

TABLEAU 2 BIS - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

Le Conseil d'administration du 11 février 2020 a constaté que le niveau d'atteinte de chaque objectif de performance préalable au versement des tranches différées attribuées en 2017, 2018 et 2019 était au moins égal à 100 %. La condition globale de versement est donc remplie à 100 %.

Yves Perrier Directeur Général	Exercice 2018	Exercice 2019	Exercice 2020
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2015	260 400		
Rémunération variable différée attribuée en 2016	444 780	408 660	
Rémunération variable différée attribuée en 2017	360 800	332 320	366 880 ⁽¹⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2018		285 692	318 028 ⁽²⁾
Rémunération variable différée attribuée en 2019			493 000 ⁽³⁾
TOTAL	1 065 980	1 026 672	1 177 908

(1) Attribution au titre de l'exercice 2016 d'une tranche de rémunération variable différée pour 320 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Attribution au titre de l'exercice 2017 d'une tranche de rémunération variable différée pour 344 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(3) Attribution au titre de l'exercice 2018 d'une tranche de rémunération variable différée pour 400 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2021

En application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021.

2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes. Cette politique est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie commerciale décrite au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel. Dans cet objectif, elle s'inscrit et se conforme au cadre général décrit à la section 2.4.1, notamment pour les dirigeants mandataires sociaux, et, concernant en particulier le Directeur Général, par le biais de mécanismes favorisant l'alignement d'intérêts tels que l'indexation des rémunérations différées sur la valeur de l'action et/ou de paniers de fonds représentatifs.

Lorsque des critères de performance sont prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions de certains mandataires sociaux, tel que le Directeur Général, l'évaluation de la performance résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées et analysées par le Comité des Rémunérations, composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant, et dûment validées par le Conseil d'administration tenu de respecter les principes édictés dans le Code AFEP-MEDEF ainsi que dans la Charte de l'administrateur de la Société, notamment concernant la gestion des potentiels conflits d'intérêts. Ces validations du Conseil portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur la politique

de rémunération pour l'exercice à venir et se font, en prenant en compte les votes des actionnaires sur les résolutions relatives à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, lors de la dernière Assemblée générale. Concernant le Directeur Général, elles s'appuient sur des analyses permettant notamment de positionner la rémunération de celui-ci par rapport à celle de dirigeants exécutifs de sociétés comparables du secteur. Le Conseil d'administration tient par ailleurs compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de ses prises de décision concernant les mandataires sociaux. Ainsi, sont prises en compte sur les cinq derniers exercices, l'évolution de la performance de la Société, ainsi que les rémunérations moyennes et médianes des salariés.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre ont été soumis à compter de l'exercice 2018 au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société et se conforment, dans la mesure où elles sont encore applicables et pertinentes, aux dispositions des textes suivants :

- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en janvier 2020 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés ;
- le cadre réglementaire défini par le Code monétaire et financier pour les établissements de crédit et les entreprises d'investissement relatif à la rémunération du personnel identifié dont fait partie le Directeur Général d'Amundi ;
- les dispositions du Code de commerce.

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020, ont vocation à s'appliquer aux dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, étant précisé que le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation

individuelle du dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités conférées par son mandat. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

En cas de circonstances exceptionnelles (telles qu'une modification exceptionnelle des conditions de marché ou une évolution imprévue affectant substantiellement l'activité de la Société, notamment), le Conseil d'administration pourra déroger à l'application de la politique de rémunération. Conformément à l'article L. 22-10-8 III du Code de commerce, cette dérogation devra être temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Le Conseil d'administration se prononcera sur avis du Comité des Rémunérations et, le cas échéant, après avoir recueilli tout avis nécessaire ou utile afin de décider du principe et des modalités de cette dérogation en accord avec les règles applicables. Les éléments de la politique auxquels il peut être dérogé sont notamment les éléments variables attribués au Directeur Général afin de tenir compte, aussi justement que possible, de l'impact de la circonstance exceptionnelle en question sur le calcul des objectifs quantitatifs et qualitatifs prévus dans la présente politique de rémunération. Le cas échéant, l'usage de cette faculté sera décrit dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise relatif à l'exercice concerné, ainsi que l'explication de la nature des circonstances exceptionnelles et l'indication des éléments auxquels il aura été dérogé, conformément au 10° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration

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

Les administrateurs, dont le mandat est de trois ans, sont exclusivement rémunérés par une somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale des actionnaires aux administrateurs.

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

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2021 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, sera versée en 2022 au titre de l'exercice 2021.

À l'exception de la rémunération du Président du Conseil qui est détaillée aux paragraphes 2.4.4.4 et 2.4.4.6, il a été proposé par le Conseil d'administration du 9 février 2021, après avis de son Comité des Rémunérations, de maintenir la même politique de rémunération que celle appliquée et approuvée au titre de l'exercice 2020, :

- 3 500 euros par administrateur par présence au Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité d'Audit (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance au Comité) ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité des Risques (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du Comité) ;

- un forfait annuel, de 10 000 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du Comité).

Les censeurs perçoivent le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs.

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'administration n'est pas composé conformément à l'article L. 22-10-3 du même Code, et (ii) dans les conditions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 :

« Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2021, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'administration pour l'exercice 2021, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société. »

2.4.4.3 Changements de gouvernance intervenant en 2021

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 9 février 2021 a décidé de proposer la nomination, après avis du Comité des Nominations, d'Yves Perrier comme Président du Conseil d'administration en remplacement de Xavier Musca à compter de l'Assemblée générale du 10 mai 2021 et de Valérie Baudson en tant que Directrice Générale.

Le Conseil d'administration a par ailleurs décidé, sur proposition du Comité des Rémunérations, des politiques de rémunération qui leur sont applicables et qui sont soumises conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 10 mai 2021.

La politique de rémunération applicable à Xavier Musca, Président du Conseil d'administration du 1^{er} janvier au 10 mai 2021 inclus est décrite en 2.4.4.4.

La politique de rémunération applicable à Yves Perrier, Directeur Général du 1^{er} janvier au 10 mai 2021 inclus est décrite en 2.4.4.5.

La politique de rémunération applicable à Yves Perrier, Président du Conseil d'administration à compter du 11 mai 2021 est décrite en 2.4.4.6.

La politique de rémunération applicable à Valérie Baudson, Directrice Générale à compter du 11 mai 2021 est décrite en 2.4.4.7.

2.4.4.4 Politique de rémunération applicable à Xavier Musca, Président du Conseil d'administration du 1^{er} janvier au 10 mai 2021 inclus

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

La politique de rémunération applicable à Xavier Musca en tant que Président du Conseil d'administration du 1^{er} janvier au 10 mai

2021 inclus est identique à celle appliquée et approuvée au titre de 2020.

Le Président du Conseil d'administration d'Amundi est uniquement rémunéré par une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs par l'Assemblée générale en rémunération de leur activité. Il appartient, le cas échéant, à ce dernier de renoncer à la perception de cette rémunération. 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.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE DU 1^{ER} JANVIER AU 10 MAI 2021 INCLUS

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'administration est rémunéré par une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs par l'Assemblée générale en rémunération de leur activité selon les règles définies annuellement (incluant une part fixe forfaitaire de 20 000 euros sur une base annuelle et une part variable en fonction de la participation aux réunions du Conseil et de ses Comités). Le Président a la possibilité de renoncer à percevoir cette rémunération.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 :

« **Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 10 mai 2021 inclus, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration établie par le Conseil d'administration pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 10 mai 2021 inclus, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société. »

2.4.4.5 Politique de rémunération applicable à Yves Perrier, Directeur Général du 1^{er} janvier au 10 mai inclus

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

L'entrée en vigueur de la Directive CRD V au cours de l'exercice 2021 a conduit le Conseil d'administration à modifier la politique de rémunération applicable à la rémunération variable différée, en allongeant notamment de trois à cinq ans la période d'acquisition de la part différée.

La politique de rémunération applicable à Yves Perrier, Directeur Général du 1^{er} janvier au 10 mai 2021, et soumise conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce à l'approbation des actionnaires réunis en Assemblée générale le 10 mai 2021, est détaillée ci-dessous.

Contrat de travail

Il est rappelé qu'Yves Perrier, Directeur Général de la Société, est titulaire d'un contrat de travail conclu avec Crédit Agricole S.A., comme décrit à la section 2.4.3.3.1.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À YVES PERRIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL DU 1^{ER} JANVIER AU 10 MAI 2021 INCLUS

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021 d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 10 mai 2021 ou attribués au titre de la même période.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation																																								
Rémunération fixe	<p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.</p> <p>Le Conseil d'administration du 9 février 2021 a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe de Yves Perrier au titre de 2021 à 1 000 000 euros sur une base annuelle.</p> <p>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.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>																																								
Rémunération variable Modalités de détermination	<p>Modalités de détermination de la rémunération variable</p> <p>La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs fixés en début d'exercice par le Conseil d'administration en fonction de différents critères. Au titre de 2021, ces critères sont, à hauteur de 70 %, des objectifs économiques et, à hauteur de 30 %, un objectif managérial.</p> <p>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. Au titre de 2021, et en application du <i>prorata temporis</i>, la rémunération variable d'Yves Perrier ne pourra excéder 720 000 euros. Le montant de la rémunération variable d'Yves Perrier attribuée au titre la période considérée sera déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations en comparant le résultat obtenu, sur la base des résultats du 1^{er} trimestre 2021, et la cible définie (dont les valeurs sont confidentielles).</p> <p>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 la période du 1^{er} janvier au 10 mai 2021 sont les suivants :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Pondération</th> <th>Seuil</th> <th>Cible</th> <th>Plafond</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CRITÈRES ÉCONOMIQUES AMUNDI (comptes du 1^{er} trimestre 2021)</td> <td>70 %</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>PNB (en millions d'euros)</i></td> <td>10,5 %</td> <td>50 %</td> <td>100 %</td> <td>150 %</td> </tr> <tr> <td><i>Coex (en %)</i></td> <td>14,0 %</td> <td>50 %</td> <td>100 %</td> <td>150 %</td> </tr> <tr> <td><i>RNPG ajusté (en millions d'euros)</i></td> <td>35,0 %</td> <td>50 %</td> <td>100 %</td> <td>150 %</td> </tr> <tr> <td><i>Collecte nette (en milliards d'euros)</i></td> <td>10,5 %</td> <td>50 %</td> <td>100 %</td> <td>150 %</td> </tr> <tr> <td>CRITÈRE MANAGÉRIAL AMUNDI</td> <td>30 %</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td><i>Contribution à la gestion du processus de succession</i></td> <td>30 %</td> <td></td> <td></td> <td>150 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour chaque critère économique, l'atteinte des objectifs cibles correspond à un taux de réalisation de 100 %. Ce taux de réalisation ne peut excéder 150 % et un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel il sera considéré comme nul.</p>		Pondération	Seuil	Cible	Plafond	CRITÈRES ÉCONOMIQUES AMUNDI (comptes du 1 ^{er} trimestre 2021)	70 %				<i>PNB (en millions d'euros)</i>	10,5 %	50 %	100 %	150 %	<i>Coex (en %)</i>	14,0 %	50 %	100 %	150 %	<i>RNPG ajusté (en millions d'euros)</i>	35,0 %	50 %	100 %	150 %	<i>Collecte nette (en milliards d'euros)</i>	10,5 %	50 %	100 %	150 %	CRITÈRE MANAGÉRIAL AMUNDI	30 %				<i>Contribution à la gestion du processus de succession</i>	30 %			150 %
	Pondération	Seuil	Cible	Plafond																																					
CRITÈRES ÉCONOMIQUES AMUNDI (comptes du 1 ^{er} trimestre 2021)	70 %																																								
<i>PNB (en millions d'euros)</i>	10,5 %	50 %	100 %	150 %																																					
<i>Coex (en %)</i>	14,0 %	50 %	100 %	150 %																																					
<i>RNPG ajusté (en millions d'euros)</i>	35,0 %	50 %	100 %	150 %																																					
<i>Collecte nette (en milliards d'euros)</i>	10,5 %	50 %	100 %	150 %																																					
CRITÈRE MANAGÉRIAL AMUNDI	30 %																																								
<i>Contribution à la gestion du processus de succession</i>	30 %			150 %																																					
Rémunération variable Modalités de différé	<p>Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable</p> <p>Les modalités de différé et d'indexation ont évolué par rapport à l'exercice 2020 afin de tenir compte de l'entrée en vigueur de la Directive CRD V.</p> <p>Yves Perrier conservera ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises en cas de départ, sauf dans les cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde. Le bénéfice est maintenu en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.</p> <p>Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 20 % du total</p> <p>La part non différée de la rémunération variable globale sera payée, pour 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021.</p> <p>Part à paiement décalé de la rémunération variable globale, comptant pour 20 % du total</p> <p>La part à paiement décalé de la rémunération variable sera payée, pour 20 % du total en mars 2023. Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.</p>																																								

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

	<p>Part différée de la rémunération variable annuelle, comptant pour 60 % du total La rémunération variable annuelle est, à concurrence de 60 %, différée en cinq tranches égales sur cinq ans et conditionnée à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour la partie différée au titre de 2021, l'ensemble des objectifs de performance conditionnant le paiement de la part différée de la rémunération variable d'Yves Perrier et déterminés par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, sont liés pour 85 % au RNPG ajusté du Groupe Amundi et pour 15 % à des agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). La structure des conditions de performance retenues est identique à celle de l'année 2020 et est décrite au chapitre 2.4.3.3.2. Cette partie de la rémunération variable sera :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ pour moitié non indexée ; ■ pour moitié indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. et soumise à période de rétention d'un an. <p>En cas de constatation d'un comportement à risque non conforme pendant la période d'acquisition de 5 ans, la rémunération variable différée conditionnelle initialement attribuée peut être réduite en tout ou partie par le Conseil d'administration d'Amundi conformément aux articles L. 511-83 et L. 511-84 du Code monétaire et financier.</p>
<p>Rémunération variable Modalités de versement</p>	<p>Modalités de versement de la rémunération variable Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021.</p>
<p>Rémunération exceptionnelle</p>	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021.</p>
<p>Rémunérations allouées à raison du mandat d'administrateur</p>	<p>Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur pour la période courant du 1^{er} janvier au 10 mai 2021.</p>
<p>Avantages de toute nature</p>	<p>Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>
<p>Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme</p>	<p>Il n'est pas prévu d'allouer d'actions de performance à Yves Perrier au titre de l'exercice 2021. Il n'est pas prévu d'allouer d'options d'actions à Yves Perrier au titre de l'exercice 2021.</p>
<p>Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ</p>	<p>Le contrat de mandat d'Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi. Si Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi. Dans l'hypothèse où il serait mis fin à son contrat de travail, Yves Perrier bénéficierait d'une indemnité contractuelle d'un montant égal à deux fois le montant de sa rémunération fixe et variable attribuée au cours des 12 mois précédant la rupture de son contrat de travail, calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi. Cette indemnité ayant une nature contractuelle, sa résiliation supposerait la conclusion d'un avenant entre Crédit Agricole S.A. et Yves Perrier.</p>
<p>Indemnité de non-concurrence</p>	<p>Il n'existe pas de clause de non-concurrence.</p>

**Éléments de
la politique de
rémunération****Présentation****Régime
de retraite
supplémentaire**

Au titre de ses fonctions et de son contrat de travail au sein de Crédit Agricole S.A., Yves Perrier bénéficie du dispositif de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole, complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.

Ce dispositif est constitué d'une combinaison d'un régime à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) de type additif dont les droits aléatoires ont été cristallisés en date du 31 décembre 2019 et restent déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre du régime à cotisations définies. À la liquidation, la rente totale de retraite d'Yves Perrier est plafonnée, pour l'ensemble des régimes de retraite d'entreprises et des régimes obligatoires de base et complémentaire, à 14 fois le plafond annuel de la sécurité sociale à cette date, et à 70 % de la rémunération de référence telle que définie au 2.4.3.3.3.

Ces régimes ont été institués par voie d'accords collectifs référendaires et leur résiliation par Crédit Agricole S.A. supposerait la dénonciation de ces accords avec respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Régime de retraite à cotisations définies

Les contributions à ce régime, calculées sur la rémunération brute versée dans la limite de huit plafonds annuels de sécurité sociale, sont fixées à 5 % à la charge de Crédit Agricole S.A. et 3 % à la charge d'Yves Perrier. Elles incluent les cotisations au régime de retraite supplémentaire des organismes agricoles résultant de l'accord du 31 janvier 1996 (dit « régime 1,24 % »).

Régime de retraite à prestations définies

Conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2019, les droits de ce régime de retraite à prestations définies ont été cristallisés en date du 31 décembre 2019. Aucun droit supplémentaire ne sera octroyé au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 et le bénéfice des droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence au terme.

Le régime de retraite à prestations définies fait l'objet d'une gestion externalisée auprès d'un organisme régi par le Code des assurances. Le financement de l'actif externalisé s'effectue par des primes annuelles financées intégralement par Crédit Agricole S.A.

Les caractéristiques principales des régimes de retraite mentionnées ci-dessus sont décrites en 2.4.3.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 :

« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général, pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 10 mai 2021 inclus, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général établie par le Conseil d'administration pour la période allant du 1^{er} janvier 2021 au 10 mai 2021 inclus, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société. »

2.4.4.6 Politique de rémunération applicable à Yves Perrier, Président du Conseil d'administration à partir du 11 mai 2021

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

Le Conseil d'administration du 9 février 2021 a décidé de fixer la rémunération annuelle de Yves Perrier en tant que Président du Conseil d'administration à la somme forfaitaire fixe de 350 000 euros sur une base annuelle. Yves Perrier percevra cette somme prorata temporis au titre de 2021 à compter du 1^{er} juin 2021. À ce titre, le mandat du Président du Conseil d'administration ne fera l'objet d'aucune rémunération pour la période allant du 11 mai 2021 au 31 mai 2021 inclus.

Le montant de la rémunération fixe annuelle a été déterminé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Rémunérations en tenant compte des rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées.

Le Président du Conseil d'administration ne sera éligible à aucune rémunération variable y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À COMPTER DU 11 MAI 2021

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	La rémunération annuelle du Président du Conseil d'administration est fixée à 350 000 euros.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison du mandat d'administrateur.
Rémunération variable annuelle	Le Président du Conseil d'administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable long terme	Le Président du Conseil d'administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.
Avantages de toute nature	Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.
Frais de santé	Yves Perrier pourra bénéficier, s'il le souhaite, du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 :

« [Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour la période allant du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 inclus, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce](#)

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration établie par le Conseil d'administration pour la période allant du 11 mai au 31 décembre 2021 inclus, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société. »

2.4.4.7 Politique de rémunération applicable à Valérie Baudson, Directrice Générale à compter du 11 mai 2021

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

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 9 février 2021 a décidé de nommer, après avis du Comité des Nominations, Valérie Baudson au poste de Directrice Générale à la suite d'Yves Perrier à compter de l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Ce changement a conduit le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 31 mars 2021, sur proposition du Comité des Rémunérations à faire évoluer la politique de rémunération par rapport à celle applicable au Directeur Général au titre de 2020 pour tenir compte notamment des éléments suivants :

- l'année 2021 est une année de transition, ce qui impacte le choix des objectifs fixés pour la rémunération variable annuelle ;
- il s'agit pour Valérie Baudson d'une prise de fonction en tant que Directrice Générale, ce que le Conseil d'administration a reflété dans le niveau de la rémunération proposée pour Valérie Baudson ;

- Yves Perrier disposait d'un contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. au titre des responsabilités qu'il exerçait au sein de Crédit Agricole S.A. et bénéficiait à ce titre des avantages associés à ce contrat de travail et sa rémunération faisait l'objet d'une refacturation à hauteur de 80 % à Amundi. Ces modalités étaient spécifiques à Yves Perrier et ne s'appliquent pas à Valérie Baudson qui était, avant sa nomination, salariée du Groupe Amundi. Le Conseil d'administration a en conséquence aménagé la politique de rémunération, s'agissant notamment de la suspension du contrat de travail, des garanties de protection sociale et des conditions de fin de mandat.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur de la Directive CRD V au cours de l'exercice 2021 a conduit le Conseil d'administration à modifier la politique de rémunération applicable à la rémunération variable différée, en allongeant notamment de trois à cinq ans la période d'acquisition de la part différée.

La politique de rémunération ainsi définie est décrite ci-après et est soumise au vote de l'Assemblée générale du 10 mai 2021 en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce. Les éléments de rémunération détaillés ci-après ne seront applicables à Valérie Baudson qu'à compter de sa nomination et à condition que l'Assemblée générale approuve cette politique de rémunération.

Contrat de travail

Le Conseil d'administration a relevé qu'à la date de sa nomination, Valérie Baudson cumulera plus de 25 ans d'ancienneté au sein du Groupe, laquelle traduit son expertise, sa maîtrise des enjeux et sa contribution au développement du Groupe depuis le 1^{er} janvier 1995.

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

À ce titre, une convention de suspension sera conclue afin d'organiser les modalités de revalorisation de la rémunération au titre du contrat de travail de Madame Baudson, la reprise d'ancienneté au titre de la période d'exercice du mandat social et les conditions de reclassement lors de la réactivation de ce

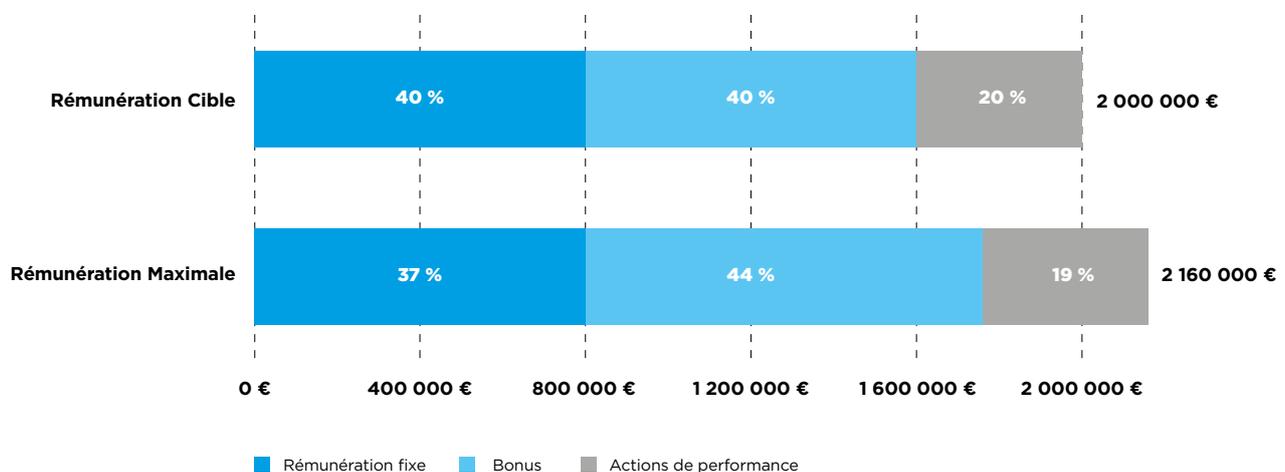
contrat. En outre, la convention de suspension porte la durée de l'engagement de non-concurrence prévu par le contrat de travail de six mois à un an, les autres conditions de cet engagement de non-concurrence restant inchangées.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À VALÉRIE BAUDSON, DIRECTRICE GÉNÉRALE À COMPTER DU 11 MAI 2021

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021 d'approuver les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de la période allant du 11 mai au 31 décembre 2021 ou attribués au titre de la même période.

Éléments de la politique de rémunération	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, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience. Compte tenu de ces éléments, le Conseil d'administration du 31 mars 2021, sur proposition du Comité des Rémunérations a décidé de fixer la rémunération fixe de Valérie Baudson au titre de 2021 à 800 000 euros sur une base annuelle. Elle sera versée <i>pro rata temporis</i> du 11 mai au 31 décembre 2021. Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.
Rémunération variable globale	<p>Nature de la rémunération variable globale La rémunération variable globale sera attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ en partie sous forme de bonus ; ■ en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentée en détails ci-après. <p>Niveau cible de la rémunération variable globale La rémunération variable globale cible s'élève à 1 200 000 euros sur une base annuelle, soit 150 % de la rémunération fixe. Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire, soit à la cible, 800 000 euros sur une base annuelle ; ■ à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance soit à la cible, 400 000 euros sur une base annuelle. <p>Plafond de la rémunération variable globale Au-delà de la cible de 1 200 000 euros, toute attribution se fera exclusivement sous forme de bonus en numéraire. Au maximum, la rémunération variable globale peut atteindre 1 360 000 euros en cas de surperformance, soit 170% de la rémunération fixe. Ceci est par ailleurs conforme à l'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 et maintenu dans la Directive CRD V qui prévoit que la rémunération variable globale ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.</p>

La structure de la rémunération proposée sur une base annuelle, pour Valérie Baudson, Directrice Générale, peut être synthétisée comme suit :



Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Rémunération variable globale : Modalités de détermination

Modalités de détermination de la rémunération variable globale

La rémunération variable globale sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs fixés par le Conseil d'administration en fonction de différents critères économiques et non-économiques.

Au titre de 2021, le poids des objectifs économiques est de 70 % et celui des objectifs non-économiques de 30 %.

Ils portent sur le périmètre Amundi pour 80 % et sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pour 20 %.

La rémunération variable globale est attribuée au niveau cible lorsque le taux global de performance est égal à 100 % et peut dépasser cette cible en cas de surperformance dans la limite d'une attribution globale maximale de 1 360 000 euros.

Chaque année, le montant de la rémunération variable globale de la Directrice Générale attribuée au titre de l'exercice considéré sera déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations en comparant le résultat obtenu et la cible définie en début d'exercice par le Conseil d'administration sur la base du budget (dont les valeurs sont confidentielles).

Au titre de l'exercice 2021, le montant de la rémunération variable globale sera déterminé *pro rata temporis* à compter du 11 mai 2021.

Les critères définis pour la rémunération variable 2021, sur la base des comptes annuels, sont les suivants :

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
CRITÈRES ÉCONOMIQUES	70 %			
Amundi	60 %			
PNB (en millions d'euros)	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Coex (en %)	12,0 %	50 %	100 %	150 %
RNPG ajusté (en millions d'euros)	30,0 %	50 %	100 %	150 %
Collecte nette (en milliards d'euros)	9,0 %	50 %	100 %	150 %
Crédit Agricole S.A.	10 %			
Coex (en %)	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros)	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (en %)	3,33 %	60 %	100 %	150 %
CRITÈRES NON-ÉCONOMIQUES	30 %			
Amundi	20 %			
Qualité de la prise de poste de DG Amundi	6,66 %			150 %
Mise en œuvre de la politique ESG	6,66 %			150 %
Féminisation des instances dirigeantes	6,66 %			150 %
Crédit Agricole S.A.	10 %			
Projet Client, Humain et Sociétal	10,0 %			150 %

Pour chacun des critères économiques et non économiques, le taux de réalisation maximum retenu ne peut excéder 150 %.

Pour chaque critère économique, l'atteinte des objectifs cibles correspond à un taux de réalisation de 100 % et un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel il sera considéré comme nul.

L'atteinte de ce seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 50 % pour les critères économiques Amundi et à un taux de 60 % pour les critères économiques Crédit Agricole S.A.

Le taux de réalisation global sera calculé comme étant la moyenne pondérée des taux de réalisation de tous les critères, économiques et non-économiques. Il s'appliquera à l'ensemble de la rémunération variable globale.

Postérieurement à la clôture de l'exercice 2021, le Conseil d'administration se réunira afin de déterminer le montant de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale, *pro rata temporis*.

Rémunération variable globale : Modalités de différé et d'indexation

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

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

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

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

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
	<p>Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total, payée intégralement sous forme de numéraire</p> <p>La rémunération variable globale est, à concurrence de 40 %, acquise immédiatement au moment de son attribution par le Conseil d'administration, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale. Cette part non différée sera payée en deux fois :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai 2022 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2021. 2) La moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2023 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2021. <p>Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.</p> <p>Part différée de la rémunération variable globale, comptant pour 60 % du total</p> <p>La rémunération variable globale différée, comptant pour 60 % du total de la rémunération globale, correspond à la somme :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ des actions de performance attribuées à la Directrice Générale et qui représentent au maximum deux tiers de la rémunération variable globale cible ; ■ du bonus payé en numéraire pour le solde. Ce bonus sera versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes. <p>Actions de performance</p> <p>Afin d'inciter la Directrice Générale à la création de valeur à long terme et d'aligner ses intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de sa rémunération variable globale lui sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance</p> <p><i>Nombre d'actions initialement attribué</i></p> <p>Le nombre d'actions Amundi attribué sera déterminé par le Conseil d'administration sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 20 jours ouvrés précédant le Conseil.</p> <p><i>Modalités d'acquisition des actions de performance</i></p> <p>Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche est soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition. Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation, la collecte nette ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi.</p> <p><i>Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme</i></p> <p>Conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, la Directrice Générale sera tenue de conserver, jusqu'à la cessation de son mandat, pour chaque plan, 20 % des actions acquises. Elle a également l'interdiction de recourir à toute stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.</p> <p>Bonus payé en numéraire</p> <p>Le bonus payé en numéraire est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes.</p> <p><i>Conditions de versements des tranches de bonus</i></p> <p>Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte de quatre conditions de performance déterminées par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations. Ces conditions portent, pour 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi et pour 15 % sur trois agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). La structure des conditions de performance retenue pour la rémunération attribuée au titre de 2021 est identique à celle applicable au Directeur Général au titre de l'année 2020 et sont décrites au chapitre 2.4.3.3.2.</p> <p>Dans l'hypothèse où les actions de performance attribuées ne représenteraient pas au moins 50 % de la rémunération à différer, alors chaque tranche serait versée pour partie sous forme numéraire et pour partie sous forme de rémunération indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. et soumise à une période de rétention d'un an et à des conditions de performance dont la structure est identique à celle décrite au chapitre 2.4.3.3.2.</p>
Rémunération variable globale : Modalités de versement	<p>Modalités de versement de la rémunération variable globale</p> <p>Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021.</p>
Rémunération variable globale : Conditions en cas de départ et clause de restitution	<p>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</p> <p>En cas de départ, Valérie Baudson ne pourra pas conserver ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.</p> <p>Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale</p> <p>S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français.</p>
Rémunération exceptionnelle	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société.</p> <p>Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2021.</p>

Éléments de la politique de rémunération

Présentation

Indemnité de départ à la retraite	Valérie Baudson bénéficie du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.
Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ	<p>Éligibilité au versement d'une indemnité de départ En cas de cessation de son mandat de Directrice Générale, le contrat de travail de Valérie Baudson est réactivé à des conditions de rémunération équivalentes à la moyenne des rémunérations attribuées aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, cette rémunération ne pouvant être inférieure à celle attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2020.</p> <p>Dans le cas où Amundi ne serait pas en mesure, à la cessation du mandat de Directrice Générale, de lui proposer dans un délai de trois mois une fonction équivalente ou comparable à celle actuellement exercée par les membres du Comité de Direction Générale d'Amundi sous forme d'une offre d'au moins deux postes, elle sera éligible, si la cessation de son mandat est intervenue à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de contrôle ou de stratégie, à une indemnité de départ dans les conditions décrites ci-après et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. En outre, cette indemnité de départ ne serait pas due dans l'hypothèse où Valérie Baudson (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave. Cette indemnité de départ ne serait pas due également si la Directrice Générale a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.</p> <p>Montant de l'indemnité de départ L'indemnité de départ serait déterminée sur la base d'une assiette correspondant à deux fois la somme de la rémunération attribuée au titre de l'année civile précédant l'année de la cessation du mandat social de Valérie Baudson. Il est précisé que cette indemnité inclut toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence.</p> <p>Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ Le versement de cette indemnité de départ est subordonné à la réalisation des objectifs budgétaires des métiers du Groupe Amundi sur les deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social, sur la base d'indicateurs, prenant en compte l'évolution de l'activité ainsi que ses résultats, à savoir : le produit net bancaire, la collecte nette, le coefficient d'exploitation et le RNPG ajusté.</p> <p>Les conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture de son contrat de travail.</p>
Indemnité de non-concurrence	<p>Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.</p> <p>Au titre de son contrat de travail, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi en France dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture de son contrat de travail. En contrepartie, elle percevra pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation de son contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.</p> <p>Conformément à la recommandation 25.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale.</p> <p>Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p>
Assurance chômage	<p>Le Conseil d'administration a autorisé la Société à contracter, à l'issue de l'Assemblée générale, auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice générale d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle. La durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Valérie Baudson à l'issue d'une première période d'affiliation de 12 mois, serait de 12 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur. À compter de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Valérie Baudson sera portée à 24 mois.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature pour Valérie Baudson. Pour la première année d'affiliation, cette cotisation est estimée, en fonction du barème en vigueur, à 12 974 euros sur une base annuelle.</p>
Avantages de toute nature	<p>Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé à 3 896 euros en 2021 sur une base annuelle.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>
Prévoyance Santé	<p>La Directrice Générale bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance santé que les collaborateurs.</p> <p>À titre indicatif, compte tenu des barèmes en vigueur en 2021, les cotisations restant à la charge d'Amundi pour une année pleine sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ frais de santé : 1 222 euros ; ■ prévoyance : 1 404 euros.
Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies	<p>La Directrice Générale bénéficie du régime collectif et obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable à l'ensemble des collaborateurs. À ce titre, elle bénéficie d'une cotisation annuelle, intégralement prise en charge par Amundi, égale à 0,5 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale, soit 205 euros en année pleine en 2021.</p>

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 :

« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour la période allant du 11 mai 2021 au 31 décembre 2021 inclus, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'administration pour la période allant du 11 mai au 31 décembre 2021 inclus, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2020 de la Société. »