

## 2.5.6 Principes et critères de détermination, répartition et attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à chaque dirigeant mandataire social de la Société, au titre de l'exercice 2019

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 d'approuver les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les autres avantages de toute nature attribuables au titre de l'exercice 2019 à :

- Xavier Musca, Président du Conseil d'administration d'Amundi. Sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, ces principes et critères s'appliqueraient à tout successeur éventuel du Président du Conseil d'administration d'Amundi actuel, jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée des actionnaires ;
- Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi. Sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, ces principes et critères s'appliqueraient à tout successeur éventuel du Directeur Général actuel, jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée des actionnaires.

### 2.5.6.1 PRINCIPES ET CRITÈRES DE DÉTERMINATION, RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUABLES AU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION D'AMUNDI AU TITRE DE L'EXERCICE 2019

Le Président du Conseil d'administration d'Amundi est uniquement rémunéré sous la forme de jetons de présence. Il appartient, le cas échéant, à ce dernier de renoncer à la perception desdits jetons de présence. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à une rémunération variable.

Xavier Musca a renoncé à percevoir des jetons de présence et ne percevra donc aucune rémunération au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration d'Amundi au titre de l'exercice 2019.

La résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 :

**« (Approbation des principes et critères de détermination, répartition et attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration, au titre de l'exercice 2019)**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, approuve les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les autres avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2019, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au Chapitre 2 du document de référence. »*

#### Tableau récapitulatif des principes et critères de rémunération

##### Principes et critères de détermination, répartition et attribution

##### Présentation

Jetons de présence	Le Président du Conseil d'administration est rémunéré sous forme de jetons de présence selon les règles définies annuellement (incluant une part fixe forfaitaire et une part variable fonction de la participation aux réunions du Conseil et de ses comités). Le Président a la possibilité de renoncer à les percevoir.
--------------------	---

### 2.5.6.2 PRINCIPES ET CRITÈRES DE DÉTERMINATION, RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUABLES AU DIRECTEUR GÉNÉRAL D'AMUNDI AU TITRE DE L'EXERCICE 2019

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 d'approuver les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble des éléments fixes, variables et exceptionnels

composant la rémunération totale et les autres avantages de toute nature attribuables au titre de l'exercice 2019 à Yves Perrier, Directeur Général d'Amundi. Sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, ces principes et critères s'appliqueraient à tout successeur éventuel du Directeur Général actuel, jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée des actionnaires.

Le Conseil d'administration du 12 février 2019 a décidé de laisser inchangée la rémunération fixe annuelle brute d'Yves Perrier de 1 000 000 euros au titre de 2019. Cette décision a été prise sur la base d'un avis favorable du Comité des Rémunérations du 5 février 2019.

La résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 :

**« (Approbation des principes et critères de détermination, répartition et attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Directeur Général, au titre de l'exercice 2019).**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires,*

*connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, conformément à l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, approuve les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution de l'ensemble des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les autres avantages de toute nature attribuables au Directeur Général au titre de l'exercice 2019, tels que présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au Chapitre 2 du document de référence. »*

#### Tableau récapitulatif des principes et critères de rémunération

##### Principes et critères de détermination, répartition et attribution

##### Présentation

##### Rémunération fixe

Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations et sur proposition de Crédit Agricole S.A., en prenant en compte les pratiques de place et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées. Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération du Directeur Général une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. Une révision de la rémunération fixe sera envisagée, en particulier, dans le cas de modification substantielle du périmètre de responsabilité ou de décalage significatif par rapport au marché. Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération fixe versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2019.

##### Rémunération variable Modalités de détermination

##### Modalités de détermination de la rémunération variable

La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs. Ceux-ci sont fixés en fonction de différents critères. Au titre de 2019, ces critères sont, à hauteur de 50 %, des critères économiques et, à hauteur de 50 %, d'autres critères. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. De plus, en application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier tel que modifié dans le cadre de la transposition de la directive CRD IV, la rémunération variable ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. Chaque année, le montant de la rémunération variable d'Yves Perrier due au titre de l'exercice en cours est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, et proposition de Crédit Agricole S.A. Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération variable par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Les critères pour l'année 2019 seraient les suivants :

##### **CRITÈRES ÉCONOMIQUES, COMPTANT POUR 50 % DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE**

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

- sur le périmètre d'Amundi (35 % du total) : le RNPG Amundi pour 17,5 % du total, le produit net bancaire (« PNB »), le coefficient d'exploitation, et la collecte nette totale pour 5,83 % du total pour chacun de ces trois derniers ;
- sur le périmètre Crédit Agricole S.A. (15 % du total).

##### **AUTRES CRITÈRES COMPTANT POUR 50 % DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE**

Les autres critères, comptant pour 50 % de la rémunération variable, sont fixés chaque année en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Pour l'exercice 2019, ils portent, à hauteur de 30 % du total, sur des critères managériaux relatifs à Amundi (en particulier la poursuite du renforcement de la structure managériale d'Amundi en intégrant les orientations du projet Humain du Groupe pour 15 % du total ainsi que la mise en œuvre de la politique ESG conformément au plan annoncé en intégrant les orientations du projet Client du Groupe pour 15 % du total), et à hauteur de 20 % sur les performances des entités supervisées, Crédit Agricole Assurance et Crédit Agricole Immobilier.

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

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