ESG d'Amundi, les politiques et méthodologies ESG propriétaires, et enfin les outils dédiés.

Ces différents thèmes se présentent sous forme de formations obligatoires en e-learning, mais aussi sous forme de webinars, vidéos ou autres supports pédagogiques.

La ligne métier dédiée à l'Investissement responsable, l'équipe formation et l'Amundi Institute participent à la réalisation de ces contenus, qui sont mis à disposition sur la plateforme digitale « ESG Suite » administrée par l'équipe Investissement responsable ou sur eCampus, plateforme d'apprentissage gérée par les ressources humaines ainsi que l'IFCAM, université du groupe Crédit Agricole.

Ce dispositif a été renforcé par le lancement du programme « Responsible Investment Training ». Lancé fin 2022 et déployé en 2023, ce programme propose des parcours de formation dédiés par métier. Les formations obligatoires constituent le socle commun des parcours. Elles sont enrichies par des modules dont le contenu et le niveau d'expertise sont adaptés aux besoins et attentes des métiers concernés. Ces parcours, coconstruits par les équipes Investissement responsable, Formation, RSE et les lignes métiers, ont pour objectif d'accompagner les collaborateurs dans leur compréhension de la stratégie d'investisseur responsable d'Amundi, et notamment Stratégie Climat, afin qu'ils en deviennent, chacun à leur niveau, pleinement contributeurs. En 2023, ce parcours a été enrichi avec un e-learning d'approfondissement sur le climat, des vidéos et un mémo détaillé sur les réglementations de la finance durable ainsi que des tutoriels. En 2025, trois nouvelles formations dédiées à la politique engagements et votes, documentation marketing et communication responsable ont été lancées.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la sensibilisation et la formation des cadres dirigeants d'Amundi afin qu'ils disposent des connaissances requises pour garantir la robustesse et la qualité de la mise en œuvre de la stratégie d'Investissement responsable d'Amundi.

En 2025, 100 % des collaborateurs d'Amundi ⁽¹⁾ ont été formés à l'Investissement responsable, conformément à l'engagement pris dans son plan Ambitions ESG 2025.

3.7.5 Un engagement renforcé envers les autres parties prenantes d'Amundi

Tout d'abord, Amundi s'engage auprès de ses émetteurs. Nous définissons l'engagement comme un processus distinct de nos dialogues traditionnels avec les entreprises. L'objectif principal de l'engagement est d'influencer les activités ou les actions des entreprises, en les guidant afin d'améliorer leurs pratiques ESG ou afin d'avoir un impact sur les sujets clés liés au développement durable. Par ailleurs, Amundi est engagée à accompagner ses clients dans leur démarche d'alignement de leurs portefeuilles d'investissement sur la trajectoire *Net Zero*. Dans ce contexte, Amundi met à leur disposition ses travaux de recherche sur les défis climatiques et de biodiversité ainsi que les trajectoires *Net Zero*. Elle organise des formations consacrées

aux sujets ESG et *Net Zero*. Elle propose progressivement à ses clients investisseurs institutionnels de gérer leur portefeuille sur un objectif d'alignement.

De plus, Amundi considère la collaboration avec ses pairs comme un moyen de contribuer aux meilleures pratiques de son écosystème et s'implique activement dans les initiatives essentielles à l'amélioration des standards de place, comme les *Principles for Responsible Investment* (PRI) ou la *Powering Past Coal Alliance* (PPCA). Enfin, Amundi a annoncé, dans le cadre de son plan Ambitions ESG 2025, le lancement d'ALTO* Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

(1) CDD, CDI, hors JV.

3.7.6 Une mise en œuvre transparente

La transparence est depuis toujours la pierre angulaire de l'approche d'Amundi. Toutes ses politiques et rapports relatifs à l'Investissement responsable et au climat sont rendus publics et peuvent être consultés sur son site Internet.

3.7.6.1 Les politiques de vote et d'Investissement responsable

La façon dont Amundi intègre le défi climatique et les enjeux ESG à sa politique d'investissement, ainsi que la politique relative à son usage des droits de vote, sont présentées dans différents documents :

- le document relatif à la politique d'Investissement responsable présente le dispositif d'Amundi en la matière, avec notamment la description de sa méthodologie d'évaluation ESG et de sa politique d'exclusion ;
- celui relatif à la politique de vote présente les principes qui guident ses votes et la manière dont elle y intègre à la fois les enjeux ESG et climatiques. Cette politique est publiée en amont de la campagne de vote.

3.7.6.2 Le rapport d'Engagement et de Vote

Le rapport d'Engagement d'Amundi détaille le processus d'engagement d'Amundi, résultant du dialogue et de la collaboration avec les entreprises sur des questions liées aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance.

Par ailleurs, Amundi publie tous les ans un rapport de *Stewardship*, validé par le FRC (*Financial Reporting Council*), revenant sur la façon dont elle répond aux différents codes de *Stewardship* dont elle est signataire.

Le rapport sur l'exercice des droits de vote et le dialogue actionnarial décrit la mise en œuvre de la politique de vote d'Amundi *via* l'usage de ses droits de vote – les votes individuels sont également publiés sur son site.

3.7.7 Tableau d'indicateurs ⁽¹⁾

Nature	Indicateurs	Unité	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2023
Encours totaux sous gestion	Encours totaux sous gestion	Milliard d'euros	2 380	2 240	2 037
	Encours sous gestion	Milliard d'euros	1 048	983	886
	Encours en Investissement responsable gestion passive	Milliard d'euros	188	164	134
Encours Investissement responsable	% d'ETF ESG dans le nombre total d'ETF	%	42	37	33
	Encours de solutions à impact	Milliard d'euros	21,8	16,1	13,2
	Encours du Fonds Amundi Finance et Solidarité	Millions d'euros	632,8	600,4	509,0
	Encours Investment Responsable Amundi Immobilier	Milliard d'euros	11,9	13,1	16,2
Dispositif humain et technique	Nombre de collaborateurs dans l'équipe Investissement responsable	ETP	71,7	69,9	73,0
	Émetteurs notés sur les critères ESG (Amundi ESG world)	Nombre	17 204	20 845	19 698
	Nombre de fournisseurs de données ESG	Nombre	20	22	23
Exposition charbon thermique des portefeuilles	Exposition pondérée des portefeuilles en % des encours totaux	%	0,03	0,04	0,06
Politique d'engagement	Nombre d'émetteurs exclus	Nombre	1 958	1 843	1 748
	Nombre total d'entreprises engagées	Nombre	2 948	2 883	2 531
Politique de vote	Nombre de résolutions votées	Nombre	113 447	109 630	109 972
	Nombre d'Assemblées générales votées	Nombre	10 851	10 515	10 357

(1) Les indicateurs relatifs au Climat sont communiqués dans le Rapport de durabilité.

3.8 Stratégie Climat d'Amundi (non certifié)

3.8.1 État d'avancement

En accord avec l'engagement pris dans le plan Ambitions ESG 2025, Amundi a soumis sa Stratégie Climat au vote consultatif de ses actionnaires lors de son Assemblée générale 2022. Cette résolution « Say on Climate » a recueilli 97,7 % de votes favorables.

Conformément à la bonne pratique consistant à présenter annuellement l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie Climat, Amundi a soumis à son Assemblée générale 2025 une résolution « Say on Climate » *ex post* détaillant les avancées réalisées au cours de l'exercice 2024. Cette résolution a été approuvée à 96,59 % des voix.

Amundi présentera lors de son Assemblée générale 2026 une résolution « Say on Climate » *ex post* pour la dernière fois dans le cadre de cet exercice, détaillant les avancées réalisées. Un tableau précisant point par point les résultats est présenté ci-dessous.

La mise en œuvre du plan se traduit par une progression des encours en Investissement responsable, qui s'élèvent à fin 2025 à 1 048 milliards d'euros, contre 850 milliards d'euros à fin 2021. Au-delà des encours, cette démarche a permis d'intégrer de manière pérenne les enjeux de durabilité au sein des différentes entités du Groupe, grâce notamment aux dispositifs de formation et à l'appui des équipes d'experts d'Amundi sur l'Investissement responsable. Amundi poursuivra ses efforts en matière de développement de l'Investissement responsable et d'intégration au sein des équipes de gestion dans les années à venir, notamment *via* les cibles fixées pour 2028 présentées en section 3.8.2.

Amundi Say-on-Climate - État d'avancement à fin 2025

✓ : Réalisé → : En ligne avec l'objectif ★ : Objectif du plan Ambitions ESG 2025

			Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2025	Statut du progrès
1. Intégration de l'enjeu climatique dans la conduite de l'activité						
A. Mettre le climat au centre de la gouvernance, aligner et responsabiliser						
<u>Rôle du Conseil d'Administration</u>	« Sensibilisés depuis 2020 aux enjeux climatiques, les membres du Conseil, soucieux de développer leurs compétences en la matière, bénéficieront à l'avenir d'une session annuelle de formation sur la thématique du climat. »	• Nombre d'heures consacrées par le Conseil d'Administration au sujet Climat	Nb d'heures	Annuelle	3 h 50	✓
		• Taux de présence moyen aux sessions sur le sujet Climat et Investissement Responsable	> 80 %	Annuelle	92,4 %	✓
<u>Le Dispositif d'Alignement des Collaborateurs, au travers d'une nouvelle politique de rémunération</u>	« La réalisation de la stratégie Climat n'est possible qu'en sensibilisant toutes les parties prenantes d'Amundi et suppose un dispositif d'alignement de la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est en cours de déploiement. »	• Existence d'un plan de rémunération de la DG, indexé aux objectifs ESG, RSE	100 %	Annuelle	100 %	✓ ★
		• Existence d'un plan de rémunération de 200 cadres dirigeants, indexé aux objectifs ESG, RSE	100 %	Annuelle	100 %	✓ ★
		• % de collaborateurs ayant des objectifs ESG sur la population concernée (Commerciaux et Gérants)	100 %	Annuelle	100 % ⁽¹⁾	✓ ★

		Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2025	Statut du progrès	
B. Se fixer des objectifs de réduction des émissions directes						
<u>L'alignement de la politique RSE sur les enjeux Net Zero 2050</u>	« Une réduction, d'ici 2025, de 30 % de ses émissions de CO ₂ par ETP sur la consommation d'énergie (scope 1 et 2) et sur les déplacements professionnels (scope 3), comparativement à l'année de référence 2018. »	Réduction des émissions de GES liées à l'énergie (scope 1 + 2) par ETP vs 2018 ^{(2) (3)}	- 30 %	2025	-66 %	✓ ★
	« L'intégration à sa politique d'achat des éléments relatifs au changement climatique et visant la réduction de l'empreinte carbone générée (scope 3) dès 2022. Les fournisseurs seront également engagés dans une démarche d'évaluation de leurs émissions de CO ₂ en vue de fixer des objectifs de décarbonation. »	Réduction des émissions de GES liées aux déplacements professionnels (scope 3) par ETP vs 2018 ^{(2) (3)}	- 30 %	2025	-65 %	✓ ★
		Intégration dans la politique Achats d'un objectif de réduction de l'empreinte carbone	Objectif à définir en 2023	2025	100 % (Objectif = réduction >35 %)	✓
C. Déployer les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs						
<u>Le Déploiement des Ressources dédiées à nos engagements ESG et Climat</u>	« Amundi a quasiment doublé la taille de son équipe ESG au cours des trois dernières années pour atteindre 40 collaborateurs et prévoit de l'augmenter encore de 40 % en 2022. »	40 % d'augmentation des effectifs de l'équipe ESG – Investissement Responsable	100 %	2022	100 %	✓
<u>La Formation Continue des Collaborateurs</u>	« À partir de 2022, un programme de formation sur le climat et l'ESG construit avec les experts Amundi sera mis en œuvre, couvrant l'ensemble du personnel, avec des modules adaptés à différents niveaux d'expertises, afin d'assurer qu'au fil du temps chaque employé reçoive une formation adaptée sur le climat et l'ESG. »	Pourcentage de collaborateurs formés à l'investissement responsable ⁽⁴⁾	100 %	2023	100 %	✓
	« Par ailleurs, s'assurer que les cadres dirigeants d'Amundi disposent des connaissances requises en matière de climat est essentiel pour garantir la robustesse et la qualité de la mise en œuvre d'une stratégie climatique. Amundi développe donc un programme de formation spécifique pour ces derniers. »	Nombre d'heures de formation dédiées aux enjeux Climat dispensées au SLT (<i>Senior Leadership Team</i>)	Nb d'heures	Annuelle	2h25	✓
<u>La Contribution aux efforts de l'industrie</u>	« Amundi s'implique activement dans les initiatives de places essentielles à l'amélioration des standards de place. »	Bilan d'activité sur les engagements collectifs	Bilan	Annuelle	100 % ⁽⁵⁾	✓
	« Par ailleurs, Amundi est engagée dans l'accompagnement de ses clients quant à leur démarche d'alignement de leurs portefeuilles d'investissement. Dans ce contexte, Amundi met à leur disposition ses travaux de recherche autour des défis climatiques et des trajectoires Net Zero. »	Bilan d'activité sur les recherches relatives au Climat publiées par Amundi sur le site Amundi Research Center	Bilan	Annuelle	100 % ⁽⁵⁾	✓
	« Elle propose progressivement à ses clients institutionnels de gérer leur portefeuille sur un objectif d'alignement. »	Nombre de clients ⁽⁵⁾ institutionnels démarchés sur les enjeux Net Zero	Nb de clients	Annuelle	1111	✓
	« Enfin, Amundi a annoncé dans le cadre de son plan Ambitions 2025, le lancement d'ALTO* Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux. »	ALTO* Sustainability commercialisé et nombre de modules proposés	Nb de modules commercialisés	Modules commercialisés	Modules ESG et Climat	✓ ★

			Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2025	Statut du progrès
D. Mettre en œuvre cette stratégie en toute transparence						
<u>Les Politiques de Vote et d'Investissement responsable</u>	« La façon dont Amundi intègre le défi climatique et les enjeux ESG à sa politique d'investissement ainsi que son usage des droits de vote est présentée dans différents documents [...] »	<ul style="list-style-type: none"> Politique de Vote Politique d'Investissement responsable 			100 %	✓
<u>Le Rapport de Stewardship</u>	« Ce rapport de stewardship, répondant aux standards du UK stewardship Code, ainsi que d'autres codes de même nature [...], rend compte annuellement des actions mises en œuvre dans la gestion pour compte de tiers, afin de valoriser au mieux les intérêts de ses clients. Les rapports annuels sur les politiques d'Engagement et de Vote dressent le bilan des campagnes réalisées par Amundi dans son dialogue actionnarial et l'usage de ses droits de vote. »	<ul style="list-style-type: none"> Rapport de Stewardship validé par la FRC Rapport de Vote 			100 % ⁽⁵⁾	✓
			Publications	Annuelle 2024	100 % ⁽⁵⁾	✓
<u>Le Rapport Climat - TCFD</u>	« Ce Rapport Annuel, répondant aux exigences de la TCFD [...] décrit la gouvernance mise en place pour appréhender les enjeux liés au climat, la gestion des risques et les initiatives de soutien aux transitions vers une économie bas-carbone. »	<ul style="list-style-type: none"> Rapport Climat et Durabilité 			100 % ⁽⁵⁾	✓
2. Intégration de l'enjeu climatique dans sa gestion pour compte de tiers						
A. Intégrer de manière systématique l'évaluation de la transition dans ses fonds ouverts actifs						
Intégration à 100 % de l'évaluation de la transition dans les fonds ouverts actifs ⁽⁷⁾	« Ainsi, Amundi travaille à la mise en place d'une méthodologie de notation, afin d'évaluer, dans une approche « best-in-class », les efforts de transition des émetteurs par rapport à un scénario <i>Net Zero</i> , notamment au travers des efforts de décarbonation de leur activité et le développement de leurs activités vertes. Les portefeuilles concernés auront pour objectif affiché d'ici 2025 d'avoir un profil de transition environnementale meilleur que celui de leur univers d'investissement de référence. »	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de l'évaluation de la transition environnementale dans le process d'investissement 	100 %	2025	70 %	→ ★
B. Développer sur les grandes classes d'actifs des fonds de transition <i>Net Zero</i> 2050						
<u>Offre <i>Net Zero</i> en gestion active sur les principales classes d'actifs</u>	« D'ici 2025, Amundi proposera également sur l'ensemble des grandes classes d'actifs, des fonds ouverts de transition vers l'objectif <i>Net Zero</i> 2050 [...] »	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de classes d'actifs proposant un produit d'investissement dédié à la transition <i>Net Zero</i> 	6	2025	6	✓ ★
C. Contribuer à l'effort de financement de la transition énergétique						
<u>Soutien à l'effort de financement de la transition énergétique</u>	« En 2022, Amundi poursuivra ses efforts de développement de solutions visant à investir dans des entreprises ou financer des projets ayant une contribution environnementale positive. »	<ul style="list-style-type: none"> Bilan d'activités sur les solutions vertes, climat 	Bilan	Annuelle	100 % ⁽⁵⁾	✓

			Cible/ mesure ex-post	Échéance	Réalisé au 31/12/2025	Statut du progrès
3. Intégration de l'enjeu climatique dans les actions envers les entreprises						
Désinvestissement des hydrocarbures non-conventionnels > 30 %	« Amundi s'engage à publier sa politique d'exclusion concernant les secteurs du pétrole et du gaz, suite à son annonce de désinvestir d'ici la fin de l'année 2022 les entreprises dont l'activité est exposée à plus de 30 % aux hydrocarbures non conventionnels. »	• Politique publiée & périmètre éligible désinvesti ⁽⁸⁾	100 %	2022	100 %	✓ ★
A. Déployer le dialogue actif pour accélérer et peser sur la transformation des modèles						
Engagement Climat élargi à + 1 000 entreprises	« Dans le cadre de son plan Ambitions 2025, Amundi va démarrer un cycle « d'engagement » avec 1 000 entreprises supplémentaires d'ici 2025. »	• Nombre additionnel d'entreprises engagées sur le climat ⁽⁹⁾	+ 1 000	2025	+ 1818	✓ ★
B. Promouvoir une transition énergétique socialement acceptable						
Rapport d'activité d'engagement sur la dimension « Transition juste »	« La dimension sociale de la transition énergétique reste un élément d'attention important pour Amundi qui continuera ainsi d'y investir des moyens, que ce soit en termes de recherche ou de politique d'engagement. »	• Rapport d'activité d'engagement sur la dimension « Transition juste »	Bilan	Annuelle	Intégré dans le rapport d'engagement	✓

(1) Sur la base des collaborateurs appartenant à une entité utilisant MyDev, inc. KBI, BOC, et excluant Alpha Associates.

(2) Mesure réalisée sur les entités de plus de 100 ETP, en intensité.

(3) Mise à jour semestrielle.

(4) Périmètre de Formation : catalogue de formation Amundi, formations individuelles ou collectives, certifications de place, et webinaires réalisés dans le cadre d'Investment academy ; données suivies par DRH Formation.

(5) Publication en année (N) des rapports sur les données (N-1).

(6) Clients existants et prospects.

(7) Périmètre des fonds ouverts gérés activement, lorsqu'une méthodologie de notation transition est applicable. À décembre 2025 le réalisé correspond au niveau de mise en œuvre de l'objectif.

(8) Périmètre d'application défini par la politique Investissement responsable d'Amundi - Extraction non conventionnelle : sables bitumineux, pétrole et gaz de schiste.

(9) Pour information : 547 engagements liés au climat sur un périmètre de 464 entreprises à fin 2021.

3.8.2 Stratégie Climat d'Amundi 2025-2028

Sur proposition du Conseil d'Administration, Amundi présentera sa nouvelle Stratégie Climat à l'Assemblée générale des actionnaires 2026.

Consciente de la responsabilité et des obligations qu'elle porte vis-à-vis de ses clients pour qui elle investit, Amundi se doit d'adopter une démarche progressive dans la fixation des ambitions d'une Stratégie Climat de long-terme, avec des étapes intermédiaires.

Déterminer l'alignement d'une entreprise avec les objectifs des Accords de Paris soulève encore à ce jour des défis, les connaissances scientifiques et les méthodologies ne cessant de s'enrichir et d'évoluer. Malgré les évolutions récentes en termes de réglementations et cadres d'analyse, le large spectre de classes d'actifs et régions du monde où Amundi investit, ne bénéficie pas encore des données nécessaires à un plan d'action exhaustif. Il n'en reste pas moins que des moyens peuvent, d'ores et déjà, être déployés. La Stratégie Climat d'Amundi sera donc amenée à évoluer au fur et à mesure des évolutions méthodologiques, des protocoles de définitions des ambitions, des cadres réglementaires et des données disponibles quant à l'appréciation de l'alignement sur un objectif de neutralité carbone 2050.

Par ailleurs, le contexte international actuel, marqué notamment par de forts contrastes entre les rythmes de développement des différentes technologies bas-carbone, une recherche accrue d'autonomie stratégique sur les chaînes de valeur énergétiques par les différentes régions du monde, ainsi que certains reculs sur le plan des politiques climatiques, auront des conséquences sur l'évolution des systèmes énergétiques. S'il est trop tôt pour en mesurer les impacts, des ajustements de court terme des trajectoires énergétiques sont probables et influenceront sur la stratégie d'alignement progressif des portefeuilles d'investissement. Si le système financier ne peut en aucun cas se substituer à l'action des États et des gouvernements pour lutter contre la crise climatique, Amundi considère néanmoins qu'il fait partie de la solution.

Enfin, Amundi reconnaît que le contexte récent a également été marqué par l'accélération du risque physique climatique et les avancées réalisées par la communauté scientifique pour définir l'importance des seuils écologiques planétaires pour le fonctionnement de notre économie et leurs interdépendances avec le climat ; avancées qui doivent donc être prises en compte.

Forte de son engagement sur les enjeux climatiques et de sa responsabilité vis-à-vis de ses clients et de la Société, la Stratégie Climat d'Amundi se veut donc évolutive et progressive, avec des objectifs à court et moyen terme.

Elle repose sur trois convictions :

1. la nécessité d'une approche scientifique : la transition est un sujet fondamental qui appelle une révolution industrielle et sociétale, fondée à la fois sur des constats scientifiques établis, le développement de solutions technologiques éprouvées et l'évolution des usages ;
2. la nécessité d'accompagner la transition des entreprises dans lesquelles Amundi investit plutôt que de favoriser les exclusions ou le désinvestissement, qui doivent se limiter aux activités venant compromettre cette transition. La transition implique d'assumer pleinement d'accompagner la transformation des entreprises très émissives vers des modèles de développement décarbonés, à un rythme compatible avec l'atteinte de la neutralité carbone à 2050 ;
3. la recherche du progrès social et économique : Amundi considère que la transition ne pourra être réalisée que si elle est socialement acceptable.

Outre son adhésion à la coalition *Net Zero* des gestionnaires d'actifs, Amundi déploie donc un plan d'action Climat 2028 en intégrant l'enjeu climatique à trois niveaux :

1. **Dans sa gestion pour compte de tiers**, en décrivant ses engagements en matière de solutions d'épargne et d'investissement pour ses clients et au service du développement durable et des enjeux de transition ;
2. **Dans ses actions envers les entreprises où elle investit**, en décrivant sa politique d'exclusion, ses actions de dialogue actionnarial et sa politique d'usage des droits de vote, afin d'influer en faveur de leur transition vers un modèle d'activité décarboné et résilient en lien avec les objectifs des Accords de Paris ;
3. **Dans la conduite de son activité**, à savoir les moyens mis en œuvre au sein de son organisation, à travers l'alignement de ses collaborateurs et de sa gouvernance, mais également à travers ses engagements de réduction des émissions directes de gaz à effet de serre.

Stratégie Climat 2028, en détails

UNE OFFRE D'ÉPARGNE POUR NOS CLIENTS AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DES ENJEUX DE TRANSITION

Maintien de l'offre la plus large de stratégies d'investissement ⁽¹⁾ **Climat et Labels** investissement responsable ⁽²⁾

Lancement d'une offre **Climat** liée aux enjeux d'**Adaptation**

Lancement d'une offre **Capital Naturel**

Poursuite du déploiement des solutions d'investissement à **Impact**

Extension de l'**engagement auprès des clients et prospects** institutionnels sur les enjeux climatiques de transition et d'adaptation

UN ENGAGEMENT MAJEUR AUPRÈS DES ENTREPRISES INVESTIES

Déploiement du dialogue **Climat** auprès des entreprises investies afin de couvrir 85% de l'empreinte carbone des indices mondiaux⁽³⁾ en 2028

Conduite de l'engagement Climat, afin de favoriser une transition ordonnée et réaliste vers des modèles économiques résilients, avec notamment :

- **la prise en compte de l'ensemble des chaînes de valeurs**, avec une couverture significative des acteurs de l'offre énergétique mais aussi de la demande
- **la prise en compte de l'interdépendance des enjeux dans un contexte de multiples transitions** (climatique, énergétique, digitale, démographique) avec :
 - l'engagement des entreprises les plus exposées aux enjeux de la **préservation du capital naturel**
 - la poursuite du dialogue sur la **dimension sociale** afin de préserver la pérennité économique des acteurs et des territoires

UNE EXEMPLARITÉ DANS LA CONDUITE DE NOS ACTIVITÉS

Réduction des **émissions directes** de GES de près de 41 %⁽⁴⁾ par employé par rapport à l'année 2019

Intégration des critères de durabilité dans la **politique de rémunération** des cadres dirigeants

Effort continu de **formation** auprès des administrateurs et collaborateurs

Contribution à la **connaissance collective** sur les enjeux de transition (Recherche et publications relatives au Climat, participation aux groupes de place)

Transparence au travers de la publication des politiques et rapports d'activité (Engagement, Vote, Climat & Durabilité, offre de solutions Climat et Impact)

(1) Nombre de catégories de stratégies couvertes par un produit Climat ou Label investissement responsable selon la grille « Aggregated » de Broadridge.

(2) Labellisation : Luxflag ESG, Environment & Climate Finance, Towards Sustainability, FNG Siegel, Umweltzeichen, Finansol, Greenfin, et ISR.

(3) Indices Actions : MSCI ACWI et Indice Obligataire : Bloomberg global aggregate corporate index.

(4) - 50 % à horizon 2030.

3.8.3 Rappel du « Say on Climate » d'Amundi (tel qu'exposé dans le DEU 2021)

Le « Say on Climate » d'Amundi

Depuis sa création, l'investissement responsable est l'un des piliers fondateurs d'Amundi, reposant sur trois convictions :

- les acteurs économiques et financiers portent une responsabilité sociétale ;
- l'intégration des dimensions Environnementale, Sociale et de Gouvernance dans les choix d'investissement est source de performance de long terme ;
- l'ESG sera un relais de croissance pour Amundi partout dans le monde.

Réussir la transition énergétique nécessite d'aligner les acteurs clés sur des stratégies à court, moyen et long terme :

- **les États** qui doivent définir des politiques publiques, industrielles et fiscales ainsi qu'une réglementation cohérente ;
- **les Entreprises** qui doivent concevoir les solutions technologiques nécessaires à la mutation et planifier cette dernière ;
- **le Système Financier** qui doit accompagner les entreprises en leur allouant les capitaux nécessaires.

Fort de son avancée suite à son précédent plan ESG (2018-2021) et surtout consciente des efforts qu'il reste à fournir pour que tous les secteurs et toutes les entreprises adoptent une stratégie d'alignement avec les Accords de Paris, Amundi souhaite aller plus loin, sur la thématique du Climat.

Le changement climatique est sans doute le plus grand défi de notre époque. Au travers de l'alliance financière de Glasgow (« Glasgow Financial Alliance for Net Zero »), le secteur financier s'est engagé autour d'un objectif commun : mettre en œuvre les

moyens qui sont les siens en faveur d'une économie mondiale décarbonée et atteindre les objectifs de l'Accord de Paris.

Consciente des enjeux et des moyens à déployer, Amundi estime que les actionnaires doivent être pleinement informés de la manière dont les entreprises entendent contribuer à cet effort collectif.

Ainsi Amundi, en tant qu'actionnaire, encourage les entreprises, dans lesquelles elle investit, à soumettre leur stratégie climat à un vote consultatif lors de leur Assemblée générale.

En tant qu'entreprise cotée, Amundi estime qu'il est également de sa responsabilité d'être transparente sur sa propre stratégie climat envers ses actionnaires.

La présentation de cette stratégie, de ses ambitions et de ses progrès annuels, est par ailleurs un exercice essentiel à l'instauration d'un dialogue actionnarial équilibré.

Les motivations des actionnaires à l'occasion d'un tel vote peuvent être multiples. Dans l'hypothèse où la résolution ne serait pas adoptée, le Conseil d'Administration mettrait en œuvre les moyens à sa disposition pour échanger et recueillir auprès de ses actionnaires des informations sur les raisons les ayant conduits, le cas échéant, à ne pas soutenir le projet de résolution proposé. Il informerait ses actionnaires du résultat de cette démarche et indiquerait les mesures envisagées pour en tenir compte.

Ainsi, Amundi souhaite soumettre sa stratégie climatique au vote consultatif annuel de son Assemblée générale 2022. À partir de 2023, Amundi sollicitera également un vote consultatif sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre de cette stratégie.

La démarche d'Amundi : une démarche progressive et évolutive

Consciente de la responsabilité et des obligations qu'elle porte vis-à-vis de ses clients pour qui elle investit, Amundi se doit d'adopter une **démarche progressive** dans la fixation des ambitions d'une stratégie Climat de long-terme, **avec des étapes intermédiaires**.

Déterminer l'alignement d'une entreprise avec les objectifs des Accords de Paris reste, à ce jour, un défi. Les connaissances scientifiques et les méthodologies ne cessent de s'enrichir et d'évoluer. Le large spectre de classes d'actifs et régions du monde où Amundi investit, ne bénéficie pas encore des cadres d'analyses et données nécessaires à un plan d'action exhaustif. Il n'en reste pas moins que des moyens peuvent, d'ores et déjà, être déployés.

La stratégie Climat d'Amundi sera donc amenée à évoluer au fur et à mesure des évolutions méthodologiques, des protocoles de définitions des ambitions, des cadres réglementaires et des données disponibles quant à l'appréciation de l'alignement sur un objectif de neutralité carbone 2050.

Par ailleurs, les circonstances récentes, liées au conflit en Ukraine, auront des conséquences sur l'évolution des systèmes énergétiques. Elles imposent notamment un renforcement de l'indépendance énergétique en Europe comme dans tous les pays dans lesquels Amundi investit. S'il est trop tôt pour en mesurer les impacts, des ajustements de court terme des trajectoires énergétiques sont probables et influenceront sur la stratégie d'alignement progressif des portefeuilles d'investissement.

Si le système financier ne peut en aucun cas se substituer à l'action des États et des gouvernements pour lutter contre la crise climatique, Amundi considère néanmoins qu'il fait partie de la solution.

Fort de son engagement sur les enjeux climatiques et de sa responsabilité vis-à-vis de ses clients et de la Société, la stratégie Climat d'Amundi se veut donc évolutive et progressive, avec des objectifs à court et moyen terme.

Elle repose sur trois convictions :

1. **la nécessité d'une approche scientifique** : la transition est un sujet fondamental qui appelle une révolution industrielle, fondée à la fois sur des constats scientifiques établis et le développement de solutions technologiques éprouvées ;
2. **la nécessité d'accompagner la transition des entreprises** dans lesquelles Amundi investit plutôt que de favoriser les exclusions ou le désinvestissement, qui doivent se limiter aux activités venant compromettre cette transition. La transition implique d'assumer pleinement d'accompagner la transformation des entreprises très émissives vers des modèles de développement décarbonés ;
3. **la recherche du progrès social et économique** : Amundi considère que la transition ne pourra être réalisée que si elle est socialement acceptable.

Outre son adhésion à la coalition *Net Zero* des gestionnaires d'actifs, **Amundi déploie donc un plan d'action Climat 2022-2025 en intégrant l'enjeu climatique à trois niveaux :**

1. **dans la conduite de son activité**, à savoir les moyens mis en œuvre au sein de son organisation, à travers l'alignement de ses collaborateurs et de sa gouvernance sur ces objectifs, mais également à travers ses engagements de réduction des émissions directes de gaz à effet de serre ;
2. **dans sa gestion pour compte de tiers**, en décrivant ses engagements en matière de solutions d'épargne et d'investissement ;
3. **dans ses actions envers les entreprises où elle investit**, en décrivant sa politique d'exclusion, ses actions de dialogue actionnarial et sa politique d'usage des droits de vote, afin d'influer en faveur de leur transition vers un modèle d'activité décarboné en lien avec les objectifs des Accords de Paris.

1. L'intégration de l'enjeu climatique dans la conduite de l'activité d'Amundi visant à l'alignement des parties prenantes sur une stratégie climat transparente

A. Mettre le climat au centre de la gouvernance, aligner et responsabiliser

Le rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration a décidé fin 2020 d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux au sein de sa gouvernance. Depuis mai 2021, les progrès réalisés au niveau des indicateurs clés liés au climat et à l'ESG sont analysés au moins trimestriellement par le Conseil. Sensibilisés depuis 2020 aux enjeux climatiques, les membres du Conseil, soucieux de développer leurs compétences en la matière, bénéficieront à l'avenir d'une session annuelle de formation sur la thématique du climat.

En 2021, une journée de séminaire stratégique a permis aux membres du Conseil de se pencher sur la stratégie à déployer en la matière et les axes concrets de mise en œuvre du nouveau Plan Sociétal « Ambitions 2025 ».

Le Conseil est également appuyé par son Comité Stratégique et RSE présidé par un administrateur indépendant, qui examine chaque année les avancées du Rapport Annuel relatif à l'information sociale, environnementale et sociétale incluant les questions climatiques, figurant au Chapitre 3 du document d'enregistrement universel.

En 2021, au travers de ses travaux portant sur la stratégie, ce Comité a été amené à recommander au Conseil d'Administration l'adoption du Plan relatif aux ambitions stratégiques du Groupe en matière de climat et d'ESG.

À l'avenir, le Comité Stratégique et RSE sera appelé chaque année à se prononcer sur le rapport d'avancement de la stratégie Climat et ESG d'Amundi.

La gouvernance mise en place à l'échelle du Conseil, se décline également dans l'organisation interne de la Société.

Le Comité Stratégique ESG & Climat

Ce Comité mensuel, présidé par la Directrice Générale, définit et valide la politique ESG et climat applicable aux investissements ainsi que les orientations stratégiques du Groupe Amundi en la matière. Il a vocation à :

- piloter, contrôler et valider la stratégie climat d'Amundi en matière d'investissement ;
- valider les orientations stratégiques de la politique d'investissement responsable et de la politique de vote ;
- piloter les principaux projets stratégiques.

Ce Comité s'appuie sur les recommandations du Comité de Notation ESG, présidé par la Directrice du département ESG, en charge de la politique d'investissement responsable et des méthodologies associées, et du Comité de Vote, présidé par un membre de la Direction Générale en charge de la politique de vote.

Le dispositif d'alignement des collaborateurs, au travers d'une nouvelle politique de rémunération

La réalisation de la stratégie Climat n'est possible qu'en sensibilisant toutes les parties prenantes d'Amundi et suppose un dispositif d'alignement de la politique de rémunération des collaborateurs sur la stratégie ESG et Climat d'Amundi. Cette décision est en cours de déploiement.

Ainsi, l'intégration des critères ESG et climat dans la politique de rémunération se fera en deux étapes :

- dès 2022, et sous réserve de son approbation par l'Assemblée, l'évaluation de la performance et la rémunération de la Directrice Générale prendront en compte les objectifs ESG et RSE à hauteur de 20 %. Par ailleurs, la mise en œuvre du plan Ambitions 2025 pèsera pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance à destination des 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- à partir de 2022, Amundi intégrera progressivement les objectifs ESG dans l'évaluation de performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, afin que la détermination de leur rémunération variable intègre cette dimension.

B. Se fixer des objectifs de réduction des émissions directes

L'Alignement de la Politique RSE aux Enjeux Net Zero 2050

Dans le cadre de son plan Ambitions 2025, Amundi s'est fixé deux objectifs pour maîtriser son empreinte environnementale directe :

- une réduction, d'ici 2025, de 30 % de ses émissions de CO₂ par ETP sur la consommation d'énergie (scope 1 et 2) et sur les déplacements professionnels (scope 3), comparativement à l'année de référence 2018 ;
- l'intégration à sa politique d'achat des éléments relatifs au changement climatique et visant la réduction de l'empreinte carbone générée (scope 3) dès 2022. Les fournisseurs seront également engagés dans une démarche d'évaluation de leurs émissions de CO₂ en vue de fixer des objectifs de décarbonation.

C. Déployer les moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs

Le déploiement des ressources dédiées à nos engagements ESG et Climat

Les cadres méthodologiques et d'analyses de l'industrie restent encore partiels et se construisent au fur et à mesure des avancées scientifiques et technologiques dans la compréhension des impacts du changement climatique. Aussi, le besoin de recherche est crucial, afin que les professionnels puissent prendre des décisions éclairées et les intégrer à leurs stratégies d'investissement.

Amundi a quasiment doublé la taille de son équipe ESG au cours des trois dernières années pour atteindre 40 collaborateurs et prévoit de l'augmenter encore de 40 % en 2022. Ce renforcement permettra ainsi de soutenir ses efforts de recherche portant sur l'analyse des risques et des opportunités liés au climat et aux objectifs de neutralité carbone, et à leur impact sur les scénarios macroéconomiques, les secteurs et les entreprises. Bien que cette recherche « climat » fasse déjà partie de son analyse sectorielle ESG pour les secteurs fortement exposés au changement climatique, elle reste dépendante des données disponibles et de méthodologies crédibles de trajectoire « Net Zero ».

Pour alimenter et compléter cet effort, Amundi investit dans les données et le développement d'outils d'aide à la décision. Pour que les professionnels de l'investissement aient accès aux informations nécessaires pour prendre des décisions éclairées, Amundi a significativement élargi sa couverture en augmentant le nombre de ses fournisseurs de données ESG de 4 à 14, procurant ainsi à ses professionnels l'accès à 100 millions de données extra-financières par mois. Par ailleurs, Amundi a multiplié par cinq son budget IT en la matière au cours des trois dernières années. L'outil de gestion de portefeuilles, Alto, a notamment été doté de moteurs de calcul plus performants et d'un ensemble de nouvelles fonctionnalités Climat & ESG.

Amundi renforce ainsi ses équipes, tant au niveau de l'intégration et du traitement de la donnée extra-financière en matière climatique, qu'au niveau digital, et prévoit d'enrichir son équipement analytique de façon continue en intégrant des fonctionnalités conçues en interne par ses experts.

La Formation continue des collaborateurs

Alors qu'il s'agit d'engager l'ensemble des collaborateurs et des fonctions d'Amundi dans la réalisation de la stratégie Climat, **l'enjeu de la formation est essentiel en complément des plans de renforcement des ressources.**

En 2021, plusieurs sessions de formation ont été organisées sur les questions climatiques, *Net Zero* et plus globalement ESG à l'intention des professionnels de l'investissement. Une offre de formation renforcée a été mise à disposition de l'ensemble du personnel.

À partir de 2022, un programme de formation sur le climat et l'ESG construit avec les experts Amundi sera mis en œuvre, couvrant l'ensemble du personnel, avec des modules adaptés à différents niveaux d'expertises, afin d'assurer qu'au fil du temps chaque employé reçoive une formation adaptée sur le climat et l'ESG.

Par ailleurs, s'assurer que les cadres dirigeants d'Amundi disposent des connaissances requises en matière de climat est essentiel pour garantir la robustesse et la qualité de la mise en œuvre d'une stratégie climatique. Amundi développe donc un programme de formation spécifique pour ces derniers.

La contribution aux efforts de l'industrie

Amundi valorise la collaboration avec ses pairs comme moyen de contribuer aux meilleures pratiques de son écosystème. Amundi s'implique activement dans les initiatives de place essentielles à l'amélioration des standards de place ⁽¹⁾.

Par ailleurs, Amundi est engagée dans l'accompagnement de ses clients quant à leur démarche d'alignement de leurs portefeuilles d'investissement. Dans ce contexte, Amundi met à leur disposition ses travaux de recherche ⁽²⁾ autour des défis climatiques et des trajectoires Net Zero; elle propose progressivement à ses clients investisseurs institutionnels de gérer leur portefeuille sur un objectif d'alignement.

Enfin, Amundi a annoncé dans le cadre de son plan Ambitions 2025, le lancement d'Alto Sustainability, une solution technologique d'analyse et d'aide à la décision pour les investisseurs sur les enjeux environnementaux et sociétaux.

D. Mettre en œuvre cette stratégie en toute transparence

La transparence reste la pierre angulaire de l'approche d'Amundi. Toutes ses politiques et rapports relatifs à l'ESG et au climat sont rendus publics et peuvent être consultés sur son site internet ⁽³⁾.

Les Politiques de Vote et d'Investissement Responsable

La façon dont Amundi intègre le défi climatique et les enjeux ESG à sa politique d'investissement ainsi que son usage des droits de vote est présentée dans différents documents :

- le document relatif à la politique d'investissement responsable présente le dispositif d'Amundi en matière d'investissement responsable, avec notamment la description de sa méthodologie d'évaluation ESG et sa politique d'exclusion ;
- celui relatif à la politique de vote ⁽⁴⁾ présente les principes qui guident ses votes, et la manière dont elle y intègre à la fois les enjeux ESG et climatiques.

Le Rapport de Stewardship

Ce rapport de *stewardship*, répondant aux standards du *UK stewardship Code*, ainsi que d'autres codes de même nature (codes japonais, australien, canadien, italien notamment), rend compte annuellement des actions mises en œuvre, dans la gestion pour compte de tiers, afin de valoriser au mieux les intérêts de ses clients. Les rapports annuels sur les politiques d'Engagement et de Vote dressent le bilan des campagnes réalisées par Amundi dans son dialogue actionnarial et l'usage de ses droits de vote (votes également publiés sur son site ⁽⁵⁾).

Le Rapport Climat – TCFD

Ce rapport annuel, répondant aux exigences de la TCFD (*Task-Force on Climate related Financial Disclosures*) décrit la gouvernance mise en place pour appréhender les enjeux liés au climat, la gestion des risques et les initiatives de soutien aux transitions vers une économie bas-carbone.

(1) Cf. Liste des participations aux initiatives dans le Stewardship report.

(2) <https://research-center.amundi.com/esg>

(3) https://www.amundi.fr/fr_instit/politiques-rapports-d-investissement-responsable

(4) Couvrant Amundi Aalam Sdn Bhd (Malaisie), Amundi Asset Management, Amundi Austria, Amundi Canada, Amundi Deutschland, Amundi Hong Kong, Amundi Iberia, Amundi Immobilier, Amundi Irlande, Amundi Japon, Amundi Luxembourg, Amundi Sgr, Amundi Singapore mandats, Amundi UK Ltd, BFT IM, CPRAM, Étoile Gestion, Lyxor Asset Management, Lyxor International Asset Management, Lyxor Funds Solutions, Sabadell Gestion d'actifs, Société Générale.

(5) https://www.amundi.fr/fr_instit/politiques-rapports-d-investissement-responsable

2. L'intégration de l'enjeu climatique dans sa gestion pour compte de tiers

Amundi s'emploie à accélérer l'alignement de ses investissements avec l'objectif *Net Zero* d'ici 2050 et ainsi à contribuer à l'effort collectif nécessaire à la transition vers une économie décarbonée. Si Amundi dispose d'une politique d'exclusion des émetteurs exposés à certaines activités, **sa philosophie d'action est très clairement d'accompagner, soutenir mais aussi peser sur la transition des émetteurs afin d'avoir un impact positif sur l'économie réelle**. Pour ce faire, Amundi a développé et entend continuer à développer un large éventail d'actions.

A. Intégrer de manière systématique l'évaluation de la transition dans ses fonds ouverts actifs

Amundi a développé ses propres méthodologies de notation ESG pour mesurer la performance extra-financière d'un émetteur, intégrant notamment des indicateurs de performance liés au climat, eux-mêmes sélectionnés selon les secteurs et la matérialité de leur impact. Depuis 2021, l'ensemble ⁽¹⁾ des fonds ouverts de gestion active a intégré un objectif de notation ESG supérieure à celle de l'univers d'investissement.

Dans le cadre de son plan Ambitions 2025, Amundi a annoncé vouloir aller plus loin dans l'intégration d'objectifs extra-financiers dans sa gestion active de portefeuilles, en lien avec l'enjeu climatique. Ainsi, Amundi travaille à la mise en place d'une méthodologie de notation, afin d'évaluer, dans une approche « best-in-class », les efforts de transition des émetteurs par rapport à un scénario *Net Zero*, notamment au travers des efforts de décarbonation de leur activité et le développement de leurs activités vertes. Les portefeuilles concernés auront pour objectif affiché d'ici 2025 d'avoir un profil de transition environnementale meilleur que celui de leur univers d'investissement de référence.

B. Développer, sur les grandes classes d'actifs, des fonds de transition *Net Zero* 2050

D'ici 2025, Amundi proposera également sur l'ensemble des grandes classes d'actifs, des fonds ouverts de transition vers l'objectif *Net Zero* 2050. En mettant à disposition une gamme active de fonds de transition, Amundi souhaite pouvoir guider l'épargne vers des solutions d'investissement permettant d'accompagner la transition des émetteurs, tout en offrant les moyens à ses clients de mettre leurs portefeuilles en adéquation avec les engagements *Net Zero* qu'ils auraient pris. L'épargnant aura ainsi le choix de placer son épargne dans des fonds qui intègrent pleinement cet objectif de transition *Net Zero*. Amundi continue par ailleurs à développer sa gamme climat en gestion passive.

C. Contribuer à l'effort de financement de la transition énergétique

Une forte augmentation des dépenses de capital et de R&D est nécessaire pour atteindre l'objectif de *Net Zero* en 2050. Pour contribuer à ces investissements, Amundi, depuis trois ans, a accéléré l'élaboration de solutions innovantes pour financer les développements respectueux du climat et la transition énergétique.

Ces solutions s'inscrivent dans une palette d'innovations financières et de partenariats stratégiques noués avec de grandes institutions publiques, permettant de générer à la fois l'offre et la demande pour de nouveaux projets de financements verts. À fin 2021, les solutions d'obligations vertes totalisaient 5,3 milliards d'euros, couvrant les marchés développés et émergents.

En 2022, Amundi poursuivra ses efforts de développement de solutions visant à investir dans des entreprises ou financer des projets ayant une contribution environnementale positive.

3. L'intégration de l'enjeu climatique dans ses actions envers les entreprises afin d'accélérer leur transition vers un modèle d'activités décarboné

Convaincue qu'il faut accompagner la transition des entreprises plutôt que de favoriser le désinvestissement, le plan d'action d'Amundi vis-à-vis des émetteurs se fonde sur un déploiement de moyens ambitieux sur l'activité d'« engagement », afin de les accompagner et peser sur les transformations nécessaires vers des modèles de développement décarbonés. Dans ce contexte, l'usage des politiques d'exclusions, n'est jugé pertinent que lorsqu'il cible des activités venant compromettre cette transition.

Amundi applique ainsi des règles d'exclusion qui constituent un des socles de sa responsabilité de gestion. Elles consistent à exclure les entreprises qui ne sont pas conformes à sa politique d'investissement responsable ⁽²⁾. Au-delà des activités non conformes aux conventions internationales et cadres de régulations nationales ⁽³⁾, Amundi met en œuvre des exclusions sectorielles ciblées, spécifiques aux industries venant compromettre l'atteinte des objectifs *Net Zero* et l'environnement en général.

Le Charbon

Le charbon étant le plus important contributeur individuel au changement climatique imputable à l'activité humaine, Amundi a mis en œuvre depuis 2016 une politique sectorielle sur le charbon thermique, générant l'exclusion de certaines entreprises et émetteurs qui a été progressivement étendue depuis 2016. En 2020, Amundi a étendu cette politique à toute entreprise développant ou prévoyant de développer de nouvelles capacités d'exploitation du charbon thermique.

Amundi exclut ⁽⁴⁾ ainsi aujourd'hui :

- les entreprises développant ou projetant de développer de nouvelles capacités charbon thermique (producteurs, extracteurs, centrales, infrastructures de transport) ;
- les entreprises réalisant plus de 25 % de leur revenu de l'extraction du charbon thermique ;
- les entreprises réalisant une extraction de charbon thermique de 100 MT ou plus, sans intention de réduction ;
- toutes les entreprises dont le revenu issu de l'extraction du charbon thermique et de la production d'électricité au charbon thermique est supérieur à 50 % du revenu total ;
- toutes les entreprises de production d'électricité au charbon et d'extraction de charbon avec un seuil entre 25 % et 50 % du revenu total et un score de transition énergétique détérioré.

(1) Périmètre des fonds ouverts actifs, dès lors qu'une méthodologie ESG est techniquement applicable.

(2) https://www.amundi.fr/fr_instit/politiques-rapports-d-investissement-responsable

(3) Ces exclusions sont appliquées sous réserve de conformité aux lois et règlements applicables et sauf dispositions contractuelles contraires pour les produits ou services dédiés. Elles s'appliquent à toutes les stratégies de gestion active sur lesquelles Amundi a la discrétion entière de gestion de portefeuille et aux produits de gestion passive ETF ESG, à l'exception des indices très concentrés.

(4) Sur le périmètre d'application de la politique d'exclusion décrit dans la politique d'investissement responsable.

Amundi s'est engagée à ne plus être exposée au charbon d'ici 2030 dans les pays de l'OCDE, et d'ici 2040 dans les autres pays. Dans ce contexte, Amundi a engagé toutes les entreprises de ses portefeuilles exposées au charbon pour leur demander de présenter un plan de sortie progressive à horizon 2030/2040 selon la localisation de leurs activités. Cet effort d'engagement va se poursuivre et sera complété par un usage des droits de vote en cohérence avec cet objectif.

Les hydrocarbures non-conventionnels

Par ailleurs, Amundi s'engage à publier sa politique d'exclusion concernant les secteurs du pétrole et du gaz, suite à son annonce de désinvestir d'ici la fin de l'année 2022 les entreprises dont l'activité est exposée à plus de 30 % aux hydrocarbures non conventionnels ⁽¹⁾ (sur le périmètre d'application de la politique d'exclusion d'Amundi ⁽²⁾).

A. Déployer le dialogue actif pour accélérer et peser sur la transformation des modèles

Pilier majeur de sa vision d'investisseur responsable, la politique « d'engagement » s'exerce à l'occasion des échanges réguliers entre les analystes et les entreprises investies, et à travers des actions individuelles ou collaboratives d'engagement sur les grands enjeux du développement durable, afin de favoriser des changements concrets vers une économie inclusive, durable et bas-carbone. Le réchauffement climatique et la dégradation des écosystèmes, qui menacent de provoquer des réactions en chaîne destructrices constituent une thématique prioritaire dans ses campagnes « d'engagement ».

Ainsi, Amundi a engagé 472 entreprises en 2020 et 547 en 2021 sur les enjeux climatiques. Dans le cadre de son plan Ambitions 2025, Amundi va démarrer un cycle « d'engagement » avec 1 000 entreprises supplémentaires d'ici 2025. Dans le cadre de ce dialogue, Amundi demande aux entreprises la publication d'une stratégie climatique détaillée, fondée sur des indicateurs précis et des objectifs pour chaque « scope » d'émissions carbone ainsi que sur les CAPEX (plan d'investissement) correspondants.

En complément de ses campagnes d'« engagement », Amundi intègre depuis 2019 la prise en compte des enjeux climatiques dans l'exercice de ses droits de vote comme un de ses thèmes prioritaires. Cette politique repose sur la conviction que la prise en compte de ces défis par les Conseils d'administration est essentielle à la bonne gestion d'une entreprise.

En ce sens, Amundi soutient les résolutions qui visent à mettre en œuvre un meilleur reporting et une plus grande transparence sur la stratégie climatique des entreprises.

La politique de vote s'attache à vérifier que les politiques et/ou les rapports de rémunération soumis au vote comportent une composante extra-financière. Pour les entreprises appartenant au secteur de l'énergie (pétrole et gaz, services publics de production d'électricité et sociétés minières), un critère climatique doit être inclus dans les paramètres de rémunération variable.

Elle consiste parfois à voter contre la décharge du Conseil ou de la Direction générale, ou contre la réélection du Président et de certains administrateurs sur un périmètre d'entreprises, exclues de l'univers d'investissement concerné par la « Politique d'Investissement responsable d'Amundi » ou ayant une stratégie climat insuffisante et alors qu'elles opèrent dans des secteurs pour lesquels la transition est primordiale.

B. Promouvoir une transition énergétique socialement acceptable

Amundi estime que la transition vers une économie sobre en carbone doit être inclusive et durable. À ce titre, il est nécessaire de prendre en compte l'impact social, au même titre que l'impact sur la préservation du capital naturel. L'analyse d'impact sur ces problématiques étant encore balbutiante, Amundi a décidé de dédier des programmes d'engagement spécifiques sur ces thèmes basés sur de la recherche propriétaire.

Par ailleurs, Amundi est fondateur de « Investors for a Just Transition », la première coalition d'investisseurs sur la transition juste, pour soutenir les efforts collaboratifs en la matière.

Amundi a également lancé deux grands programmes d'engagement autour de l'économie circulaire et de la biodiversité (ainsi que des travaux de recherche connexes) pour sensibiliser les émetteurs à ce sujet et leur demander de définir une stratégie robuste ⁽³⁾.

La dimension sociale de la transition énergétique reste un élément d'attention important pour Amundi qui continuera ainsi d'y investir des moyens, que ce soit en termes de recherche ou de politique d'engagement.

Conclusion

Amundi continuera de faire évoluer sa stratégie climatique dans les années à venir, selon les scénarios scientifiques de référence et en lien étroit avec les objectifs de ses clients, à la fois en investissant dans les solutions d'accélération de la transition et en alignant progressivement ses portefeuilles sur l'objectif de neutralité 2050.

(1) Voir glossaire.

(2) Cf. Politique d'Investissement responsable d'Amundi.

(3) Voir rapport d'engagement : <https://www.amundi.com/institutional/Responsible-investment-documentation>.