

# 2

## Gouvernement d'entreprise

<b>2.1</b>	<b>PRÉSENTATION DES MANDATAIRES SOCIAUX</b>	<b>43</b>	<b>2.3</b>	<b>LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE</b>	<b>76</b>
<b>2.2</b>	<b>LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS</b>	<b>59</b>	2.3.1	Le Président du Conseil et ses missions	76
2.2.1	Présentation du Conseil d'administration, rôle et fonctionnement	59	2.3.2	Le Directeur Général et ses pouvoirs	76
2.2.2	Activités du Conseil d'administration au cours de l'année 2020	67	2.3.3	Les Instances de Direction du Groupe	77
2.2.3	Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2020	68	<b>2.4</b>	<b>RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>80</b>
2.2.4	Référence à un Code de gouvernement d'entreprise	75	2.4.1	Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi	81
2.2.5	Règlement Intérieur du Conseil d'administration	75	2.4.2	Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM/OPCVM V et CRD IV)	82
			2.4.3	Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2020	87
			2.4.4	Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2021	101

15

## Membres au Conseil d'Administration au 31/12/2020



**Xavier Musca**  
**Président du Conseil  
d'Administration**  
depuis 2012  
*Directeur Général Délégué  
de Crédit Agricole SA*



**Yves Perrier**  
**Directeur Général  
et Administrateur**  
depuis 2007  
*Directeur Général Adjoint  
de Crédit Agricole SA*



**Henri Buecher**  
**Administrateur**  
depuis 2019  
*Président de la Caisse Régionale  
du Crédit Agricole Alsace  
Vosges*



**Michèle Guibert**  
**Administratrice**  
depuis 2020  
*Directrice Générale de la Caisse  
Régionale du Crédit Agricole  
des Côtes d'Armor*



**William  
Kadouch-Chassaing**  
**Administrateur**  
depuis 2018  
*Directeur Général Adjoint  
du groupe Société Générale*



**Michel Mathieu**  
**Administrateur**  
depuis 2016  
*Directeur Général de LCL*



**Christian Rouchon**  
**Administrateur**  
depuis 2009  
*Directeur Général de la Caisse  
Régionale du Crédit Agricole  
du Languedoc*



**Andrée Samat**  
**Administratrice**  
depuis 2015  
*Présidente de la Caisse  
Régionale du Crédit Agricole  
Provence Côte d'Azur*



**Virginie Cayatte**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Directrice Financière d'Adisseo*



**Laurence Danon-Arnaud**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Présidente de Primerose SAS*



**Robert Leblanc**  
**Administrateur  
indépendant**  
depuis 2015  
*Président-Directeur Général  
d'Aon France*



**Hélène Molinari**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Gérante d'AHM Conseil*



**Éric Tazé-Bernard**  
**Administrateur élu par les salariés**  
depuis 2016  
*Responsable du Conseil en  
allocation d'actifs pour les  
investisseurs institutionnels  
d'Amundi Asset Management*



**Jean-Michel Forest**  
**Censeur**  
depuis 2015  
*Président de la Caisse Régionale  
du Crédit Agricole Loire  
Haute-Loire*



**Gianni Franco Papa**  
**Censeur**  
depuis 2018  
*Ancien Directeur Général  
d'UniCredit*

Au 31/12/2020

5

## Comités spécialisés

Stratégie et RSE  
Audit  
Risques  
Rémunérations  
NominationsPrésentation  
du Conseil  
d'administration

33%

indépendants <sup>(1)(2)</sup>

42%

femmes <sup>(2)(3)</sup>

61 ans

âge moyen

22

réunions <sup>(4)</sup>

96,7%

taux de présence <sup>(4)</sup>Présentation des  
Instances de Direction  
du GroupeComité  
de Direction <sup>(5)</sup>

14

membres

3  
nationalités3  
femmesComité  
Exécutif <sup>(6)</sup>

28

membres

6  
nationalités8  
femmes

(1) Conformément à la recommandation 9.3 du Code AFEP-MEDEF, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

(2) En l'absence de contraintes réglementaires, les censeurs ne sont pas pris en compte dans les calculs.

(3) Conformément à l'article L. 225-27 al. 2 du Code de commerce, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

(4) Nombre total et taux de présence global aux réunions des Comités et Conseil d'administration en 2020.

(5) Le Comité de Direction assure la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance.

(6) Le Comité Exécutif assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent.

## PRÉAMBULE

### Exercice 2020

#### Mesdames et Messieurs les actionnaires,

Conformément aux dispositions des articles L. 225-37 et L. 22-10-10 du Code de commerce, et en complément du rapport de gestion, nous vous soumettons le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise établi notamment à partir des diligences suivantes :

- préparation par le secrétariat du Conseil d'administration des éléments relatifs à la présentation de la gouvernance et des travaux du Conseil d'administration et de ses comités menés en 2020 ;
- préparation par le Comité des Nominations des éléments relatifs à l'étude du fonctionnement du Conseil, l'analyse de sa composition, de sa politique de diversité, ainsi que les contributions effectives individuelles des administrateurs, en accord avec les recommandations AMF et AFEP-MEDEF ;
- analyse de la conformité des recommandations issues du Code AFEP-MEDEF, de l'application de la procédure sur les conventions courantes et des conventions réglementées ;
- préparation par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'administration des éléments relatifs à la politique de rémunération et des éléments de rémunérations des Dirigeants Mandataires sociaux et des membres du Conseil.

Ce rapport a été arrêté par le Conseil d'administration lors de ses séances des 9 février et 31 mars 2021.

La Gouvernance de l'entreprise s'articule autour du Conseil d'administration de la société assisté de ses comités spécialisés (2.2) et des Dirigeants Mandataires sociaux, accompagnés pour la mise en œuvre stratégique par des instances internes de direction (2.3).

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-9 du Code de commerce, le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise comprend également une présentation claire et compréhensible de la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que les éléments de rémunérations relatifs à l'exercice 2020 (2.4).

Des éléments complémentaires relatifs à la présentation individuelle des membres du Conseil, et comprenant notamment la liste de l'ensemble de leurs mandats et fonctions exercés dans toute société durant l'exercice, sont communiqués en 2.1.

Enfin, sont présentées dans le document d'enregistrement universel au sein des chapitres 1 et 8, les informations prévues aux articles L. 22-5-37-4 et L. 22-10-11 du Code de commerce, à savoir principalement :

- un tableau récapitulatif des délégations en cours de validité accordées par l'Assemblée générale des actionnaires dans le domaine des augmentations de capital, faisant apparaître l'utilisation faite de ces délégations au cours de l'exercice ;
- les modalités de la participation des actionnaires à l'Assemblée générale.

## 2.1 PRÉSENTATION DES MANDATAIRES SOCIAUX



Xavier MUSCA

**PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**Membre du Comité Stratégique et RSE, du Comité des Rémunérations**  
**et du Comité des Nominations**

**Âge :** 60 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 24/07/2012

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

**Nombre d'actions détenues :** 300

### Biographie résumée

Xavier Musca a commencé sa carrière à l'Inspection générale des finances en 1985. En 1989, il entre à la Direction du Trésor, où il devient chef du bureau des affaires européennes. En 1993, il est appelé au cabinet du Premier Ministre, Édouard Balladur, comme conseiller technique, puis retrouve la Direction du Trésor en 1995, successivement en tant que chef du bureau des marchés financiers puis sous-Directeur Europe – affaires monétaires et internationales, et chef du service du financement de l'État et de l'économie. Entre 2002 et 2004, il est Directeur de cabinet de Francis Mer, Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie. En 2004, il devient Directeur du Trésor. Il quitte la Direction du Trésor en février 2009, pour devenir Secrétaire général adjoint de la Présidence de la République Française, en charge des affaires économiques. En février 2011, il devient Secrétaire général de la Présidence de la République Française.

Xavier Musca exerce actuellement les fonctions de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. depuis 2012, et de Second Dirigeant Effectif depuis 2015. Il est depuis 2016 Président du Conseil d'administration d'Amundi.

**3**  
principales  
expertises



Réglementation  
bancaire



International



Enjeux sociaux et  
environnementaux

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2012 :

- Directeur Général Délégué, membre du Comité de Direction, membre du Comité Exécutif de Crédit Agricole ;
- Vice-Président du Conseil d'administration de Predica ;
- Administrateur de CA Assurances et CA Italia\* (ex-Cariparma) ;
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., Administrateur de Pacifica.

##### Depuis 2015 :

- Président du Conseil d'administration de CA Consumer Finance ;
- Vice-Président du Conseil d'administration de CA Italia\* (ex-Cariparma).

##### De 2012 à 2017 :

- Administrateur de Crédit Agricole Creditor Insurance ;
- Membre du Comité des Rémunérations de Cariparma.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

##### Depuis 2014 :

- Administrateur de CAP Gemini.

##### Depuis 2016 :

- Président du Comité d'Audit de CAP Gemini.

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

\* Société de droit étranger.





## Yves PERRIER

**ADMINISTRATEUR ET DIRECTEUR GÉNÉRAL**  
**Membre du Comité Stratégique et RSE**

**Âge :** 66 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 18/09/2007

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

**Nombre d'actions détenues :** 200

## Biographie résumée

Yves Perrier a commencé sa carrière en audit et conseil pendant 10 ans. Il a rejoint la Société Générale en 1987 dont il a été le Directeur Financier. De 1999 à 2003, il était membre du Comité Exécutif du Crédit Lyonnais, en charge des Finances, des Risques et de l'Inspection générale. À l'issue de l'achat du Crédit Lyonnais par le Crédit Agricole, il devient Directeur Général Délégué de Calyon (devenue CA-CIB). Il prend en septembre 2007 la responsabilité du pôle Gestion d'Actifs et Services aux Institutionnels de Crédit Agricole S.A., en tant que Président-Directeur Général de Crédit Agricole Asset Management et Président du Conseil d'administration de CACEIS. En 2009 il est l'architecte de la création d'Amundi dont il est nommé Directeur Général le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Yves Perrier, exerce, depuis 2015, la fonction de Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A. et est en charge, au 1<sup>er</sup> janvier 2020 du pôle Épargne et Immobilier.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 Yves Perrier est également responsable du pilotage du Projet Sociétal du groupe Crédit Agricole.

3  
principales  
expertises



Gestion d'actifs  
et marchés  
financiers



Planification  
stratégique



Comptabilité  
et information  
financière

Autres mandats et fonctions en cours  
au 31/12/2020Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2016 à 2020) et échus

## DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

**Depuis 2015 :**

- Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne et Immobilier de Crédit Agricole S.A. ;
- Représentant permanent de Crédit Agricole S.A., Administrateur de Predica et Crédit Agricole Immobilier.

**Depuis 2018 :**

- Président d'Amundi Asset Management \* SAS.

**De 2007 à 2018 :**

- Président-Directeur Général d'Amundi Asset Management \*.

**De 2014 à 2016 :**

- Administrateur de LCH Clearnet SA et LCH Clearnet Group.

**De 2015 à 2020 :**

- Administrateur de Pacifica et Crédit Agricole Assurances.

## DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

## DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

**Depuis 2021 :**

- Directeur Général de Moncey Arbitrage et Conseil SAS.

**De 2013 à 2016 :**

- Membre du Conseil de surveillance de Maïke Automobile SAS.

## DANS D'AUTRES STRUCTURES

**Depuis 2017 :**

- Président d'Honneur de l'AFG.

**Depuis 2018 :**

- Vice-Président du Conseil d'administration de Paris Europlace.

**Depuis 2020 :**

- Administrateur Trésorier de la Fondation de France.

**De 2015 à 2017 :**

- Président de l'AFG.

\* Société du Groupe Amundi.



## Henri BUECHER

**ADMINISTRATEUR**

**Âge :** 67 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 16/05/2019

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

Fin 2019, Henri Buecher a pris sa retraite de viticulteur à Wettolsheim dans le Haut-Rhin. Il était associé à son fils dans l'entreprise familiale dont l'histoire remonte à la fin du dix-septième siècle. Henri Buecher a été élu en 1991 administrateur de la Caisse Locale Vignoble et Coteaux dont le siège est à Colmar. Il en est le Président depuis 1996. Administrateur de la Caisse Régionale Alsace de 1997 à 2001, il a été élu administrateur de la Caisse Régionale Alsace Vosges en 2001 après la fusion des Caisses Régionales Alsace et Vosges. En 2006, il en devient Vice-Président puis Président en 2016. Par ailleurs, Henri Buecher a été membre de la Chambre d'Agriculture de 2001 à 2016. Il représente le Crédit Agricole au sein de la Société d'aménagement foncier et d'établissement rural Alsace (SAFER) dont il a été administrateur de 2006 à 2016. De 2001 à 2018, il a été membre de la Commission Départementale d'Orientation Agricole du Haut-Rhin. Enfin, Henri Buecher s'est engagé dans la vie publique et a détenu de 1989 à 2020 un mandat de Conseiller Municipal à Wettolsheim.

**3**  
principales  
expertises



Comptabilité  
et information  
financière



Enjeux sociaux et  
environnementaux



Planification  
stratégique

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 1996 :

- Président de la Caisse Locale Vignoble et Coteaux.

##### Depuis 2002 :

- Administrateur de la Caisse Locale Alsace.

##### Depuis 2016 :

- Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Alsace Vosges ;
- Membre de la Commission Marchés Clients Innovation de la FNCA.

##### Depuis 2018 :

- Administrateur de Foncaris.

##### De 2006 à 2016 :

- Vice-Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges ;
- Administrateur de la SAFER d'Alsace.

##### De 2006 à 2019 :

- Membre du Comité des Prêts de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges.

##### De 2011 à 2016 :

- Administrateur du SICA des Caves Historiques des Hôpitaux de Strasbourg.

##### De 2015 à 2016 :

- Membre du Comité des Risques et du Comité des Nominations de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alsace Vosges.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

##### De 1983 à 2019 :

- Gérant du GAEC Buecher Paul et Fils.

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2017 :

- Membre du Comité de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire et du Comité Relais de Croissance ;
- Président de l'Amicale du Nord et de l'Est.

##### De 2001 à 2016 :

- Membre de la Chambre d'Agriculture d'Alsace.

##### De 2001 à 2018 :

- Membre de la Commission Départementale d'Orientation Agricole du Haut Rhin.

##### De 2016 à 2019 :

- Membre de la Chambre d'Agriculture Alsace Lorraine Champagne Ardennes.

##### De 1989 à 2020 :

- Conseiller Municipal à la Mairie de Wettolsheim.



## Virginie CAYATTE

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
**Membre du Comité d'Audit et du Comité des Risques**

**Âge :** 50 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 30/09/2015

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

**Nombre d'actions détenues :** 250

### Biographie résumée

Virginie Cayatte a débuté sa carrière en 1995 en tant qu'analyste dans l'équipe Fusions & Acquisitions du groupe AXA puis devient responsable de l'équipe Financement Trésorerie. De 2002 à 2003, elle exerce les fonctions d'adjointe au chef de bureau « Épargne et marchés financiers » en charge de la régulation relative à la gestion et l'épargne salariale, à la comptabilité et au gouvernement d'entreprise, au sein de la Direction Générale du Trésor puis en tant que chef de bureau « Épargne et marchés financiers » en charge de la régulation des marchés financiers et de leurs acteurs en 2003 jusqu'en 2005. De 2006 à 2007, elle est Secrétaire générale du pôle de Compétitivité Finance et Innovation. En 2007, Virginie Cayatte retrouve AXA IM en tant que Directrice *Corporate* Finance et Stratégie, puis Directrice Financière en 2010. Elle devient administratrice d'AXA IM IF et quitte le Groupe fin 2014.

À partir de janvier 2015 Virginie Cayatte exerce les fonctions de Directrice Financière en charge de la Finance, de l'Immobilier et des Achats au sein de Solocal Group, société qu'elle quitte fin 2017.

En 2018, elle rejoint le groupe Adisseo, détenu majoritairement par le groupe chinois BlueStar Chemchina et coté au SSE (Shanghaï *Stock Exchange*), où elle occupe les fonctions de Directrice Financière.

3  
principales  
expertises



Comptabilité  
et information  
financière



Planification  
stratégique



Gestion d'actifs  
et marchés  
financiers

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

##### De 2015 à 2017 :

- Directrice Financière et membre du Comité Exécutif de Solocal Group.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

##### Depuis 2018 :

- Directrice Financière d'Adisseo ;
- Administratrice d'Adisseo Animal Nutrition Private Limited \* ;
- Administratrice d'Asia Pacific Pte Ltd \* ;
- Administratrice d'Adisseo Life Science (Shanghai) Co., Ltd \* ;
- Administratrice et Vice-Présidente d'Adisseo USA Inc.\* ;
- Superviseur de Bluestar Adisseo Nanjing Co., Ltd \* ;
- Membre du Comité de Direction de la succursale Drakkar Group S.A.\* ;
- Superviseur de Nutriad Honding B.V.\*

##### Depuis 2019 :

- Administratrice d'Adisseo España S.A.\* ;
- Membre du Comité de Surveillance d'Adisseo Eurasie SARL \* ;
- Administratrice d'Adisseo Venture \*.

##### De 2015 à 2017 :

- Administratrice de Pages Jaunes SA.

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2019 :

- Membre du Comité de Direction de l'Association Sportive du Bois de Boulogne.

Néant

\* Société de droit étranger.





## Laurence DANON-ARNAUD

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
**Présidente du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Rémunérations**

**Âge :** 64 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 30/09/2015

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

**Nombre d'actions détenues :** 480

### Biographie résumée

Laurence Danon a démarré sa carrière en 1984 au Ministère de l'Industrie. En 1989, elle entre dans le groupe ELF où elle exerce des responsabilités commerciales au sein de la Division Polymères. En 1991, elle devient Directeur à la Division Spécialités Industrielles, avant d'être nommée en 1994 Directeur de la Division Mondiale des Polymères Fonctionnels. En 1996, elle se voit confier la Direction Générale de Ato-Findley Adhésives, devenue Bostik, filiale du groupe Total, n° 2 mondial des adhésifs. Nommée PDG du Printemps et membre du Comité Exécutif de PPR en 2001, elle quitte son poste en 2007 après la cession réussie du Printemps en octobre 2006.

Laurence Danon rejoint ensuite Edmond de Rothschild Corporate Finance en 2007 comme membre du Directoire, puis Présidente du Directoire jusqu'en décembre 2012. Elle a intégré la banque d'affaires Leonardo & Co., début 2013 en tant que Présidente du Conseil d'administration.

À la suite de la cession de Leonardo & Co. SAS à Natixis en juin 2015, Laurence Danon a rejoint son *family office*.

**3**  
principales  
expertises



Planification  
stratégique



Comptabilité  
et information  
financière



Gouvernance  
et rémunération

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

**Depuis 2010 :**

- Administratrice et Présidente du Comité d'Audit de TF1.

**Depuis 2017 :**

- Administratrice de Gecina ;
- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert \*.

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

**Depuis 2015 :**

- Présidente de Primerose SAS.

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

**Depuis 2015 :**

- Membre de l'Académie des Technologies.

Néant

\* Société de droit étranger.



## Michèle GUIBERT

**ADMINISTRATRICE COOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 30 JUILLET 2020**  
**Membre du Comité des Risques**

**Âge :** 53 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 30/07/2020

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

Diplômée de l'Institut technique de banque et titulaire d'un DESS de mathématiques appliquées et informatique, Michèle Guibert débute sa carrière à la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Morbihan où elle exerce successivement des responsabilités en contrôle de gestion, pilotage et marketing. Elle rejoint ensuite la Caisse Régionale de Crédit Agricole du Val de France où elle exerce la fonction de Responsable de la distribution spécialisée, dont la gestion de patrimoine, avant de devenir Directrice de la Distribution. Elle exercera également cette fonction à la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée qu'elle rejoint en 2005 puis sera nommée en 2009 Directrice Développement et Relation Clients, incluant la responsabilité des marchés *retails*. En 2012 elle devient Directrice Générale Adjointe de la Caisse Régionale de Crédit Agricole de Toulouse 31. Début 2017 elle rejoint Crédit Agricole SA où elle exerce la fonction de Directrice Relation Client et Innovation au sein du pôle DCI et Directrice Générale de FIRECA. Depuis mai 2019, elle a rejoint la Caisse Régionale des Côtes d'Armor où elle occupe le poste de Directrice Générale.

3  
principales  
expertises



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial / Marketing

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2019 :

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor ;
- Présidente du Village by CA des Côtes d'Armor ;
- Membre du Conseil de Surveillance de Square Habitat Bretagne ;
- Administratrice de Crédit Agricole Protection Sécurité (CAPS-NEXECUR) ;
- Administratrice de UNEXO ;
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM) ;
- Administratrice de CA Indosuez Wealth (France).

##### Depuis 2020 :

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne.

##### De 2012 à 2017 :

- Directrice Générale adjointe de la Caisse Régionale du Crédit Agricole de Toulouse.

##### De 2017 à 2019 :

- Directrice de la Relation Client de Crédit Agricole S.A. ;
- Directrice Générale du Fonds d'Investissement et de Recherche du Crédit Agricole (FIRECA).

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2019 :

- Membre de l'Association Nationale des Cadres de Direction DG (ANCD) ;
- Membre de la Commission de Transformation et Performance à la FNCA ;
- Membre du Comité de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire à la FNCA ;
- Présidente des Oscars des Entreprises des Côtes d'Armor ;
- Administratrice de l'Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor (UPIA) ;
- Membre des Trophées du Tourisme des Côtes d'Armor.

##### Depuis 2020 :

- Administratrice du Syndicat National des Cadres de Direction (SNCD) ;
- Membre et rapporteur adjoint du Comité de Transformation Qualité et Fonctionnement à la FNCA ;
- Membre de la Commission Vie Mutualiste et Identité du CA.



## William KADOUC-CHASSAING

**ADMINISTRATEUR**

**Âge :** 51 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 01/08/2018

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

William Kadouch-Chassaing a commencé sa carrière en 1992 au cabinet du Ministre des Transports, et exerça en parallèle dans l'enseignement universitaire en tant que professeur agrégé de sciences économiques et sociales. En 1996, il rejoint JP Morgan comme économiste et stratège, avant d'intégrer, en 1998, le département des fusions-acquisitions, où il sera notamment en charge de la couverture des groupes de médias en Europe. En 2007, il devient banquier conseil de la banque de financement et d'investissement de Société Générale, puis, six ans plus tard, est nommé Directeur Financier délégué. En 2013, il devient Directeur de la Stratégie du Groupe et rejoint le Comité de Direction.

William Kadouch-Chassaing est désormais Directeur général adjoint en charge des finances du Groupe Société Générale depuis septembre 2020. Il était précédemment devenu Directeur financier du Groupe depuis mai 2018.

**3**  
principales  
expertises



Comptabilité  
et information  
financière



Planification  
stratégique



Réglementation  
bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

##### Depuis 2013 :

- Membre du Comité de Direction du groupe Société Générale.

##### Depuis 2020 :

- Directeur Général Adjoint - Finance du groupe Société Générale.

##### De 2018 à 2020 :

- Directeur Financier du groupe Société Générale.

##### De 2013 à 2018 :

- Directeur de la Stratégie du groupe Société Générale ;
- Directeur Financier délégué du groupe Société Générale.

##### De 2016 à 2018 :

- Membre du Conseil de surveillance de la Société Générale Algérie\*.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

##### De 2015 à 2018 :

- Administrateur à l'Université Sorbonne Nouvelle.

\* Société de droit étranger.



## Robert LEBLANC

**ADMINISTRATEUR (INDÉPENDANT)**

**Président du Comité des Rémunérations, membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations**

**Âge :** 63 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 30/09/2015

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

Robert Leblanc a débuté sa carrière en 1979 en tant que consultant au sein d'Andersen Consulting, Paris. En 1987, il est nommé chargé de mission auprès du Directeur Général de la Société des Bourses Françaises, poste qu'il quitte en 1990 pour rejoindre le groupe Axa en tant que Directeur Général Adjoint de Meeschaert Rousselle. De 1992 à 1998, il exerce les fonctions de Directeur Général Adjoint puis Directeur Général d'Axa Courtage (ex-Uni Europe). En 1998, Robert Leblanc rejoint le groupe Siaci dont il est Directeur Général jusqu'en 2001, puis Président du Directoire, de 2001 à 2007. En avril 2007, il est nommé *Senior Advisor* d'Apax France et ce jusqu'en 2009. Robert Leblanc a été également Président du Comité d'Éthique du Medef entre 2008 et 2013 et Président du Mouvement des Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens entre 2010 et 2014. Robert Leblanc exerce actuellement les fonctions de Président-Directeur Général d'Aon France depuis 2009. Il a écrit « Le libéralisme est un humanisme » (Albin Michel, 2017).

3  
principales  
expertises



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Gouvernance et rémunération



Enjeux sociaux et environnementaux

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

##### Depuis 2007 :

- Gérant de RL Conseil.

##### Depuis 2009 :

- Gérant d'Aon Holdings France SNC ;
- Président-Directeur Général d'Aon France SAS.

##### De 2010 à 2018 :

- Administrateur d'Aon Tunisie \*.

##### De 2009 à 2019 :

- Administrateur de International Space Brokers France - ISB France.

##### De 2019 à 2020 :

- Président de Chapka, filiale d'Aon France ;
- Président d'Ovatio, filiale d'Aon France ;
- Président d'Apollo, filiale d'Aon France.

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2008 :

- Président d'Honneur de la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurance.

##### Depuis 2017 :

- Administrateur de Aspen France.

##### Depuis 2019 :

- Vice-Président de la Fondation Notre-Dame.

##### De 2016 à 2018 :

- Président du Comité d'Éthique du Medef.

##### De 2014 à 2019 :

- Président de la Fondation Avenir Patrimoine à Paris.

\* Société de droit étranger.



## Michel MATHIEU

**ADMINISTRATEUR**

**Âge :** 62 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 28/04/2016

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2020

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

Michel Mathieu a commencé sa carrière au Crédit Agricole du Gard en 1983. Il devient Directeur en 1990 avant de rejoindre en 1995, la Caisse Régionale du Midi en qualité de Directeur Général Adjoint. En 1999, il est nommé Directeur Général de la Caisse Régionale du Gard et également, à partir de 2005, de la Caisse Régionale du Midi. Michel Mathieu devient en 2007, Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc, issue de la fusion des Caisses du Gard et du Midi. À partir de 2010, Michel Mathieu rejoint Crédit Agricole S.A. en devenant Directeur Général Délégué, en charge des fonctions centrales Groupe et, à partir de mai 2015, de la gestion d'actifs et des assurances. En août 2015, il devient Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A., en charge du pôle Filiales Banques de proximité, LCL et International, et du pôle fonctionnement et transformation. Depuis avril 2016, il exerce la fonction de Directeur Général de LCL, et demeure en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A. (LCL et International), membre du Comité Exécutif.

**3**  
principales  
expertises



Comptabilité  
et information  
financière



Gouvernance  
et rémunération



Réglementation  
bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2010 :

- Administrateur de CA Italia \* (ex Cariparma) ;
- Membre de la Commission Mixte « Cadres Dirigeants » de la FNCA.

##### Depuis 2015 :

- Directeur Général Adjoint, en charge du pôle Filiales Banques de proximité de Crédit Agricole S.A.

##### Depuis 2016 :

- Directeur Général de LCL ;
- Représentant permanent de LCL, Administrateur de Prédica ;
- Président du Conseil d'administration de Crédit Agricole Creditor Insurance.

##### Depuis 2017 :

- Administrateur de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM).

##### De 2011 à 2016 :

- Administrateur de Prédica.

##### De 2012 à 2016 :

- Administrateur de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CA-CIB).

##### De 2013 à 2016 :

- Administrateur de LESICA.

##### De 2015 à 2016 :

- Administrateur CA Payment Services.

##### De 2012 à 2020 :

- Administrateur de Crédit Agricole Egypt \*.

##### De 2015 à 2020 :

- Vice-Président du Conseil de surveillance du Crédit du Maroc\*.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

##### De 2012 à 2017 :

- Membre du Conseil de surveillance d'Eurazeo.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

\* Société de droit étranger.



## Hélène MOLINARI

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**  
**Présidente du Comité des Nominations**

**Âge :** 57 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 30/09/2015

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

Hélène Molinari a commencé sa carrière en 1985 chez Cap Gemini en qualité de consultante en système d'information. Elle rejoint en 1987 le groupe Robeco pour développer l'activité de ventes institutionnelles. En 1991, elle participe à la création d'Axa Asset Managers (future Axa Investment Managers), et prend la Direction de l'équipe *Retail* avant de devenir, en 2000, Directrice Marketing et e-business, puis en 2004, Directrice Communication et Marque au niveau Mondial. En 2005, elle rejoint Laurence Parisot à la tête du Medef, dont elle est nommée Directrice Générale Déléguée et membre du Conseil Exécutif en 2011.

En 2013, elle a rejoint le Comité Stratégique de Be-Bound, start-up numérique. En parallèle, elle devient dirigeante d'Ahm Conseil, spécialisée dans l'organisation d'événements culturels.

En 2020, elle devient membre du Conseil de surveillance d'IDI.

3  
principales  
expertises



Commercial /  
marketing



Enjeux sociaux et  
environnementaux



Gestion d'actifs  
et marchés  
financiers

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

##### Depuis 2020 :

- Membre du Conseil de Surveillance d'IDI.

##### De 2012 à 2020 :

- Membre du Conseil de surveillance et membre du Comité des Nominations, des Rémunérations et de la Gouvernance de Lagardère SCA.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

##### Depuis 2014 :

- Gérante d'Ahm Conseil.

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de Albingia ;
- Membre du Conseil de surveillance de la Financière de l'Écllosion SAS.

##### De 2014 à 2018 :

- *Senior Advisor* de Capival.

##### De 2013 à 2020 :

- Membre du Comité Stratégique de Be Bound.

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2010 :

- Membre du Comité de Pilotage de Tout le monde chante contre le cancer.

##### Depuis 2013 :

- Membre du Comité de Pilotage du Prix de la femme d'influence.

##### Depuis 2020 :

- Présidente fondatrice de l'Association philanthropique SUMUS.

##### De 2013 à 2018 :

- Administratrice de la Fondation Boyden.





## Christian ROUCHON

**ADMINISTRATEUR**  
**Président du Comité d'Audit et du Comité des Risques**

**Âge :** 60 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 23/12/2009

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Biographie résumée

Christian Rouchon a rejoint le groupe Crédit Agricole en 1988 en tant que Responsable Comptable et Financier de la Caisse Régionale de la Loire, puis de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire en 1991, avant d'en devenir le Directeur Financier en 1994. En 1997, il est nommé Directeur Systèmes d'Information de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire. Puis il devient, en 2003, Directeur Général Adjoint en charge du fonctionnement de la Caisse Régionale des Savoie avant de rejoindre la Caisse Régionale Sud Rhône-Alpes en septembre 2006 en tant que Directeur Général Adjoint en charge du développement. En avril 2007, il en devient le Directeur Général jusqu'en août 2020.

En septembre 2020, il est nommé Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc.

**3**  
principales  
expertises



Comptabilité  
et information  
financière



Gestion des risques,  
vérification de la  
conformité, audit  
interne



Réglementation  
bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2019 :

- Censeur de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CA-CIB).

##### Depuis 2020 :

- Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc.

##### Depuis 2020 :

- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions.

##### De 2010 à 2017 :

- Président du Conseil d'administration de BforBank.

##### De 2013 à 2017 :

- Président de COPIL OFI ;
- Président de Credit Agricole Home Loan SFH.

##### De 2013 à 2018 :

- Président du Comité Organisation Financière, rapporteur de la Commission Finance et Risques, membre du Comité Projet Entreprise et Patrimonial et du Comité de Taux de la FNCA.

##### De 2015 à 2018 :

- Administrateur de CA-Chèques.

##### De 2007 à 2020 :

- Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Sud Rhône Alpes ;
- Administrateur de Square Habitat Sud Rhône Alpes.

##### De 2008 à 2020 :

- Gérant non associé de Sep Sud Rhône Alpes.

##### De 2010 à 2020 :

- Administrateur de BforBank.

##### De 2018 à 2020 :

- Administrateur du Credit Agricole Home Loan SFH ;
- Membre du Comité Organisation Financière de la FNCA ;
- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

##### De 2011 à 2018 :

- Vice-Président de l'Association Nationale des Cadres de Direction (ANCD).



## Andrée SAMAT

ADMINISTRATRICE

Âge : 70 ans Nationalité : Française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2022

Nombre d'actions détenues : 200

### Biographie résumée

Andrée Samat a débuté sa carrière au sein du groupe Crédit Agricole en tant qu'administratrice de la Caisse Locale du Beausset en 1996, dont elle devient Présidente en 2000.

De 2003 à 2014, elle exerce les fonctions d'administratrice de la Caisse Locale à Vocation Départementale du Var, dont elle devient Vice-Présidente à partir de 2008. En parallèle, dès 2006, elle exerce le mandat d'administratrice de la Caisse Régionale de Provence Côte d'Azur dont elle devient Présidente du Conseil d'administration en mars 2009.

En outre, Andrée Samat est conseillère municipale, 1<sup>re</sup> Adjointe au Maire de Saint-Cyr sur Mer et Vice-Présidente du Conseil départemental du Var (83).

3  
principales  
expertises



Gestion des risques, vérification de la conformité, audit interne



Gouvernance et rémunération



Réglementation bancaire

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2000 :

- Présidente de la Caisse Locale de Beausset.

##### Depuis 2009 :

- Présidente du Conseil d'administration de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur ;
- Présidente de la Fondation d'Entreprise du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur ;
- Représentante de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur, administratrice de Sofipaca S.A.

##### Depuis 2010 :

- Administratrice de Crédit Foncier de Monaco Indosuez Wealth.

##### Depuis 2011 :

- Administratrice de la FNCA, Handicap et Emploi au Crédit Agricole.

##### Depuis 2012 :

- Représentante de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur, Présidente de la SASU CREA ZUR.

##### Depuis 2013 :

- Vice-Présidente de la FNCA, Handicap et Emploi au Crédit Agricole.

##### Depuis 2015 :

- Membre de la Commission Relations Clients de la FNCA.

##### Depuis 2018 :

- Membre du Comité des Nominations et des Rémunérations du Crédit Foncier de Monaco Indosuez Wealth.

##### Depuis 2020 :

- Présidente du Comité Santé Bien Vieillir de la FNCA.

##### De 2011 à 2019 :

- Administratrice de Crédit Agricole Carispezia.

##### De 2017 à 2019 :

- Membre du Comité Parties Liées de Crédit Agricole Carispezia.

##### De 2013 à 2020 :

- Membre du Comité Santé Bien Vieillir de la FNCA.

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2008 :

- Première Adjointe au Maire à la Mairie de Saint-Cyr-sur-Mer.

##### Depuis 2015 :

- Vice-Présidente du Conseil départemental du Var.

Néant



## Éric TAZÉ-BERNARD

**ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS**  
**Membre du Comité des Risques**

**Âge :** 64 ans **Nationalité :** Française

**Date de première nomination :** 12/10/2016

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2021

**Nombre d'actions détenues** <sup>(1)</sup> : 1 035,7926 au travers du FCPE Amundi Actionnariat

### Biographie résumée

Éric Tazé-Bernard a commencé sa carrière en 1983 comme consultant en développement économique à la Sedes, dans le groupe Caisse des Dépôts, avant de rejoindre en 1987 la Direction des Études Économiques et Financières de la banque Indosuez dont il est devenu le Directeur Adjoint. Il a évolué en 1993 vers la gestion d'actifs chez Indosuez Asset Management, puis Crédit Agricole Asset Management, en tant que Directeur de la Stratégie et de l'Allocation d'Actifs, avant de prendre la responsabilité de la multigestion de BNP Paribas Asset Management, puis la Direction Générale de la Gestion Financière d'Invesco France. Il a ensuite intégré Amundi en juin 2008 en tant que responsable de la multigestion, avant de devenir responsable du Conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels.

**3**  
principales  
expertises



Gestion d'actifs et  
marchés financiers



Planification  
stratégique



International

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 2013 :

- Responsable du Conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels d'Amundi Asset Management \*.

##### Depuis 2015 :

- Administrateur d'Amundi ACBA Asset Management \* et \*\*.

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

Néant

#### DANS D'AUTRES STRUCTURES

##### Depuis 2020 :

- Membre du Comité Financier de la Ligue contre le cancer.

##### De 2009 à 2020 :

- Membre du Comité Financier de la Fondation de France.

\* Société du Groupe Amundi.

\*\* Société de droit étranger.

(1) L'administrateur élu par les salariés n'a pas l'obligation de détenir des actions de la Société.



## Jean-Michel FOREST

**CENSEUR**  
Invité permanent au Comité d'Audit et au Comité des Risques

Âge : 63 ans Nationalité : Française

Date de première nomination : 27/10/2015

Échéance du mandat : Conseil d'administration appelé à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

### Biographie résumée

Entré au Crédit Agricole en 1990 en tant qu'administrateur de la Caisse Locale de Saint Germain Laval, il a successivement occupé les fonctions d'administrateur puis de Vice-Président de la Caisse Départementale de la Loire, avant de devenir administrateur de la Caisse Régionale Loire Haute-Loire en 2004, puis Président depuis le 14 mars 2011.

3  
principales  
expertises



Planification  
stratégique



Gouvernance  
et rémunération



Gestion des risques,  
vérification de la  
conformité, audit  
interne

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2020

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2016 à 2020) et échus

#### DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

##### Depuis 1995 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Germain Laval.

##### Depuis 2005 :

- Membre du Conseil d'administration de l'Espace Solidarité Passerelle (Association) ;
- Administrateur de la Caisse Locale de Développement Loire Haute-Loire.

##### Depuis 2011 :

- Président et administrateur Fondateur de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Loire Haute-Loire (CRCAM LHL) ;
- Administrateur de SA COFAM, de SAS LOCAM, de SAS SIRCAM (filiales CRCAM LHL) et de SAS Square Habitat Crédit Agricole Loire Haute-Loire ;
- Membre de la FNCA.

##### Depuis 2013 :

- Administrateur de BFORBANK SA ;
- Membre du Comité Exécutif de SAS SACAM Avenir.

##### Depuis 2014 :

- Administrateur de LCL - Le Crédit Lyonnais SA.

##### Depuis 2016 :

- Président et administrateur Fondateur de la Fondation d'Entreprise Crédit Agricole Loire Haute-Loire pour l'Innovation ;
- Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole (FEDE AURA) (ex FRACA) ;
- Membre du Comité des Nominations de LCL - Le Crédit Lyonnais SA.

##### Depuis 2017 :

- Membre de la Commission Cadres Dirigeants et de la Commission Nationale de Rémunération du groupe Crédit Agricole.

##### De 2012 à 2017 :

- Administrateur de SAS Pleinchamp ;
- Membre du Comité Exécutif de SAS Sacam Pleinchamp.

##### De 2014 à 2019 :

- Président de la Commission Marchés, clients et Innovation (ex CRC) de la FNCA.

**Depuis 2018 :**

- Président de l'Association des Présidents de Caisse Régionale ;
- Invité permanent du Bureau Fédéral de la FNCA ;
- Membre de la Commission des programmes de formation des Présidents et des administrateurs de Caisse Régionale de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM) ;
- Membre du Comité de Gestion Paritaire du FOMUGEI de l'ADICAM SARL.

**Depuis 2019 :**

- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA.

---

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES**

Néant

---

**DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES**

Néant

---

**DANS D'AUTRES STRUCTURES**

**Depuis 2016 :**

- Membre du Conseil représentant désigné en sa qualité de Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole de la CRMCCA Rhône-Alpes.

**De 2013 à 2016 :**

- Membre – Représentant désigné par la CRMCCA Rhône Alpes de CAR Rhône Alpes (Conseil de l'Agriculture Régionale).

**De 2013 à 2017 :**

- Membre représentant de la CRMCCA Rhône Alpes de CESER Rhône Alpes.

**De 2013 à 2020 :**

- Président de la Confédération Régionale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CRMCCA) Rhône-Alpes.



## Gianni Franco PAPA

CENSEUR

Âge : 64 ans Nationalité : Italienne

Date de première nomination : 08/02/2018

Échéance du mandat : Échu le 9 février 2021 <sup>(1)</sup>

## Biographie résumée

Gianni Franco PAPA a occupé différents postes au sein du groupe UniCredit dans la division internationale en qualité de Directeur pour l'Asie (2000-2002) puis de Directeur pour les Amériques (2003-2005).

Après avoir couvert le poste de Directeur Général d'UniCredit Bank Slovakia et de Directeur Général d'Ukrosas Bank Ukraine, il a été nommé en 2010 Chef de la division CEE et Directeur Général Adjoint de Bank Austria.

De 2015 à 2016, Il devient Responsable de la Division Corporate & Investment Banking (CIB).

De 2016 à 2019 Gianni Franco Papa a été *Direttore Generale* d'UniCredit. Il était responsable de toutes les activités commerciales du Groupe. Son objectif principal était de développer l'offre client d'UniCredit en maximisant la vente croisée et la création de valeur dans les différentes divisions et domaines d'activité d'UniCredit, ainsi que la stratégie digitale et le changement du modèle de service de la banque. Il était également membre du Comité Exécutif de direction d'UniCredit, membre du Conseil consultatif international (CCI) ainsi que membre du Comité Exécutif de l'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

En 2013, il a été nommé *Commendatore Ordine al Merito della Repubblica Italiana* suite à la proposition de la présidence italienne du Conseil des ministres (*Presidenza del Consiglio dei Ministri*).

3  
principales  
expertisesPlanification  
stratégiqueCommercial /  
Marketing

International

Autres mandats et fonctions en cours  
au 31/12/2020Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2016 à 2020) et échus

## DANS LES SOCIÉTÉS DU GROUPE CRÉDIT AGRICOLE

Néant

## DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS COTÉES

Néant

## De 2016 à 2019 :

- *Direttore Generale* d'UniCredit \*.

## DANS D'AUTRES SOCIÉTÉS NON COTÉES

## Depuis 2019 :

- Président du Conseil d'administration de Casa di Cura La Madonnina S.p.a. \* ;
- Administrateur de l'Istituti Clinici Zucchi S.p.a. \*.

## De 2015 à 2016 :

- Membre du Conseil de surveillance Hizmetler AS \* ;
- Membre du Conseil d'administration et Président du Comité d'Audit de Yapi Ve Kredi Bankasi AS \*.

## De 2015 à 2019 :

- Membre du Comité des Risques d'UniCredit Bank AG \*.

## De 2016 à 2019 :

- Président du Conseil de surveillance et membre du Comité des Nominations d'UniCredit Bank AG \* ;
- Membre du Comité des Nominations d'UniCredit Bank Austria AG \* ;
- Président d'Anthemis EVO LLP \*.

## De 2018 à 2019 :

- Membre du Conseil de surveillance d'UniCredit Bank Austria AG \*.

## DANS D'AUTRES STRUCTURES

Néant

## De 2016 à 2019 :

- Président d'Italy Advisory Board (IAB) \* ;
- Membre du Comité Exécutif et du Conseil d'administration d'Associazione Bancaria Italiana (ABI) \*.

## De 2018 à 2019 :

- Membre du Comité Exécutif de FeBaf \*.

\* Société de droit étranger.

(1) Il est rappelé que le Conseil arrêtant les comptes 2020 a décidé de ne pas renouveler son mandat - cf sous section 2.2.1.1.3



## 2.2 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

### 2.2.1 Présentation du Conseil d'administration, rôle et fonctionnement

#### 2.2.1.1 Présentation

##### 2.2.1.1.1 Évolutions prévues en 2021

**Lors de sa réunion du 9 février 2021, le Conseil d'Administration, sur proposition de son Comité des Nominations, a entériné les évolutions suivantes de la gouvernance d'Amundi, qui seront effectives à l'issue de l'Assemblée générale du 10 mai 2021 :**

■ **Valérie Baudson succédera à Yves Perrier à la Direction Générale d'Amundi.**

Valérie Baudson a rejoint l'entreprise il y a 14 ans. Elle est membre du Comité Exécutif depuis 2013 et du Comité de Direction depuis 2016, en charge de CPR AM, de la ligne métier ETF, Indiciel & Smart Beta et du pôle clients Distribution Tiers & Banques privées. Elle a été une actrice clef de la réussite d'Amundi, par le développement de l'activité de gestion passive / ETF et de CPR AM, ainsi que par sa contribution active à la Direction Générale. Valérie Baudson deviendra membre du Comité Exécutif et Directrice Générale Adjointe de Crédit Agricole S.A.

■ **Yves Perrier deviendra Président du Conseil d'administration.**

Yves Perrier, qui dirige l'entreprise depuis 14 ans, a été l'architecte de la création d'Amundi en 2010 et a piloté son développement. Amundi est aujourd'hui le leader européen de la gestion d'actifs et un leader mondial. Sous la direction d'Yves Perrier, l'entreprise a connu un fort développement, réalisé par croissance organique, complétée par des opérations de croissance externe réussies, notamment l'acquisition de Pioneer en 2017. Les encours sous gestion ont été multipliés par 2,5 depuis 2010 et les résultats ont quasiment doublé depuis l'introduction en Bourse en 2015. La capitalisation boursière de l'entreprise a également quasiment doublé depuis la cotation. Au-delà des performances économiques, Amundi s'est affirmée comme un leader en matière d'ESG, notamment en généralisant l'intégration des critères extra-financiers dans les gestions.

**Le Conseil considère que cette évolution de la gouvernance permet d'assurer la continuité du développement d'Amundi, dans la ligne de la stratégie mise en œuvre avec succès depuis sa création.**

Le Conseil d'administration a également décidé des autres sujets suivants, sur recommandation du Comité des Nominations :

- de renouveler le mandat de Censeur de Jean Michel Forest, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Loire Haute Loire et de ne pas renouveler dans ses fonctions Gianni Franco Papa, ancien dirigeant d'UniCrédit parti à la retraite ;
- de proposer à l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 le renouvellement, pour une durée de trois années du mandat des trois administrateurs suivants :
  - Michèle Guibert, Directrice Régionale de la Caisse Régionale des Côtes d'Armor : cooptée en cours d'exercice par le Conseil en remplacement de Renée Talamona, elle a été choisie notamment pour ses compétences dans le domaine de la gestion des risques, de la conformité et de l'audit interne. Cette expertise justifie pleinement son rôle de membre du Comité des Risques,
  - William Kadouch-Chassaing, Directeur Financier de Société Générale, apporte son expertise dans le domaine de la comptabilité et de l'information financière, ainsi qu'en réglementation bancaire,
  - Michel Mathieu, en sa qualité Directeur Général de LCL est doté d'une solide expérience de dirigeant d'un établissement bancaire.

Le Conseil propose également à l'Assemblée de ne pas renouveler dans ses fonctions d'administrateur Henri Buecher, Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Alsace Vosges appelé à partir en retraite. Afin de le remplacer, il sera proposé à l'Assemblée la nomination de Patrice Gentié, Président de la Caisse Régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine.

Par ailleurs, Éric Tazé-Bernard, administrateur élu par les salariés a informé le Conseil de son intention de céder sa place, à l'issue de la prochaine Assemblée générale, à sa suppléante, Estelle Ménard, Responsable Adjointe de la Gestion Thématiques Actions Monde de CPR Asset Management, société du Groupe Amundi.

Enfin, Andrée Samat a également fait savoir au Conseil d'administration qu'elle serait amenée à prendre sa retraite et démissionner de son mandat d'administratrice de la Société au cours de l'exercice.

## 2.2.1.1.2 Tableau de synthèse au 31 décembre 2020

		Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats dans des sociétés cotées	Nombre d'actions détenues	Durée du mandat		
							Début 1 <sup>er</sup> mandat	Fin du mandat en cours	Années de présence au Conseil
Dirigeant mandataire social non exécutif	<b>Xavier Musca</b> Président du Conseil d'administration	60	H	Française	3	300	2012	AG 2022	8
	<b>Yves Perrier</b> Directeur Général et administrateur	66	H	Française	1	200	2007	AG 2022 <sup>(1)</sup>	13
Dirigeant mandataire social exécutif	<b>Henri Buecher</b>	67	H	Française	1	200	2019	AG 2021	2
	<b>Michèle Guibert</b>	53	F	Française	1	200	CA 2020	AG 2021	5 mois
	<b>William Kadouch-Chassaing</b>	51	H	Française	2	200	2018	AG 2021	2
	<b>Michel Mathieu</b>	62	H	Française	1	200	2016	AG 2021	4
	<b>Christian Rouchon</b>	60	H	Française	1	200	2009	AG 2023	11
	<b>Andrée Samat</b>	70	F	Française	1	200	2015	AG 2023	5
Administrateurs	<b>Virginie Cayatte</b>	50	F	Française	1	250	2015	AG 2022	5
	<b>Laurence Danon-Arnaud</b>	64	F	Française	4	480	2015	AG 2023	5
	<b>Robert Leblanc</b>	63	H	Française	1	200	2015	AG 2022	5
	<b>Hélène Molinari</b>	57	F	Française	2	200	2015	AG2023	5
Administrateurs indépendants	<b>Eric Tazé-Bernard</b>	64	H	Française	1	1035,7926 FCPE Amundi Actionnariat <sup>(2)</sup>	Élection octobre 2016	Élection avant AG 2022	4
Administrateur élu par les salariés	<b>Jean-Michel Forest</b>	63	H	Française	1	NA <sup>(2)</sup>	CA 2015	CA 2021	5
	<b>Gianni Franco Papa</b>	64	H	Italienne	1	NA <sup>(2)</sup>	CA 2018	CA 2021	3
Censeurs	<b>Jean-Michel Forest</b>	63	H	Française	1	NA <sup>(2)</sup>	CA 2015	CA 2021	5
	<b>Gianni Franco Papa</b>	64	H	Italienne	1	NA <sup>(2)</sup>	CA 2018	CA 2021	3

(1) Pour son mandat d'administrateur.

(2) L'administrateur élu par les salariés et les censeurs n'ont pas l'obligation de détenir des actions de la Société.

		Participation et assiduité aux réunions des Comités spécialisés du Conseil d'administration					Conseil
		Comité d'Audit	Comité des Risques	Comité Stratégie et RSE	Comité des Rémunérations	Comité des Nominations	Taux de présence aux réunions du Conseil
Dirigeant mandataire social non exécutif	<b>Xavier Musca</b> Président du Conseil d'administration			✓ 100 %	✓ 100 %	✓ 100 %	100 %
Dirigeant mandataire social exécutif	<b>Yves Perrier</b> Directeur Général et administrateur			✓ 100 %			100 %
Administrateurs	<b>Henri Buecher</b>						100 %
	<b>Michèle Guibert</b>		✓ 50 %				100 %
	<b>William Kadouch-Chassaing</b>						60 %
	<b>Michel Mathieu</b>						60 %
	<b>Christian Rouchon</b>	Pdt 100 %	Pdt 100 %				100 %
	<b>Andrée Samat</b>						100 %
Administrateurs indépendants	<b>Virginie Cayatte</b>	✓ 100 %	✓ 85,71 %				100 %
	<b>Laurence Danon-Arnaud</b>			Pdt 100 %	✓ 100 %		100 %
	<b>Robert Leblanc</b>	✓ 100 %			Pdt 100 %	✓ 100 %	100 %
	<b>Hélène Molinari</b>					Pdt 100 %	100 %
Administrateur élu par les salariés	<b>Eric Tazé-Bernard</b>		✓ 100 %				100 %
Censeurs	<b>Jean-Michel Forest</b>	✓ 100 %	✓ 100 %				100 %
	<b>Gianni Franco Papa</b>						80 %

## 2.2.1.1.3 Tableau des changements intervenus dans la composition du Conseil d'administration et des comités au cours de l'exercice

Nom	Mandat dans la Société	Renouvellement	Départ	Nomination/ Cooptation
Laurence Danon-Arnaud	Administratrice indépendante, Présidente du Comité Stratégique et RSE et membre du Comité des Rémunérations	AGO 12/05/2020		
Hélène Molinari	Administratrice indépendante, Présidente du Comité des Nominations	AGO 12/05/2020		
Christian Rouchon	Administrateur, Président du Comité d'Audit et du Comité des Risques	AGO 12/05/2020		
Andrée Samat	Administratrice	AGO 12/05/2020		
Renée Talamona	Administratrice, membre du Comité des Risques		AGO 12/05/2020	
Michèle Guibert	Administratrice, membre du Comité des Risques			CA 30/07/2020

## 2.2.1.2 Rôle et fonctionnement du Conseil d'administration

Les missions et le fonctionnement du Conseil d'administration sont précisés dans le règlement intérieur du Conseil et dans les Statuts. Pour toute information relative à ces éléments, vous pouvez vous reporter aux articles 12 et 14 des Statuts ainsi qu'aux articles 2 et 3 du Règlement Intérieur figurant en intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

**Durée et échelonnement des mandats :** conformément à la recommandation 13.2 du Code AFEP-MEDEF, les échéances des mandats des administrateurs d'une durée de trois ans sont correctement réparties dans le temps. Chaque année, le mandat de quatre administrateurs arrive à échéance, permettant ainsi le renouvellement périodique de l'ensemble du Conseil.

**Politique de diversité du Conseil :** la politique de diversité du Conseil d'administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres (présenté dans la partie « Informations sur les mandataires sociaux » de la section 2.1), à assurer un bon **équilibre et une juste répartition des expériences, compétences, cultures et ancienneté, en adéquation avec les besoins de la Société.**

S'agissant de la **diversité des cultures**, il est à souligner qu'outre le censeur Gianni Franco Papa, de nationalité italienne, dont le mandat n'a pas été renouvelé par le Conseil, les autres membres du Conseil de nationalité française bénéficient pour certains d'une vraie culture ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les **zones asiatiques et européennes, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi.**

Cette politique de diversité intègre également une **politique de mixité** dans la composition du Conseil et de ses comités. Avec un **taux supérieur aux exigences légales françaises applicables (42 %)**, le Conseil comprend cinq femmes sur douze administrateurs <sup>(1)</sup>. Chaque Comité spécialisé du Conseil comprend également une femme parmi ses membres et deux d'entre elles en président (cf. 2.2.4 - Présentation des comités).

La volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne de la Société (cf. section 2.3.3 - Présentation des Instances de Direction du Groupe). La question est débattue 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. Il est rappelé qu'en 2019, le

Conseil avait validé quatre axes majeurs développés au travers d'actions qui ont commencé à se déployer en 2020. Parmi ces quatre axes devant orienter les actions des RH de la Société, figurent notamment l'égalité salariale femmes-hommes à poste égal, et l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilités. Dès 2020, ces axes concrets ont permis à Amundi d'**augmenter le niveau de son Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes avec un score de 83 points**, au lieu de 81 en 2019.

**Formation/Séminaire :** traditionnellement, il est proposé aux administrateurs de participer à deux sessions de formation au cours de l'année, organisées aux fins d'améliorer à la fois leurs connaissances et compétences et visant à leur permettre d'approfondir leur compréhension des métiers et des enjeux stratégiques de la Société. Les thèmes évoluent chaque année, en fonction de l'actualité réglementaire, actualité business de la société, ou des besoins exprimés par les membres du Conseil. Au cours de l'année 2020, et du fait de la crise sanitaire, les deux réunions ont dû être aménagées. La première session s'est matérialisée par l'envoi de documentations d'information. La seconde session réalisée en fin d'année s'est tenue de façon digitalisée. Les administrateurs ont pu renforcer leur connaissance du métier grâce à la présentation des risques en matière de liquidité d'une part, et la politique de vote et d'engagement d'Amundi, d'autre part. Par ailleurs, et pour faire suite à leurs demandes formulées en 2019, les administrateurs ont été également formés aux outils digitaux mis à leur disposition et ont reçu une information sur les actualités réglementaires en matière de conformité.

**Réunion hors la présence des dirigeants mandataires sociaux :** la session de formation organisée en fin d'année a été l'occasion pour les administrateurs de se réunir hors la présence du Président du Conseil et du Directeur Général.

**Évaluations :** le Conseil a procédé au cours de l'exercice 2020 à deux auto-évaluations formelles conduites à l'initiative du Comité des Nominations, et ce, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. L'une porte sur le fonctionnement collectif du Conseil (Auto-évaluation collective) et la seconde sur une auto-évaluation individuelle des compétences, complétée, cette année encore, d'une déclaration individuelle de chaque administrateur. L'ensemble est conçu sous la forme d'un panel de questions thématiques en ligne. Les membres répondent de façon anonyme au questionnaire collectif afin de préserver leur liberté d'expression.

(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 hommes/femmes.

L'évaluation portant sur le fonctionnement collectif du Conseil permet de mesurer l'efficacité de son fonctionnement, de sa composition, et de son organisation. Au titre de 2020, chaque administrateur a donné son appréciation sur la préparation et le déroulement des travaux du Conseil, par le biais, notamment, d'une évaluation de la fréquence et de la qualité des réunions. Il s'est également prononcé sur la qualité des Comités et des formations, mais aussi, cette année sur la qualité des travaux menés par le Conseil, malgré le contexte de la crise sanitaire. La synthèse, élaborée par le Comité des Nominations et présentée au Conseil, permet de constater un taux global de satisfaction stable de 98,94 %, par rapport à l'année précédente et ce, malgré le contexte sanitaire qui a empêché la tenue de quelques réunions physiques.

Pour l'exercice 2020, les membres du Conseil ont particulièrement bien noté la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, l'accueil et l'environnement (100 % de très satisfait), ainsi que la conduite des réunions par la présidence (92,78 % de très satisfait). Une analyse plus historique des résultats sur les cinq dernières années a permis de constater un progrès notable de taux de satisfaction concernant la valeur ajoutée des travaux réalisés par les comités, ainsi que l'appréciation globale du fonctionnement du Conseil, traduisant une amélioration dans le temps de la bonne entente collégiale de ses membres.

Les administrateurs ont également suggéré, toujours dans cette optique d'approfondir l'esprit de collégialité du Conseil d'organiser, si l'amélioration de la crise sanitaire le permet, un séminaire du Conseil.

L'auto-évaluation et la déclaration individuelle portent sur leurs compétences et éventuels besoins de formation, disponibilité, indépendance, conflits d'intérêts potentiels, honorabilité et respect des règles déontologiques. Les retours individuels permettent notamment au Comité des Nominations d'appuyer son analyse concernant la compétence collégiale du Conseil et la contribution effective de chacun de ses membres (cf. « Présentation individuelle des mandataires sociaux » et « Compétences » ci-dessous). Les retours de chaque membre permettent également d'affiner les programmes de formation en fonction des besoins remontés.

**Plan de succession :** le Comité des Nominations a présenté au Conseil en 2018 une procédure de plan de succession relative aux mandataires sociaux et dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Elle prévoit notamment des actions du Comité différentes selon la qualité d'indépendant ou non du mandataire social à recruter. Par ailleurs, et s'agissant du Directeur Général, la procédure prévoit une analyse par le Comité des Nominations de la ou des candidatures proposées par l'actionnaire majoritaire.

Cette procédure a fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2020, en parallèle d'une évolution des missions du

Comité des Nominations, pour y intégrer la supervision de la composition des organes sociaux des filiales du Groupe Amundi, par délégation à la Direction générale, permettant ainsi un dispositif global cohérent et uniforme.

### 2.2.1.2.1 Les administrateurs

**Compétences :** une notice biographique décrivant les grandes lignes des curriculum vitae de chaque membre du Conseil présent au 31 décembre 2020 vous est communiquée dans les fiches individuelles figurant dans le chapitre 2.1 « Présentation des mandataires sociaux ».

Conformément à la réglementation bancaire, il est rappelé que 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 particulièrement analysées à cette occasion également par le Comité des Nominations, tant à titre individuel qu'au niveau collégial.

Chaque administrateur a par ailleurs déclaré trois expertises d'excellence lui permettant une contribution individuelle à la compétence collégiale du Conseil (cf. 2.1 « Présentation des mandataires sociaux » du présent document). À cette occasion, une nouvelle expertise est apparue au sein du Conseil en 2020, relative aux enjeux sociaux et environnementaux. Ces expertises sont renforcées par des compétences qui évoluent chaque année, notamment grâce aux formations délivrées et aux réunions du Conseil.

Au cours de l'année 2020, les administrateurs ont ainsi constaté un renforcement de leur compétence notamment dans les domaines des enjeux sociaux et environnementaux, de la gestion d'actifs et de la gestion des risques. Ils ont également manifesté le souhait de bénéficier de formations en 2021 pour affiner leur connaissance des développements entrepris par Amundi en matière de gestion d'actifs, de déploiement international et de technologies, en phase avec les orientations stratégiques décidées et entreprises par la Société.

Sur la base de l'examen par le Comité des Nominations des résultats de l'évaluation des compétences individuelles et collectives du Conseil d'administration conduit en 2020, la compétence collective du Conseil d'administration d'Amundi reste similaire au profil dégagé lors de l'exercice précédent et se caractérise par une dominante dans la planification stratégique, avec une forte expertise dans les domaines des risques et de l'ESG, des expertises équilibrées dans les domaines bancaires, gouvernance et financiers ainsi qu'en gestion d'actifs et marketing.

Ainsi, la compétence collégiale du Conseil apparaît équilibrée et adaptée aux besoins de la Société.

**Administrateurs indépendants :** le Conseil se réfère aux huit critères énoncés par l'article 9 du Code AFEP-MEDEF reproduits ci-dessous :

#### EXTRAIT DE L'ARTICLE 9.5 DU CODE AFEP-MEDEF :

**Critère n° 1. Salarié ou mandataire social au cours des cinq dernières années :** Ne pas être ou ne pas avoir été au cours des cinq années précédentes :

- salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère ou d'une société consolidée par cette société mère.

**Critère n° 2. Mandats croisés :** Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire exécutif social de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

**Critère n° 3. Relations d'affaires significatives :** Ne pas être client <sup>(1)</sup>, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil significatif de la Société ou de son Groupe, ou pour lequel la Société ou son Groupe représente

(1) Ou être lié directement ou indirectement.

une part significative de l'activité. L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

**Critère n° 4. Lien familial :** Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

**Critère n° 5. Commissaire aux comptes :** Ne pas avoir été commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des 5 années précédentes.

**Critère n° 6. Durée de mandat supérieure à 12 ans :** Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des 12 ans.

**Critère n° 7. Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif :** Un dirigeant mandataire social non exécutif ne peut être considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

**Critère n° 8. Statut de l'actionnaire important :** Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des Nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Le tableau ci-dessous synthétise l'analyse individuelle de chaque administrateur au regard de ces huit critères :

Administrateurs/ Critères d'indépendance <sup>(1)</sup>	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Critère 4	Critère 5	Critère 6	Critère 7	Critère 8
Xavier Musca	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗
Yves Perrier	✗	✗	✗	✓	✓	✗	NA	✗
Henri Buecher	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Virginie Cayatte	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Laurence Danon-Arnaud	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Michèle Guibert	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
William Kadouch-Chassaing	✓	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✓
Robert Leblanc	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Michel Mathieu	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Hélène Molinari	✓	✓	✓	✓	✓	✓	NA	✓
Christian Rouchon	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Andrée Samat	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✗
Éric Tazé-Bernard	✗	✓	✗	✓	✓	✓	NA	✓

(1) Dans ce tableau, ✓ représente un critère d'indépendance respecté et ✗ représente un critère d'indépendance non satisfait.

Le processus d'appréciation de la qualité « d'indépendant » des administrateurs est mis en œuvre sous l'égide du Comité des Nominations.

En effet, le Comité des Nominations, après avoir tenu compte des déclarations individuelles de chaque membre, procède, chaque année et pour chacun des administrateurs indépendants, à une analyse des éventuelles relations d'affaires avec les sociétés dans lesquelles ils détiennent d'autres mandats ou fonctions, en relevant les éventuels flux financiers. Cette double démarche lui permet ainsi de confirmer au Conseil l'absence de tout lien caractérisé.

Dans sa séance du 9 février 2021, le Conseil d'administration, après avoir entendu les recommandations de son Comité des Nominations, a constaté que **Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc et Hélène Molinari remplissaient toujours les qualités leur permettant d'être qualifiés de membres indépendants** au regard du Code AFEP-MEDEF.

Le Conseil a également rappelé que les investissements réalisés par les fonds gérés par le Groupe Amundi, dans le cadre de son activité de gestion d'actifs pour compte de tiers, dans des sociétés au sein desquelles un administrateur exercerait un éventuel mandat, sont exclus du champ de son analyse.

#### 2.2.1.2.2 Administrateur élu par les salariés

Il est rappelé que, conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'administration, un administrateur représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par les dispositions du Code AFEP-MEDEF sur ce point.

Pour autant, le Conseil d'administration a souhaité utiliser le régime facultatif, prévu à l'article L. 225-27 du Code de commerce, selon lequel un administrateur peut être élu par le personnel de la Société si les statuts de la Société l'autorise. L'Assemblée générale du 12 mai 2016 ayant approuvé cet amendement statutaire, le Conseil comprend désormais un Administrateur élu par les salariés. L'article précité dispose également que l'administrateur élu par les salariés ne doit pas être pris en compte pour l'application des règles relatives aux exigences de parité de l'article L. 225-18-1 du même Code.

Éric Tazé-Bernard, élu administrateur le 12 octobre 2016, a été réélu le 17 avril 2019 pour un nouveau mandat de trois ans avec Estelle Ménard comme suppléante. Comme déjà évoqué dans la partie 2.2.1.1.3, il a annoncé son intention de lui céder sa place à l'issue de la prochaine Assemblée.



### 2.2.1.2.3 Les censeurs

Le Conseil est composé au 31 décembre 2020 de deux censeurs :

- Jean-Michel Forest, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Loire Haute-Loire ;
- Gianni Franco Papa, ancien numéro deux d'UniCredit, partenaire italien d'Amundi, que le Conseil a décidé de ne pas renouveler lors du Conseil de février 2021.

Conformément aux statuts, les censeurs, nommés par le Conseil, sont convoqués et participent avec voix consultative aux réunions du Conseil d'administration et, le cas échéant, de différents Comités. Ils exercent ainsi un rôle de conseiller auprès du Conseil d'administration et peuvent émettre des avis ou recommandations.

Il est précisé que les censeurs sont considérés comme des membres à part entière du Conseil et, à ce titre, respectent l'ensemble des chartes applicables aux administrateurs (Charte de déontologie boursière et Charte de l'administrateur).

### 2.2.1.3 Déclarations relatives aux mandataires sociaux

L'ensemble des déclarations ci-dessous a été rédigé sur la base des déclarations individuelles de chaque administrateur et censeur.

#### 2.2.1.3.1 Absence de liens familiaux

À la connaissance de la Société, il n'existe, à la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, aucun lien familial entre les membres du Conseil d'administration tels que mentionnés ci-dessus et les membres de la Direction Générale de la Société.

#### 2.2.1.3.2 Absence de condamnation

À la connaissance de la Société, au cours des cinq dernières années : (i) aucune condamnation pour fraude n'a été prononcée à l'encontre d'une des personnes susvisées, (ii) aucune des personnes susvisées n'a été associée à une faillite, mise sous séquestre ou liquidation, (iii) aucune incrimination et/ou sanction publique officielle n'a été prononcée à l'encontre de l'une des personnes susvisées par des autorités statutaires ou réglementaires (y compris des organismes professionnels désignés) et (iv) aucune des personnes susvisées n'a été empêchée par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur, ni d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

Les éléments relatifs à la gestion des conflits d'intérêts figurent essentiellement dans la Charte de l'administrateur de la Société, comme ci-après :

#### ANNEXE 1 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR – ARTICLE 9 CONFLITS D'INTÉRÊTS ET INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

L'administrateur prend connaissance et se conforme à la Charte de déontologie boursière d'Amundi.

En outre, l'administrateur informe le Conseil de tout conflit d'intérêts, y compris potentiel, dans lequel il pourrait être impliqué directement ou indirectement. Il s'abstient de participer aux débats et à la prise de décision sur les sujets concernés.

L'administrateur s'abstient d'utiliser à son profit personnel ou pour le profit de quiconque les informations privilégiées auxquelles il a accès. L'administrateur s'abstient de réaliser toute transaction sur le titre Amundi pendant les 30 jours

### 2.2.1.3.3 Conflits d'intérêts

À la connaissance de la Société, et sous réserve des relations décrites à la note 9.2 « Parties liées » des états financiers consolidés (Chapitre 6 du présent document d'enregistrement universel), il n'existe pas, à la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, de conflit d'intérêts potentiel entre les devoirs à l'égard de la Société des membres du Conseil d'administration et de la Direction Générale de la Société, et leurs intérêts privés.

Il est toutefois rappelé pour des raisons historiques liées à la convention de partenariat entre la Société, Société Générale et Crédit Agricole du 17 juin 2015, Crédit Agricole s'était engagée envers Société Générale à ce que, tant que l'ensemble des accords de distribution avec Société Générale, Crédit du Nord et Komerční Banka et le mandat de gestion avec Sogecap seraient en vigueur, un administrateur de la Société soit nommé sur proposition de Société Générale<sup>(1)</sup>. À ce titre, William Kadouch-Chassaing a été nommé membre du Conseil d'administration de la Société en remplacement de Laurent Goutard en 2018. Au cours de l'année 2020, William Kadouch-Chassaing s'est trouvé de façon ponctuelle dans des situations de conflits d'intérêts ne lui permettant pas de participer à certaines délibérations du Conseil, principalement lors des discussions du Conseil portant sur le renouvellement des accords entre Société Générale et Amundi en novembre 2020.

Un certain nombre d'administrateurs ont été nommés en leur nom propre sur proposition de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire : Xavier Musca, Yves Perrier, Henri Buecher, Michel Mathieu, Christian Rouchon, Andrée Samat et Michèle Guibert. La nomination de Patrice Gentié en remplacement d'Henri Buecher est également proposée par l'actionnaire majoritaire.

À la date d'enregistrement du présent document d'enregistrement universel, il n'existe aucune restriction acceptée par les membres du Conseil d'administration, ou les membres de la Direction Générale de la Société concernant la cession de leur participation dans le capital social de la Société, à l'exception : (i) des règles relatives à la prévention des délits d'initiés et (ii) des recommandations du Code AFEP-MEDEF imposant aux administrateurs une obligation de conservation d'actions (à l'exception de l'administrateur élu par les salariés), obligation reprise à l'article 10 des statuts prévoyant l'obligation de détenir 200 actions.

Enfin, il est précisé qu'il n'y a eu conclusion d'aucun contrat de services liant les membres des organes d'administration, ou de direction, à l'émetteur ou à l'une quelconque de ses filiales, et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

(1) Il est précisé que les accords renouvelés entre Société Générale et Amundi en novembre 2020 ont libéré Crédit Agricole SA de cette obligation.

#### 2.2.1.3.4 Opérations réalisées sur les titres de la Société

Conformément à l'article 223-26 du Règlement Général de l'AMF, le présent Rapport dresse l'état récapitulatif des opérations mentionnées à l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et Financier, réalisées et déclarées au cours du dernier exercice par :

- les mandataires sociaux ;
- les personnes ayant le pouvoir, au sein de l'émetteur, de prendre des décisions de gestion concernant l'évolution et la stratégie et ayant un accès régulier à des informations privilégiées ;
- et leurs personnes liées.

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes liées
Jean-Jacques Barberis, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Institutionnelle et Entreprises	Acquisition définitive de 1 217 actions gratuite reçues dans le cadre du Plan d'action 2017 le 11 février 2020 Acquisition définitive de 3 196 actions gratuite reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Valérie Baudson, Membre du Comité de Direction Générale, en charge des activités de CPR AM, Gestion Passive et Distribution et Wealth	Acquisition définitive de 4 360 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2017 le 11 février 2020 Cession de 11 736 actions Amundi, pour un prix unitaire de 77,0614 euros le 13 février 2020 Acquisition de 908,6131 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 17 novembre 2020 Acquisition définitive de 8 064 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Pascal Blanqué, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des gestions	Acquisition définitive de 5 597 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2017 le 11 février 2020 Acquisition définitive de 9 675 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Nicolas Calcoen, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur Finances, Stratégie et Affaires publiques	Acquisition définitive de 1 603 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2017 le 11 février 2020 Acquisition de 904 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 17 novembre 2020 Cession de 1 093,25 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 68,41 euros le 22 novembre 2020 Acquisition définitive de 5 378 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Dominique Carrel-Billiard, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Actifs Réels	Souscription de 908,6778 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 17 novembre 2020. Acquisition définitive de 6 450 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Bernard De Wit, Second Dirigeant effectif, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Support et Contrôle	Acquisition définitive de 5 378 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Matteo Germano, Membre du Comité de Direction Générale, Directeur du Métier Gestions Diversifiées et Directeur des Gestions Italie	Acquisition de 13 977 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action gratuite 2018 le 14 décembre 2020 Cession de 6 033 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,4915 euros le 14 décembre 2020
Fathi Jerfel, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Retail	Acquisition définitive de 13 077 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2017 le 11 février 2020
Guillaume Lesage, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur de la Division Opérations, Services et Technologies	Souscription de 908,67 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 17 novembre 2020
Vincent Mortier, Membre du Comité de Direction Générale et Responsable adjoint des gestions	Acquisition définitive de 3 184 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2017 le 11 février 2020 Cession de 3 184 actions Amundi, pour un prix unitaire de 77,20 euros le 19 février 2020 Souscription de 908,6778 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 17 novembre 2020. Cession de 1 352,5289 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 68,41 euros le 23 novembre 2020 Acquisition définitive de 7 526 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Yves Perrier, Directeur Général	Cession de 1 995 actions Amundi, pour un prix unitaire de 77,30 euros le 14 février 2020 Cession de 505 actions Amundi, pour un prix unitaire de 77,2794 euros le 14 février 2020
Dominique Perrier, personne liée à Yves Perrier	Cession de 1 989 actions Amundi, pour un prix unitaire de 76,9850 euros le 14 février 2020 Cession de 511 actions Amundi, pour un prix unitaire de 77,0475 euros le 14 février 2020

Nom et qualité	Opérations réalisées par les membres du Conseil d'administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes liées
Isabelle Seneterre, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice des Ressources Humaines	Souscription de 547,2369 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 17 novembre 2020 Cession de 1 352,2670 parts du FCPE Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 68,41 euros le 23 novembre 2020 Acquisition définitive de 2 796 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020
Cinzia Tagliabue, Membre du Comité de Direction Générale et Directrice Adjointe de la Division Clients Retail, Directrice Générale Italie	Souscription de 100 parts du PEG Amundi Actionnariat, investi en actions Amundi, pour un prix unitaire de 44,02 euros le 10 novembre 2020 Acquisition définitive de 6 450 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020 Cession de 2 785 actions Amundi, pour un prix unitaire de 67,4915 euros le 14 décembre 2020
Éric Vandamme, Membre du Comité de Direction Générale et Directeur des Risques	Acquisition définitive de 3 389 actions gratuites reçues dans le cadre du Plan d'action 2018 le 14 décembre 2020

Il est rappelé que dans la mesure où les mandataires sociaux et personnes exerçant des responsabilités dirigeantes au sein de l'émetteur sont considérés comme initiés permanents, les règles relatives aux « fenêtres d'ouverture ou de fermeture »

en matière d'opérations sur les titres de la Société (telles que détaillées dans la Charte de déontologie boursière d'Amundi) leur sont applicables. Les dates correspondant à ces fenêtres leur sont communiquées en fin d'année pour l'exercice suivant.

## 2.2.2 Activités du Conseil d'administration au cours de l'année 2020

En 2020, l'activité du Conseil d'administration a été soutenue avec cinq réunions du Conseil et trois consultations écrites, conformément aux dispositions transitoires autorisées dans le cadre de la crise sanitaire. L'implication des administrateurs a été réelle, le taux global de présence à 22 réunions des Comités et Conseils dans l'année étant de 96,7 %.

### Crise sanitaire

Le Conseil d'administration s'est évidemment préoccupé au cours de l'année 2020 des impacts de la crise sanitaire liée au Covid-19 sur l'activité de la société et les relations sociales de l'entreprise.

Il s'est notamment assuré du bon pilotage des risques de liquidité des fonds, ainsi que des actions déployées au niveau des ressources humaines et de l'informatique pour permettre à l'ensemble des salariés du Groupe de pouvoir travailler en télétravail ou sur site, selon les périodes de l'année dans des conditions satisfaisantes et sécurisées. Par ailleurs, le Conseil a été amené, à trois reprises, à prendre des décisions rapidement, en utilisant la voie de la consultation écrite, comme autorisé par la loi durant la période. Ainsi, en amont de l'Assemblée générale 2020, le Conseil a modifié les résolutions initialement prévues relatives d'une part, à la distribution d'un dividende, pour tenir compte des recommandations de la BCE, et d'autre part, à la rémunération 2020 du Directeur Général, pour tenir compte du souhait de ce dernier de renoncer à une partie substantielle de ce qui avait été initialement proposé. Enfin, le Conseil a autorisé fin septembre son Président à déposer une requête auprès du Tribunal de commerce afin d'obtenir une prorogation de délai de distribution du dividende au-delà du 30 septembre, pour le cas où la BCE aurait revu sa position sur le sujet.

### Activités, enjeux extra-financiers et stratégie

Le Conseil d'administration a examiné chaque trimestre, l'évolution globale des performances des produits gérés par l'ensemble des sociétés de gestion du Groupe Amundi ainsi que les évolutions de la collecte des différents segments de clientèle. Il a suivi également avec attention les contributions aux résultats

des JV. Il a également fait le choix d'analyser plus en détail cette année les évolutions de la société dans le domaine de la RSE et de l'ESG, conformément à ses objectifs.

Dans le domaine extra-financier, le Conseil a également adopté en décembre 2020 une procédure lui permettant de s'assurer de la bonne prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans les différents domaines de sa compétence, renforçant, là où il le jugeait nécessaire, certaines missions de ses comités spécialisés.

En terme stratégique, le Conseil s'est également prononcé au cours de l'exercice 2020 sur des dossiers spécifiques. Il a ainsi suivi la concrétisation de la création d'Amundi BoC Wealth Management, en association avec Bank of China, lui permettant de confirmer ainsi ses ambitions sur le marché asiatique, comme dévoilé dans le communiqué financier d'octobre 2020. Il s'est également assuré de la bonne intégration de Sabadell Asset Management, société acquise auprès de la banque espagnole Banco Sabadell avec laquelle Amundi a noué un contrat de distribution.

Enfin, l'année 2020 a été l'occasion pour le Conseil de s'assurer du renouvellement des accords de distribution avec les réseaux Société Générale et Crédit du Nord et de se pencher sur d'autres opportunités de croissance externe.

### Examen des comptes et de l'information financière, relations avec les Commissaires Aux Comptes

Outre l'arrêté des comptes annuels sociaux et consolidés, le Conseil a également examiné les comptes semestriels et les résultats trimestriels de l'année 2020. À ces différentes occasions, il a entendu les commissaires aux comptes qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Il a également approuvé l'ensemble de la communication financière élaborée, après avoir tenu compte des propositions d'aménagement rendues par le Comité d'audit.

Le Conseil d'administration s'est également prononcé fin 2020 sur la présentation du budget 2021 et la trajectoire financière 2022-2023 de la Société.

Enfin, il s'est assuré auprès de son Comité d'audit de la qualité de l'appel d'offres lancé à l'échelle du groupe Crédit Agricole sur le choix de futurs Cabinets de Commissariat aux Comptes et de son adéquation aux besoins et attentes propres du Groupe Amundi. Après avoir pris en considération les points forts et faiblesses de trois candidats retenus, le Conseil a décidé de suivre la recommandation de son Comité d'audit de soumettre à la prochaine Assemblée la nomination du Cabinet Mazars, à la présence forte dans le secteur financier, en remplacement du Cabinet Ernst & Young dont le mandat arrive à échéance.

### Risques et contrôle interne

Le Conseil d'administration étudie chaque trimestre les évolutions et actualités détaillées de l'activité du Contrôle interne au travers d'une présentation faite par le Directeur du pôle Support et Contrôle et du compte-rendu du Comité des Risques présenté par son Président.

Il approuve également les termes du rapport annuel de Contrôle Interne établi dans le cadre de la réglementation bancaire et communiqué à l'ACPR, ainsi que le rapport semestriel sur le Contrôle Interne destiné à l'actionnaire majoritaire.

Au cours de l'année 2020, le Conseil a également pris connaissance de la notification de griefs adressés par l'AMF dans le cadre d'une enquête diligentée de 2017 à 2019 et s'est assuré des mesures prises par la direction dans cette affaire et de la bonne coopération de la société dans le cadre de cette procédure.

### Gouvernance, mixité et rémunération

Au-delà des sujets de préparation des assemblées générales qui nécessitent chaque année des travaux relatifs à l'adaptation du Conseil et de ses règles de fonctionnement aux évolutions réglementaires, les travaux du Conseil d'administration en matière de gouvernance et de rémunération, ont porté plus principalement sur les sujets suivants en 2020 :

- la cooptation de Michèle Guibert en qualité d'administrateur en remplacement de Renée Talamona, démissionnaire ;
- l'arrêté des principes de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2020, ainsi que la conformité de celle-ci aux réglementations applicables dans le domaine de la gestion d'actifs et bancaire concernant les catégories de personnels identifiés ;
- la rémunération des dirigeants mandataires sociaux ainsi que la répartition de la rémunération des membres du Conseil ;

- la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés ;
- l'analyse du Rapport sur l'égalité salariale femmes hommes et des progrès réalisés en 2020 dans le domaine de la mixité, ainsi que la fixation d'objectifs dans la politique de mixité ;
- l'évolution du règlement intérieur pour tenir compte des évolutions décidées.

### Conventions réglementées et procédure d'évaluation des conventions courantes

Au cours de l'exercice 2020, aucune convention à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, n'a été conclue. Le Conseil d'administration a constaté la poursuite d'une seule convention, conclue et autorisée au cours d'un exercice antérieur, et entrant toujours dans le champ d'application du régime des conventions réglementées, à savoir le contrat de refacturation de 80 % de la rémunération globale et des charges associées de Yves Perrier.

La convention de partenariat avec Crédit Agricole SA sur les accords industriels conclus avec le groupe Société Générale qui entrerait précédemment dans le champ des conventions réglementées a pris fin dans le cadre du renouvellement des accords conclus directement entre Amundi et Société Générale.

Par ailleurs, conformément à la procédure adoptée en 2020 sur l'évaluation des conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales, le Conseil s'est assuré que le Comité d'audit avait réalisé les travaux nécessaires à sa bonne application.

Il est rappelé que la procédure arrêtée par le Conseil d'administration repose sur les principes essentiels suivants :

- le Comité d'Audit est en charge de s'assurer du respect de cette procédure ;
- les diligences à accomplir pour réaliser l'évaluation des conventions reposent sur des critères déterminés par le Comité d'Audit et se référant à ceux établis par la Commission Nationale des commissaires aux comptes ;
- les personnes potentiellement directement ou indirectement intéressées par une convention sont exclues du processus d'évaluation ;
- une consultation des commissaires aux comptes de la Société ou du Comité d'Audit est prévue dans les cas litigieux ;
- enfin, le Conseil d'administration s'assurera des travaux menés par le Comité d'Audit dans ce cadre.

## 2.2.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2020

Conformément aux statuts de la Société et à la réglementation bancaire applicable, le Conseil d'administration a mis en place des comités spécialisés chargés de procéder à un examen approfondi de questions spécifiques relevant de la mission du Conseil d'administration. Ces Comités n'ont pas de pouvoir de décision. Ils ont pour mission d'étudier toutes questions relatives à la Société que le Conseil ou le Président soumet pour avis à leur examen, de préparer les travaux et décisions du Conseil sous forme de comptes rendus, propositions, avis, informations ou recommandations.

Les membres des comités sont nommés par le Conseil d'administration qui peut mettre fin à tout moment à leurs fonctions. Un membre d'un Comité peut renoncer à tout moment à ses fonctions. Tous les membres des comités, ainsi

que toute personne participant aux réunions des Comités, sont soumis aux obligations du secret professionnel.

Le Président de chaque Comité convoque le Comité qu'il préside et valide l'ordre du jour ou l'objet principal des réunions, compte tenu notamment des demandes de ses membres, et dans le respect de ses attributions. Le Conseil d'administration peut également saisir chaque Comité d'une demande spécifique entrant dans le champ de ses attributions et demander au Président du Comité concerné la convocation d'une réunion exceptionnelle sur ce sujet.

Chaque comité peut se réunir par tout moyen, y compris *via* des moyens de visio ou de téléconférence. Il peut également se prononcer par voie de consultation écrite.

Les membres de chaque Comité disposent, avant la réunion et dans un délai suffisant, de l'information leur permettant de rendre un avis éclairé. Pour délibérer valablement, la moitié au moins des membres des comités doit être présente ou se prononcer. Les avis et recommandations rendus au Conseil d'administration sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

Le Président de chaque Comité anime les débats et se charge de rendre compte au Conseil d'administration des recommandations, avis ou propositions formulés par le Comité.

Chaque réunion d'un Comité donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu communiqué à ses membres. Le procès-verbal

fait état de l'opinion de tout membre. Ces comptes rendus sont également mis à disposition de l'ensemble des administrateurs une fois approuvés.

Enfin, chaque Comité peut s'entourer ponctuellement de l'avis de toute personne, y compris de tiers, susceptibles d'éclairer ses débats.










Il est précisé que la composition des comités demeure conforme aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire.

Pour mémoire, il existe cinq comités spécialisés dont la composition, les missions et travaux vous sont détaillés ci-après.

### 2.2.3.1 Comité d'Audit

#### Composition et évolution

La composition du Comité d'Audit n'a pas évolué en 2020. Il est doté de deux tiers d'indépendants et d'experts dans le domaine financier :

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises
<b>3</b> Membres  <b>4</b> Réunions  <b>100%</b> Taux de présence globale	<b>CHRISTIAN ROUCHON</b> Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	 Comptabilité et information financière  Gestion des risques, conformité et audit interne  Réglementation bancaire
	<b>VIRGINIE CAYATTE</b> 100 %	Administratrice indépendante	Directrice Financière	 Comptabilité et information financière  Planification stratégique  Gestion d'actifs et marchés financiers
	<b>ROBERT LEBLANC</b> 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gestion des risques, conformité et audit interne  Gouvernance et rémunération  Enjeux sociaux et environnementaux

Afin d'accompagner ces trois membres, Jean-Michel Forest, censeur, assiste également aux réunions du Comité et apporte sa vision de Président d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole, à la fois client et actionnaire de la Société.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques, le Directeur des Risques ainsi que les commissaires aux comptes assistent systématiquement à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

#### Missions et activités 2020

Les missions confiées par le Conseil au Comité d'audit sont détaillées au sein de l'article 4.2 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

#### Évolution de ses missions au cours de l'exercice :

Le Comité d'Audit est désormais chargé d'assurer, conformément à la procédure approuvée par le Conseil, le suivi du respect des critères permettant de qualifier de courante toute convention entrant dans le régime des conventions réglementées



**Travaux issus de ses missions récurrentes :**

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2019 ; ainsi que des comptes trimestriels et semestriels sur 2020 ;
- analyse et observations sur les projets de communiqués de presse relatifs aux publications de résultats ;
- analyse des conventions réglementées et des critères retenus pour qualifier de courantes les conventions identifiées comme telles ;
- audition des commissaires aux comptes sur leurs approches et travaux d'audit, ainsi que leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les Cabinets de commissaires aux comptes ;
- validation du plan d'audit sur l'exercice 2020.

**Analyses spécifiques approfondies :**

- avis sur le projet de procédure sur les conventions courantes issue d'une obligation de la loi Pacte ;
- impacts financiers de la crise Covid-19 ;

- partenariat avec Banco Sabadell et les impacts financiers de l'acquisition de Sabadell AM ;
- participations minoritaires du Groupe Amundi ;
- augmentation de l'enveloppe globale de pré-autorisation déléguée au Directeur Financier pour l'approbation des Services Autres que le Contrôle des Comptes réalisés par les Cabinets des commissaires aux comptes ;
- examen du choix du statut d'établissement de crédit de la Société ;
- suivi des réponses à l'appel d'offres lancé par le groupe Crédit Agricole pour le changement des commissaires aux comptes, analyse des qualités et faiblesses des candidatures, et décision de recommander le Cabinet Mazars parmi les 3 candidats potentiels pour remplacer le Cabinet Ernst & Young et Autres à l'issue de son mandat.










**Analyses spécifiques liées à la crise sanitaire :**

- les impacts financiers liés à la crise Covid 19 ;
- la politique de dividende.

### 2.2.3.2 Comités des Nominations

**Composition et évolution**

La composition du Comité des Nominations, conforme au Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire, n'a pas évolué en 2020. Il est doté de deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises
<b>3</b> Membres	<b>HÉLÈNE MOLINARI</b> Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne DGD du MEDEF	 Commercial et marketing  Enjeux sociaux et environnementaux  Gestion d'actifs et marchés financiers
<b>2</b> Réunions	<b>ROBERT LEBLANC</b> 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gestion des risques, conformité et audit interne  Gouvernance et rémunération  Enjeux sociaux et environnementaux
<b>100%</b> Taux de présence globale	<b>XAVIER MUSCA</b> 100 %	Président du Conseil représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Réglementation bancaire  International  Enjeux sociaux et environnementaux

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC) et le Secrétariat du Conseil peuvent être amenés à assister au Comité.

## Missions et activités 2020

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Nominations sont détaillées au sein de l'article 4.5 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

### Évolution de ses missions au cours de l'exercice :

Le Comité des Nominations aura également pour mission, sous la responsabilité du Conseil d'administration d'examiner périodiquement les politiques en matière de sélection et de nomination des membres de la direction générale et du responsable de la fonction de gestion des risques, ainsi que des organes sociaux de l'ensemble des sociétés du Groupe et formuler des recommandations en la matière.

### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse et appréciation des critères d'indépendance des administrateurs qualifiés comme tels ;
- analyse de la composition du Conseil et de ses comités, au regard de son équilibre souhaitable, de sa diversité en termes

de parité, nationalité, âge, expertise, expériences et de son adéquation avec ses besoins et l'évolution de son activité ;

- étude des compétences et contributions individuelles des membres du Conseil permettant la compétence collégiale nécessaire ;
- analyse des résultats d'enquête des questionnaires d'auto-évaluation collective et individuelle et recommandations d'axes d'amélioration ;
- recommandations relatives aux arrivées à échéance des mandats des administrateurs.










### Analyses spécifiques :

- avis favorable à la candidature de Michèle Guibert, Directrice Générale de la Caisse Régionale de Crédit Agricole des Côtes d'Armor, en remplacement de Renée Talamona ;
- actualisation de la procédure de succession des mandataires sociaux des organes sociaux du Groupe et mise en place d'une politique interne de mise en application ;
- le processus de succession du Directeur Général.

## 2.2.3.3 Comité des Rémunérations

### Composition et évolution

La composition du Comité des Rémunérations n'a pas évolué en 2020. Il est doté de deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité. Il est rappelé par ailleurs que, conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'administration, un administrateur représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par les dispositions du Code AFEP-MEDEF relative à la présence d'un administrateur salarié au sein de son comité des rémunérations.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises
<b>3</b> Membres  <b>2</b> Réunions  <b>100%</b> Taux de présence globale	<b>ROBERT LEBLANC</b> Président 100 %	Administrateur indépendant	Dirigeant de société	 Gestion des risques, conformité et audit interne  Gouvernance et rémunération  Enjeux sociaux et environnementaux
	<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b> 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	 Planification stratégique  Comptabilité et information financière  Gouvernance et rémunération
	<b>XAVIER MUSCA</b> 100 %	Président du Conseil représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Réglementation bancaire  International  Enjeux sociaux et environnementaux

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), la Responsable des Ressources Humaines, ou le Directeur Général peuvent être amenés à assister au Comité.



## Missions et activités 2020

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Rémunérations sont détaillées au sein de l'article 4.4 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

### Évolution de ses missions au cours de l'exercice :

Le Comité des Rémunération aura également pour mission, sous la responsabilité du Conseil d'administration, d'analyser la politique de rémunération et sa mise en œuvre au regard des enjeux sociaux et environnementaux.

### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- recommandation après étude de la politique de rémunération applicable en 2020 ;
- analyse de la mise en œuvre de la politique de rémunération 2019 mise au regard des résultats financiers de la Société ;
- étude de la rémunération des membres du Comité Exécutif, des Responsables du Contrôle Interne et des personnes « identifiées » au sens des réglementations financières applicables ;
- revue des propositions d'acquisitions définitives des actions au titre des LTI antérieurs ;
- étude de l'indexation des bonus différés ;
- recommandation en faveur d'une augmentation de capital réservée aux salariés en 2020 ;
- analyse et proposition de rémunération des Dirigeants et Mandataires sociaux ;
- recommandation d'orientations dans la politique de Mixité d'Amundi au regard de l'étude du rapport sur l'égalité professionnelle femme-hommes.

## 2.2.3.4 Comité des Risques

### Composition et évolution

La composition du Comité des Risques a évolué au cours de l'année 2020 suite au départ de Renée Talamona en mai et l'arrivée de Michèle Guibert en juillet. Il est rappelé que son existence et sa composition relèvent de la réglementation bancaire.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
<p><b>4</b> Membres</p> <p><b>7</b> Réunions</p> <p><b>87,14%</b> Taux de présence globale</p>	<b>CHRISTIAN ROUCHON</b> Président 100 %	Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li>Réglementation bancaire</li> </ul>
	<b>VIRGINIE CAYATTE</b> 85,71 %	Administratrice indépendante	Directrice Financière	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comptabilité et information financière</li> <li>Planification stratégique</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> </ul>
	<b>RENÉE TALAMONA*</b> 100 % sur 4 réunions	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li>Réglementation bancaire</li> </ul>
	<b>MICHÈLE GUIBERT*</b> 50 % sur 2 réunions	Administratrice représentant le groupe Crédit Agricole	Directrice Générale de Caisse Régionale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li>Planification stratégique</li> <li>Commercial et marketing</li> </ul>
	<b>ÉRIC TAZÉ-BERNARD</b> 100 %	Administrateur élu par les salariés	Responsable du conseil en allocation d'actifs pour les investisseurs institutionnels chez Amundi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li>Planification stratégique</li> <li>International</li> </ul>

\* Il est rappelé que Michèle Guibert a été cooptée en juillet 2020 en remplacement de Renée Talamona qui avait démissionné en mai 2020.

Afin d'accompagner ces quatre membres, Jean-Michel Forest, censeur, assiste également aux réunions du Comité et peut apporter sa vision de Président d'une Caisse Régionale du Crédit Agricole, à la fois client et actionnaire de la Société.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Support et Contrôle (BSC), les Directeurs des Risques, de la Conformité, de l'Audit interne, de la Sécurité ainsi que le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques et les commissaires aux comptes participent également à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

### Missions et activités 2020

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Risques sont détaillées au sein de l'article 4.3 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

#### Évolution de ses missions au cours de l'exercice :

Le Comité des Risques aura également pour mission, sous la responsabilité du Conseil d'administration :

- d'examiner les principes de la politique de risques et ses conditions de mise en œuvre et de conseiller le Conseil d'administration sur les stratégies et l'appétence en matière de risques, en cohérence avec la stratégie de développement de l'entreprise ;
- de veiller au respect des conditions de mise en œuvre de la stratégie risque adoptée par le Conseil, en ce compris le suivi des engagements pris par la société en tant qu'acteur financier responsable, dans les domaines sociaux et environnementaux.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité du Contrôle interne, à l'appui de la présentation de chaque branche de celui-ci ;
- étude et recommandation sur l'évolution du dispositif de Contrôle interne ;
- analyse et recommandation des déclarations ICAAP et ILAAP <sup>(1)</sup> ;
- étude de l'efficacité du programme de conformité Volcker ;
- étude des rapports annuel et semestriel de contrôle interne destinés à l'ACPR et à l'actionnaire majoritaire ainsi que le nouveau rapport spécifique à la Lutte contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme ;

- suivi récurrent des résultats des missions d'inspection menées par l'Audit, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations ;
- suivi trimestriel de la consommation des risques au regard du cadre d'appétence de la politique Risque approuvée par le Conseil ;
- recommandations dans le cadre de la stratégie risques décidée par le Conseil (notamment le suivi des engagements ESG) ;
- vérification de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi ;
- analyse des missions des différents régulateurs et suivi de leurs recommandations ;
- suivi de la mise en œuvre du plan de remédiation OFAC.

#### Analyses spécifiques approfondies sur :

- les éléments de l'enquête diligentée par l'AMF ayant donné lieu à la notification de griefs et suivi des mesures conséquentes ;
- les ressources informatiques et la sécurisation IT ;
- les changements des Responsables Conformité et Audit ;
- la recherche de performance des fonds et son encadrement en matière des risques ;
- la situation des dossiers KYC des clients d'Amundi ;
- Amundi SGR en Italie et l'analyse de son plan d'audit.

#### Analyses spécifiques liées à la crise sanitaire :

Deux Comités exceptionnels se sont réunis en 2020 pour traiter des points spécifiques relatifs à la Covid 19 et notamment sur :










- l'évolution de la gestion des fonds en période de crise et sur la situation de la liquidité ;
- le dispositif lié à la continuité d'activité pendant la période de crise sanitaire ;
- l'impact de la crise sur la gestion des fonds.

(1) ICAAP : Internal Capital Adequacy Assessment Process - ILAAP : Internal Liquidity Adequacy Assessment Process.

### 2.2.3.5 Comité Stratégique et RSE

#### Composition et évolution

La composition du Comité Stratégique et RSE n'a pas évolué en 2020. Présidé par une administratrice indépendante, dotée des qualités nécessaires à la fonction, le Comité est également composé du Directeur Général et du Président du Conseil afin d'assurer un alignement global de la vision stratégique de la Société.

	Nom <i>Taux d'assiduité individuel</i>	Statut	Fonction	Principales expertises *
3 Membres	<b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b> Présidente 100 %	Administratrice indépendante	Ancienne dirigeante de société	 Planification stratégique  Comptabilité et informations financières  Gouvernance et Rémunération
2 Réunions	<b>XAVIER MUSCA</b> 100 %	Président du Conseil représentant le groupe Crédit Agricole	Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire	 Réglementation bancaire  International  Enjeux sociaux et environnementaux
100% Taux de présence globale	<b>YVES PERRIER</b> 100 %	Directeur Général et Administrateur	Directeur Général Amundi	 Gestion d'actifs et marchés financiers  Planification stratégique  Comptabilité et information financière

\* Cf. paragraphe compétences en page 56.

À la demande du Comité, le Directeur Finances, Stratégie et Affaires Publiques, le Directeur Support et Contrôle, la Responsable du rapport RSE ou d'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à participer à certaines réunions.

#### Missions et activités 2020

Les missions confiées par le Conseil au Comité Stratégique et RSE sont détaillées au sein de l'article 4.6 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse du rapport annuel relatif aux informations sociales, environnementales et sociétales ;

- étude des principales orientations et point d'avancement de la stratégie ESG d'Amundi ;
- revue des ambitions stratégiques 2018-2022.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- création d'Amundi BoC Wealth Management en partenariat avec Bank of China en Chine ;
- acquisition de la filiale de gestion d'actifs Sabadell AM auprès de la banque espagnole Sabadell et conclusion d'un accord de partenariat ;
- suivi du renouvellement des accords avec la Société Générale ;
- autres opportunités de croissance externe.

## 2.2.4 Référence à un Code de gouvernement d'entreprise

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'Afep et le MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF » tel qu'actualisé en janvier 2020). Ce Code est consultable sur le site Internet <http://www.afep.com/> ou <http://www.medef.com/>

La Société se conforme à l'ensemble des recommandations de ce Code.

Au titre de l'exercice 2020, il convient toutefois d'apporter les précisions suivantes :

<p><b>ARTICLE 22</b></p> <p>« Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la Société ou à une société du Groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission. »</p>	<p><b>CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MANDAT SOCIAL</b></p> <p>Yves Perrier est membre du Comité Exécutif et Directeur Général Adjoint en charge du pôle Épargne, et Immobilier de Crédit Agricole SA. À ce titre, il supervise d'autres activités du groupe Crédit Agricole, certaines comme l'immobilier exercées dans le cadre de la filiale Crédit Agricole Immobilier et bénéficie donc d'un contrat de travail conclu avec Crédit Agricole S.A. Yves Perrier continuera donc de bénéficier de ce contrat de travail conclu avec Crédit Agricole S.A. au titre des fonctions ci-dessus, jusqu'à la liquidation de sa retraite.</p> <p>Il est rappelé que la recommandation 22-3 du Code AFEP-MEDEF relative à la cessation du contrat de travail en cas de mandat social ne vise pas « les collaborateurs d'un groupe de sociétés qui, au sein de ce dernier, exercent des fonctions de dirigeant mandataire social dans une filiale du Groupe, qu'elle soit cotée ou non ». La situation contractuelle d'Yves Perrier est donc bien en conformité avec ledit Code.</p>
<p><b>ARTICLE 23</b></p> <p>« Le Conseil d'administration fixe une quantité minimum d'actions que les dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions. Cette décision est réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat. »</p>	<p><b>L'OBLIGATION DE DÉTENTION D' ACTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</b></p> <p>Les statuts de la Société fixent à 200 actions la détention minimale d'actions de la Société par un administrateur. La décision d'acquérir des actions supplémentaires relève des administrateurs à titre individuel.</p> <p>À ce titre, le Président du Conseil d'administration et le Directeur Général qui est également administrateur remplissent ces exigences statutaires.</p> <p>Dans la mesure où l'exigence de détention minimale d'actions est d'origine statutaire, il n'y a pas de réexamen du nombre minimum d'actions à détenir à chaque renouvellement de mandat.</p> <p>Aucune disposition supplémentaire particulière n'a été prévue pour les dirigeants mandataires sociaux. En effet, aucune option de souscription ou d'achat d'actions ou action de performance n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux ; et, une part significative de la rémunération pour du dirigeant mandataire social exécutif, dépend de, et/ou est indexée sur la performance de l'action Amundi.</p>
<p><b>ARTICLE 25.</b> <b>25.5</b></p> <p>Indemnités de prise de fonctions, de départ et de non-concurrence</p>	<p><b>LES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</b> <b>DÉPART DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX</b></p> <p>Le contrat de mandat de Directeur Général d'Amundi de Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi.</p> <p>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. et cette indemnité ne serait pas soumise à des conditions de performance. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Cette indemnité correspondrait à deux années de rémunération (fixe plus variable).</p>

## 2.2.5 Règlement Intérieur du Conseil d'administration

Le Règlement Intérieur du Conseil d'administration est disponible dans son intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel et sur le site Internet de la Société : <http://legroupe.amundi.com/> rubrique Actionnaires/ Notre Groupe/La Gouvernance.

Il est composé de quatre articles principaux liés aux pouvoirs du Président du Conseil, aux pouvoirs du Conseil et du Directeur Général, au fonctionnement du Conseil et aux Comités spécialisés du Conseil.

Sont annexées à ce Règlement Intérieur deux Chartes (Charte de l'administrateur et Charte de déontologie boursière) auxquelles

chaque administrateur et censeur a adhéré individuellement lors de son entrée en fonction.

Au cours de l'exercice 2020, le Conseil d'administration a modifié son Règlement Intérieur à deux reprises, afin de faire évoluer les missions de ses comités spécialisés, notamment dans le cadre de la prise en considération des enjeux sociaux et environnementaux. Le règlement intérieur a également été aménagé, à la suite des modifications apportées aux Statuts après approbation par l'Assemblée, permettant ainsi au Conseil, conformément aux nouvelles dispositions issues de la loi dite « Soihili » <sup>(1)</sup>, de prendre dans certains cas précis des décisions par voie de consultation écrite.

(1) Loi n° 2019-744 de simplification, de clarification et d'actualisation du droit des sociétés.

## 2.3 LES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE

En application de l'article 15 des Statuts, la Société est dirigée par un Directeur Général dont les fonctions sont dissociées de la présidence du Conseil. Ce Directeur Général est assisté dans l'exercice de ses missions générales par deux instances de direction : un Comité de Direction Générale et un Comité Exécutif.

Conformément à l'article L. 511-58 du Code monétaire et financier, qui dispose que la présidence du Conseil d'administration d'un établissement de crédit ne peut être exercée par le Directeur Général, le Conseil d'administration, dans sa séance du 15 septembre 2015, a décidé que les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général de la Société resteraient dissociées.

### 2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions

Depuis le 28 avril 2016, Xavier Musca préside le Conseil d'administration de la Société où il exerçait déjà en qualité d'administrateur depuis 2012.

Dans le cadre de ses missions légales, le Président du Conseil d'administration :

- arrête les ordres du jour du Conseil et veille à ce que l'information fournie aux administrateurs leur permette de se prononcer de manière éclairée ;
- encourage et promeut le dialogue au sein du Conseil ;
- veille à la clarté des décisions prises par le Conseil.

Xavier Musca est également membre du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Nominations et membre du Comité

des Rémunérations, ce qui lui donne une vision transversale et complète du bon fonctionnement du Conseil d'administration.

Outre ses réunions au moins bimensuelles avec le Directeur Général de la Société, le Président a largement participé en 2020 à la gestion par la société de la crise sanitaire et du bon maintien des activités opérationnelles. Il accompagne également la société dans ses réflexions stratégiques de croissance externe, à la fois en sa qualité de Président, mais aussi en sa qualité de représentant de l'actionnaire majoritaire.

Les renseignements personnels concernant Xavier Musca, qui est également administrateur, figurent à la section 2.1. relative aux informations sur les mandataires sociaux.

### 2.3.2 Le Directeur Général et ses pouvoirs

Yves Perrier a été nommé en qualité de Directeur Général de la Société le 18 septembre 2007, et a été reconduit dans ses fonctions à la naissance d'Amundi le 23 décembre 2009 <sup>(1)</sup>. Le Conseil d'administration du 15 septembre 2015 a décidé de le reconduire dans cette fonction pour une durée indéterminée.

Conformément aux Statuts (article 15) et au Règlement Intérieur du Conseil d'administration (article 2.1) concernant les pouvoirs du Directeur Général, « Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au Conseil d'administration. Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers.

Il doit toutefois obtenir l'accord préalable du Conseil d'administration pour les opérations suivantes :

- création, acquisition ou cession de toutes filiales et participations en France ou à l'étranger, dès lors que l'investissement global est d'un montant supérieur à 100 millions d'euros ;

- toute autre investissement, ou désinvestissement, de quelque nature que ce soit, d'un montant supérieur à 100 millions d'euros.

*Si l'urgence ne permet pas de réunir le Conseil pour délibérer sur une opération répondant aux conditions susmentionnées, le Directeur Général met tout en œuvre pour recueillir l'avis de tous les administrateurs et, à tout le moins, les membres du Comité Stratégique, avant de prendre une décision. Lorsque cela n'est pas possible, le Directeur Général peut, en accord avec le Président, prendre dans les domaines énumérés ci-dessus, toute décision conforme à l'intérêt de la Société. Il en rend compte au prochain Conseil.*

*Toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise fait l'objet d'une approbation préalable par le Conseil d'administration. »*

Les renseignements personnels concernant Yves Perrier, qui est également administrateur, figurent à la section 2.1. relative aux informations sur les Mandataires sociaux.

(1) Anciennement dénommée Crédit Agricole Asset Management Group, la Société a été renommée Amundi à l'occasion du rapprochement des gestions d'actifs de Société Générale et Crédit Agricole en décembre 2009.

## 2.3.3 Les Instances de Direction du Groupe

### 2.3.3.1 Présentation des Instances de Direction

Le Directeur Général de la Société s'appuie au sein du Groupe Amundi sur un Comité de Direction Générale qui s'implique sur toutes les grandes décisions commerciales, organisationnelles et de gestion des ressources humaines. Ce Comité assure, entre autres, la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance du Groupe.

En outre, un Comité Exécutif, à la composition plus large, assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent. Ce Comité, dans lequel les responsables des principaux pays sont présents, suit le développement des activités et s'assure du juste équilibre entre les orientations globales du Groupe Amundi et leur déclinaison et mise en œuvre locales.

Ces deux instances de direction sont complétées par le *Senior Leadership Team*, cercle qui regroupe environ 150 cadres-dirigeants répartis dans les différentes implantations géographiques du Groupe Amundi.

### 2.3.3.2 Politique de diversité et de mixité

#### Politique de diversité et de mixité appliquée au sein du Groupe :

Les instances de direction détaillées ci-avant sont diversifiées en représentativité géographique et en genre (21,4 % de femmes membres du Comité de Direction Générale et 28,6 % au Comité Exécutif), permettant ainsi une représentation diversifiée et équilibrée de l'ensemble du Groupe Amundi.

Le Conseil d'administration s'est assuré en décembre des progrès réalisés en 2020 par le Groupe en matière de mixité.

Après avoir constaté **l'amélioration notable de l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes avec un score de**

**83 points**, au lieu de 81 en 2019, le Conseil s'est surtout félicité de la **forte progression de 54 % du nombre de femmes au sein du Comité Exécutif** : 28,6 % en 2020 vs 18,5 % en 2019.

Le Conseil a également noté les points d'avancée suivants :

- l'engagement de la Société **au sein du « 30 % Club France Investor Group »** : Amundi, aux côtés de six sociétés de gestion, appelle les grandes capitalisations françaises à établir un plan d'actions afin d'avoir au moins 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2025 ;
- l'accompagnement concret **des talents féminins en vue d'accéder aux postes à responsabilité** : en 2020, Amundi a poursuivi sa politique d'accompagnement des talents féminins au travers des différents programmes de formation au leadership, même si en raison de la particularité de l'année, seulement neuf (vs 19 en 2019) ont pu suivre ces parcours ;
- le renforcement **de la prise en compte de la mixité dans les processus RH** avec une **attention portée aux viviers** de talents qui comptent désormais 42 % de femmes, à parité avec le pourcentage de femmes dans l'entreprise, la prise en compte dans les plans de succession des postes clés de l'entreprise d'une femme sur trois personnes et, enfin, pour l'ensemble des collaborateurs, la prise en compte systématique du sujet de la mixité lors des *Peoplereviews*.

**Le Conseil d'administration a engagé la direction à poursuivre ses efforts en 2021 en menant notamment des actions pour renforcer la visibilité et la valorisation des femmes gérantes.**

**Par ailleurs, il a défini deux objectifs de mixité :**

- **30 % de femmes au sein du Comité Exécutif à horizon 2022 ; et**
- **35 % de femmes au sein du Senior Leadership team en 2025.**

## COMITÉ DE DIRECTION

Au 31/12/2020

Évolutions de la gouvernance au 10/05/2021  
(cf. page 172)



**Yves PERRIER**  
Directeur Général



**Bernard DE WIT**  
Directeur du pôle  
Support et Contrôle



**Valérie BAUDSON**  
Directrice Générale de  
CPR AM, du pôle Distribution  
Tiers & Banques privées  
et de la Gestion passive



**Fathi JERFEL**  
Directeur du pôle  
Réseaux Partenaires



**Pascal BLANQUÉ**  
Directeur des Gestions



**Dominique  
CARREL-BILLIARD**  
Directeur du Métier  
Actifs Réels



**Guillaume LESAGE**  
Chief Operating Officer



**Nicolas CALCOEN**  
Directeur Finances, Stratégie  
et Affaires Publiques



**Jean-Jacques BARBÉRIS**  
Directeur du pôle Clients  
Institutionnels et Corporates



**Isabelle SENÉTERRE**  
Directrice des Ressources  
Humaines



**Vincent MORTIER**  
Directeur Adjoint  
des Gestions



**Cinzia TAGLIABUE**  
Directrice Adjointe du pôle  
Réseaux Partenaires  
et Directrice de l'Italie



**Matteo GERMANO**  
Directeur du Métier Gestions  
Diversifiées et CIO Italie



**Éric VANDAMME**  
Directeur des Risques



## COMITÉ EXÉCUTIF

Le Comité Exécutif est composé des membres du Comité de Direction et de :



**Éric BRARD**  
Directeur des Métiers  
Taux et Crédit



**Fannie WURTZ**  
Directrice  
de la Gestion Passive



**Élodie LAUGEL**  
Directrice de l'Investissement  
Responsable et du Marketing  
Institutionnel



**Thierry ANCONA**  
Directeur de la  
Distribution Tiers et de  
la Gestion de Patrimoine



**Christophe COQUEMA**  
Directeur  
du Marketing Retail



**Alain BERRY**  
Directeur  
de la Communication



**Laurent BERTIAU**  
Directeur du Japon



**Julien FONTAINE**  
Directeur des Partenariats,  
en charge des Joint-Ventures



**Xiaofeng ZHONG**  
Directeur  
de la Grande Chine



**Lisa JONES**  
Directrice des Amériques



**Domenico AIELLO**  
Directeur Financier



**David HARTE**  
Directeur de l'Irlande  
et Adjoint du Chief  
Operating Officer



**Catherine CHABREL**  
Directrice  
de la Conformité

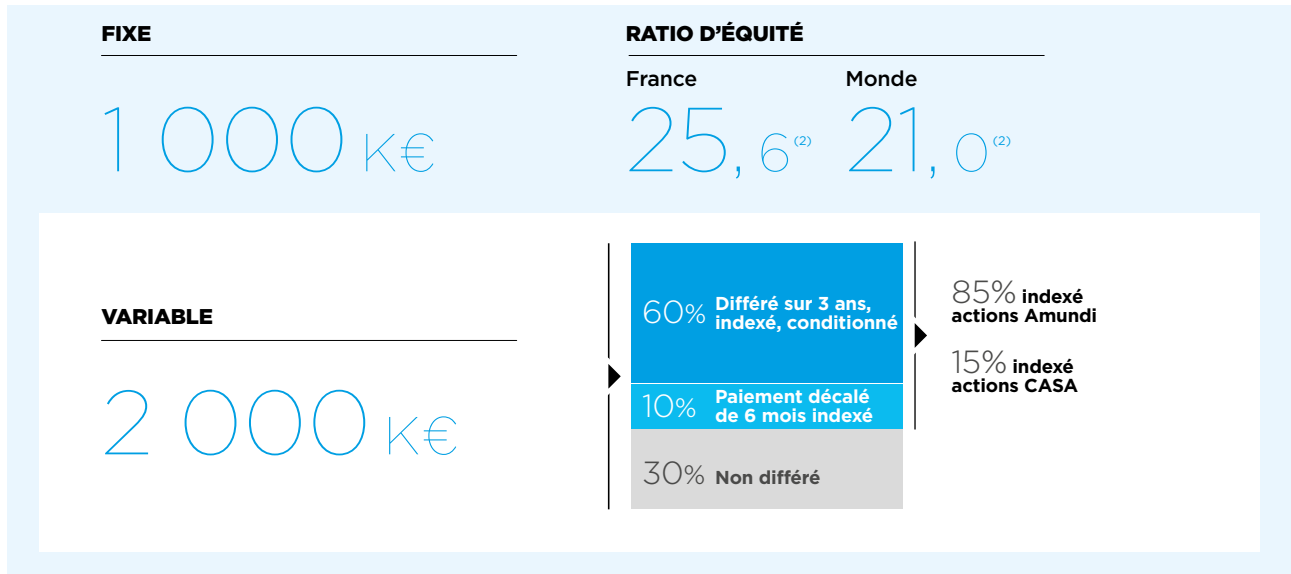


**Dorothee PIREL**  
Directrice de l'Audit Interne

## 2.4 RÉMUNÉRATIONS

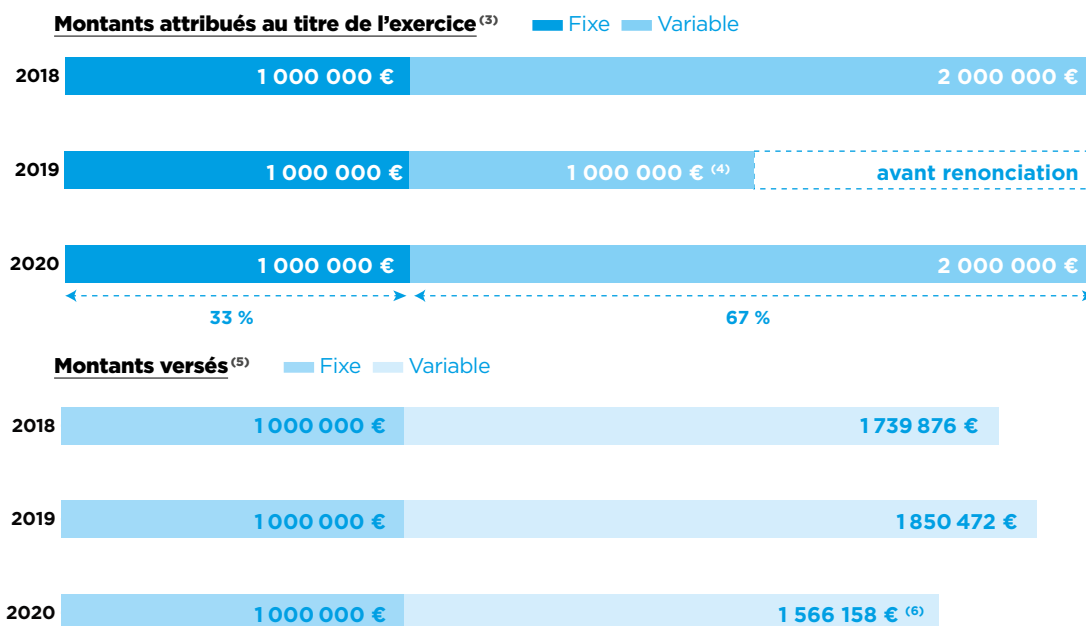
### Rémunération du Directeur Général

#### Proposition de rémunération au titre de 2020 <sup>(1)</sup>



Le montant de la rémunération variable attribuée au titre de 2020 est identique à celui attribué par le Conseil d'administration en 2019. Toutefois, il est rappelé que le Directeur Général avait renoncé à la moitié de la rémunération variable attribuée au titre de 2019 avant l'Assemblée générale du 12 mai 2020.

#### Rémunération au cours des trois dernières années



(1) Proposition de rémunération attribuée au titre de 2020 soumise au vote de l'Assemblée générale du 10 mai 2021.

(2) Détails en section 2.4.3.3.2.

(3) Hors avantages en nature (5 295 euros).

(4) Après renonciation par le Directeur Général à 50 % de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

(5) Compte tenu des règles de différé et d'indexation, hors avantages en nature.

(6) Les rémunérations versées au cours de l'exercice 2020 seront soumises au vote de l'Assemblée générale du 10 mai 2021.

Ce montant est en baisse compte tenu de la renonciation du Directeur Général à 50 % de la rémunération attribuée au titre de 2019.

## 2.4.1 Principes généraux applicables à la rémunération de l'ensemble des collaborateurs et cadres dirigeants d'Amundi

### 2.4.1.1 Principes

La politique de rémunération d'Amundi est établie de façon à s'aligner sur l'intérêt social de la Société, ses valeurs, sa stratégie économique et commerciale ainsi que ses objectifs à long terme. La politique de rémunération favorise, d'une part, un juste équilibre entre la performance et une gestion saine et maîtrisée du risque et, d'autre part, le développement d'un investissement toujours plus responsable et durable. Elle contribue ainsi à la pérennité de la Société dans l'intérêt de l'ensemble des parties prenantes : investisseurs, actionnaires, clients et salariés.

La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi y compris aux cadres dirigeants, dans le respect permanent du principe de non-discrimination, notamment en matière de genre.

Chaque collaborateur a droit à tout ou partie des éléments suivants de rémunération, en fonction des responsabilités exercées et du lieu d'activité :

- la rémunération fixe rétribue les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé par les collaborateurs ;
- la rémunération variable individuelle valorise la contribution individuelle à la performance collective et est divisée en deux parties :
  - le bonus annuel qui rémunère la performance individuelle,
  - le plan d'attribution d'actions de performance (dit LTI) qui vise à motiver certains cadres pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers du Plan à Moyen Terme (PMT) d'Amundi communiqué au marché ;
- la rémunération variable collective associe les collaborateurs aux performances financières collectives générées par Amundi ;
- les avantages sociaux offrent une protection au salarié et à sa famille et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.

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. À cet effet, le dispositif de rémunération variable d'Amundi :

- prend en compte, dans l'attribution des bonus individuels, le respect des limites de risque et de l'intérêt client ;
- prévoit des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs intégrant, selon la fonction tenue, une échelle temporelle appropriée (court à long terme) ;

- fixe, pour les gérants, des critères quantitatifs couplant le risque à la performance (Ratio d'information/Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;
- intègre l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté *ex post*.

Depuis 2008, une partie de la rémunération variable est différée dans une optique d'alignement sur la stratégie économique, les objectifs à long terme, et une saine gestion des risques. Ainsi, les rémunérations variables les plus élevées sont en partie différées, étalées sur une période au minimum égale à trois ans et ne sont versées qu'en cas d'atteinte des conditions de performance et d'absence de comportement professionnel à risque sur la période.

### 2.4.1.2 Gouvernance

Afin de garantir le respect des principes directeurs de la politique de rémunération et leur application dans le respect des réglementations applicables (AIFM/OPCVM V et CRD IV), Amundi a mis en place une gouvernance des politiques et des pratiques de rémunération qui concernent l'ensemble des entités d'Amundi.

La mise en œuvre de la politique de rémunération est placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines sous la supervision directe de la Direction Générale.

En conformité avec les obligations réglementaires, les fonctions de contrôle permanent sont impliquées dans le processus de revue des rémunérations variables et plus spécifiquement du « personnel identifié ». Il s'agit notamment de la Direction des Risques et de la Direction de la Conformité.

Un comité *ad hoc*, qui regroupe les dirigeants des lignes gestion, la Direction des Ressources Humaines et les fonctions de contrôle, revoit pour les fonctions de gestion et de négociation, le respect des limites de risques et des procédures de conformité mises en place.

Ces éléments sont portés à l'attention de la Direction Générale et des managers concernés afin que la mise en œuvre de la politique de rémunération en tienne compte.

Le Comité des Rémunérations d'Amundi formule un avis sur la politique de rémunération afin de permettre au Conseil d'administration de délibérer de façon éclairée. Il suit la mise en œuvre de cette politique notamment pour les « personnels identifiés » décrits ci-après.

Le Comité des Risques d'Amundi s'assure également chaque année de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation économique et prudentielle d'Amundi.

Par ailleurs, la mise en œuvre des politiques applicables au titre de la réglementation CRD IV se fait dans le cadre de la gouvernance des rémunérations mise en place par Crédit Agricole S.A.

### 2.4.1.3 Événements marquants de l'année 2020

#### Impact de la crise sanitaire sur la rémunération du Directeur Général

Compte tenu de l'ampleur de la crise sanitaire intervenue depuis le début de l'année 2020, il est rappelé que le Conseil d'administration a pris acte le 7 avril 2020 de la décision d'Yves Perrier, en qualité de Directeur Général d'Amundi, de renoncer à la moitié de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019 ainsi qu'à l'augmentation de sa rémunération fixe pour 2020 qui lui avait été octroyée par le Conseil d'administration le 11 février 2020. La rémunération définitivement attribuée à Yves Perrier a été approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2020. La somme d'un million d'euros à laquelle Yves Perrier a renoncé a été versée dans le fonds de solidarité en faveur des personnes âgées créé par le Crédit Agricole.

#### Actionnariat salarié

Afin d'associer les salariés du Groupe non seulement au développement de l'entreprise mais aussi à la création de valeur économique, le Conseil d'administration a décidé le 30 juillet 2020 d'utiliser la délégation de compétence octroyée par l'Assemblée générale du 16 mai 2019 et de procéder à une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi. Le taux de souscription des salariés à cette opération a été de globalement de 30,2 %, avec un pic de souscription à 45,8 % en France.

#### Plans d'intéressement à long terme

L'année 2020 a vu la livraison de trois plans d'intéressement à long terme qui avaient été autorisés par le Conseil d'administration en vertu des autorisations qui lui avaient été données par les Assemblées générales du 30 septembre 2015 et du 18 mai 2017 :

- le plan décidé par le Conseil d'administration en date du 9 février 2017 a été livré aux bénéficiaires, le Conseil d'administration ayant constaté la bonne réalisation des conditions de performance collectives lors de sa séance du 11 février 2020 ;
- la deuxième tranche du plan décidé par le Conseil d'administration du 13 décembre 2017 a été livrée aux bénéficiaires, le Conseil d'administration ayant constaté, lors de sa séance du 10 décembre 2020, un niveau d'atteinte des conditions collectives de performance supérieur à la cible prévue par le PMT ;
- la première tranche du plan décidé par le Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> août 2018 a été livrée aux bénéficiaires, le Conseil d'administration ayant constaté, lors de sa séance du 10 décembre 2020, un niveau d'atteinte des conditions collectives de performance supérieur à la cible prévue par le PMT.

Une information détaillée est présentée dans les Notes annexes aux états financiers consolidés, dans la section « Faits marquants » s'agissant de l'augmentation de capital réservée aux salariés et dans la note 6.5 s'agissant des plans d'actions de performance.

## 2.4.2 Rémunération des « personnels identifiés » (AIFM/OPCVM V et CRD IV)

En 2020, la gestion d'actifs ayant constitué l'essentiel de l'activité du Groupe, la politique d'Amundi s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire spécifique à ce secteur d'activité. Ainsi, pour le périmètre des sociétés de gestion, la politique de rémunération de l'ensemble des « personnels identifiés » d'Amundi est déterminée conformément aux Directives AIFM/OPCVM V applicables à celles-ci. Pour certaines entités du Groupe Amundi ayant le statut d'établissements de crédit ou entreprises d'investissement, un nombre limité de collaborateurs est régulé par la réglementation CRD IV, telle que définie à la section 2.4.2.1.2. En conformité avec la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A., le périmètre bancaire d'Amundi est soumis aux mêmes politiques de rémunération que son périmètre de gestion d'actifs (application de la réglementation la plus efficiente pour une saine gestion des risques et l'alignement d'intérêts) qui impliquent notamment :

- des règles et des seuils de différé de rémunérations plus stricts que sous CRD IV ;
- une indexation des rémunérations variables différées selon des principes définis au paragraphe 2.4.2.2 ;
- de lier le versement du bonus différé à l'absence de comportement professionnel à risques.

La rémunération des collaborateurs « personnels identifiés » CRD IV, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque des entités concernées au titre de l'exercice 2020, fait l'objet d'un « Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD IV » établi conformément à la réglementation

applicable et présenté au paragraphe 2.4.2.3. Il est précisé que cette politique de rémunération sera amenée à évoluer en ce qui concerne les collaborateurs « personnels identifiés » au titre de l'exercice 2021 afin de tenir compte de la transposition en droit français de la Directive UE n° 2019/878 du 20 mai 2019 (CRD V).

Amundi a par ailleurs mis en place un mécanisme permettant le non-versement des rémunérations différées et non encore versées, en cas de survenance d'événements graves portant sur des pratiques contestables et litigieuses notamment en termes de prise de risque.

La politique applicable au Directeur Général d'Amundi au titre de l'exercice 2020 est décrite au paragraphe 2.4.3.3.

### 2.4.2.1 Périmètre des « Personnels Identifiés » (AIFM/OPCVM V ET CRD IV)

#### 2.4.2.1.1 « Personnels identifiés » AIFM/OPCVM V

En cohérence avec les principes généraux d'Amundi, la politique de rémunération des personnels identifiés s'inscrit dans un contexte réglementaire fortement encadré, imposant des règles dans la structuration de leurs rémunérations.

Le « personnel identifié » regroupe les collaborateurs ayant un impact sur le profil de risques du Groupe ou de leur entité à travers leur fonction, leur niveau de délégation ou leur niveau de rémunération ainsi que les collaborateurs appartenant aux fonctions de contrôle du Groupe ou de ses entités.

La détermination des collaborateurs en tant que « personnel identifié » relève d'un processus conjoint entre les fonctions Groupe d'Amundi (Ressources Humaines et fonctions de contrôle) et de ses entités. Ce processus est placé sous la supervision du Comité des Rémunérations.

En application des Directives européennes AIFM 2011/61 du 8 juin 2011 et OPCVM V 2014/91 du 23 juillet 2014, les collaborateurs dits « personnels identifiés » des sociétés de gestion, fonds d'investissement alternatifs et OPCVM couvrent les collaborateurs répondant simultanément aux deux conditions suivantes :

- appartenir à une catégorie de personnel susceptible de par leurs fonctions d'avoir un impact sur le profil de risque des sociétés de gestion du Groupe gérant des FIA ou des OPCVM ;
- percevoir une rémunération variable élevée.

#### 2.4.2.1.2 « Personnels identifiés » CRD IV

Le « personnel identifié » d'Amundi au sens de CRD IV fait l'objet d'un processus d'identification sur une base consolidée (Crédit Agricole S.A.) et sous-consolidée (Amundi) placé sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources Humaines, Risques et Conformité.

Sont ainsi définis comme « personnel identifié » au sein du Groupe Amundi en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par CRD IV :

- le Directeur Général et le Directeur des Fonctions Business Support et Contrôle, tous deux dirigeants effectifs d'Amundi S.A. ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Intermédiation ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

#### 2.4.2.2 Politique de rémunération des « Personnels Identifiés » (AIFM/OPCVM V ET CRD IV)

La politique de rémunération d'Amundi vise à assurer un ajustement de la rémunération à la performance à moyen et long terme et à prévenir de manière efficace les conflits d'intérêts.

##### Règles de différé applicables au bonus

La rémunération variable attribuée au « personnel identifié » est différée pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur trois ans minimum, dès lors qu'elle atteint un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

Le « personnel identifié » est également soumis à des conditions d'acquisition et d'indexation du bonus.

Chaque tranche de rémunération différée n'est définitivement acquise que sous conditions de performance, d'absence de comportement professionnel à risque et de présence à la date d'acquisition. La non-atteinte de ces conditions pourra conduire à une diminution voire à une perte définitive du montant à acquérir.

La partie différée du bonus est indexée sur un panier de fonds représentatif de l'activité du Groupe ou de ses entités favorisant ainsi l'alignement de la rémunération des salariés avec les performances à moyen-long terme de la Société. Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

Les règles de différé spécifiquement applicables au Directeur Général d'Amundi dans le cadre de la politique de rémunération 2020 sont détaillées dans le paragraphe 2.4.3.3.

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

Lorsque ces personnes sont bénéficiaires d'attribution d'actions de performance, des conditions spécifiques à l'acquisition des droits liées aux attributions d'actions de performance sont fixées :

- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 9 février 2017 et qui ont fait l'objet d'une acquisition définitive le 9 février 2020, elles étaient soumises à des conditions d'acquisition des droits de nature similaire aux bonus différés (*i.e.*, condition de présence sur trois ans, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque) dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 30 septembre 2015 ;
- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 13 décembre 2017, elles sont soumises à des conditions similaires au plan ci-dessus (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de quatre ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 18 mai 2017 ;
- pour les actions attribuées de manière complémentaire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> août 2018, elles sont soumises à des conditions similaires à celles du plan du 13 décembre 2017 (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de trois ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme du Groupe Amundi, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 18 mai 2017 ;
- pour les actions attribuées par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 12 décembre 2019, elles sont soumises à des conditions similaires à celles du plan du 13 décembre 2017 (*i.e.*, conditions de performance, absence de comportement professionnel à risque et présence à la date d'acquisition), sauf la condition de présence qui est de deux ans, les conditions de performance étant liées à la réalisation des objectifs du Plan Moyen Terme du Groupe Amundi, et dans le respect de l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale des actionnaires d'Amundi en date du 16 mai 2019.

### Limitation des bonus garantis

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

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

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) n° 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014. Il est établi au titre de l'exercice 2020 conformément à l'article 450 du règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013.

Du fait de leur activité principale de gestion d'actifs, les sociétés de gestion qui composent la majeure partie du Groupe Amundi sont soumises à la Directive 2011/61/UE (« AIFM »), ainsi qu'à la Directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 concernant les OPCVM (« OPCVM V »), conformément aux orientations émises par l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA/2016/411).

Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la Directive n° 2013/36/UE telle que transposée en France notamment par l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD IV »).

En conformité avec la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A., le périmètre bancaire d'Amundi est soumis aux mêmes politiques de rémunération que son périmètre de gestion d'actifs tel que décrit en paragraphe 2.4.2.1.1.

Les informations quantitatives contenues dans ce rapport portent uniquement sur le « personnel identifié » aux termes de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier sur le périmètre bancaire d'Amundi, soit six personnes dont le Directeur Général d'Amundi.

Seule la rémunération du Directeur Général d'Amundi est sujette à la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole S.A. selon les modalités détaillées, pour la politique applicable en 2020, dans la section 2.4.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

### 2.4.2.3.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

#### Gouvernance des rémunérations

La gouvernance applicable en matière de rémunérations est détaillée en section 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel.

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

#### Composition et rôle du Comité des Rémunérations

La composition et le rôle du Comité des Rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.2.3.3 du document d'enregistrement universel.

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

#### Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération sont détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel.

La politique applicable au « personnel identifié » CRD IV est identique à celle appliquée au « personnel identifié » AIFM/OPCVM V dont les principales caractéristiques sont détaillées ci-dessous.





La politique de rémunération est établie de façon à s'aligner sur la stratégie économique et les objectifs à long terme, les valeurs et les intérêts de la Société et des fonds sous gestion et sur ceux des investisseurs, dans une gestion saine et maîtrisée du risque.

Pour rappel, les composantes de la rémunération des collaborateurs sont décrites en section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel. Les attributions de rémunération variable individuelle sont discrétionnaires et fondées sur l'appréciation de la performance par le management :

- sur la base de 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 et l'intérêt du client.



Les critères pris en compte pour l'évaluation des performances et l'attribution des rémunérations variables dépendent de la nature de la fonction exercée :

		Critères quantitatifs	Critères qualitatifs
<b>Gestion</b> 	<b>Performance ajustée au risque</b>	RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Performance brute/absolue/relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1, 3, 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3,5 ans) Performance en fonction du risque basée sur RI/Sharpe sur 1, 3 et 5 ans Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar Collecte nette/demande de soumission, mandats réussis Performance fees	Respect des règles de risque, conformité et juridique Qualité du management Innovation/développement produit Transversalité Engagement commercial
<b>Commercial</b> 	<b>Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client</b>	Collecte nette Recettes Collecte brute ; développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits	Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client Sécurisation/ développement du fonds de commerce Satisfaction client Qualité du management Transversalité et partage des meilleures pratiques Esprit d'entreprise
<b>Contrôle</b> 	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé</b>	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Gestion/optimisation des charges	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Qualité des contrôles Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client Qualité du management Transversalité
<b>Support</b> 	<b>Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres</b>	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Gestion/optimisation des charges	Fonction des projets gérés et objectifs fixés Qualité de service client et de support aux opérationnels Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement Qualité du management Transversalité

Les critères de performance ci-dessus énoncés, et notamment ceux appliqués au « Personnel Identifié » en charge de la gestion, s'inscrivent plus largement dans le respect de la réglementation applicable aux fonds gérés ainsi que de la politique d'investissement du Comité d'Investissement du Gestionnaire.

Les attributions de rémunération variable font l'objet de modalités de différé précisées ci-dessous.

Enfin, la politique de rémunération d'Amundi est cohérente avec une gestion saine et maîtrisée des risques. Ainsi, le dispositif de rémunération variable d'Amundi garantit une situation financière saine :

- en définissant l'enveloppe de rémunération variable globale en fonction de la performance financière du Groupe ;
- en conditionnant le versement de la rémunération variable différée à l'atteinte des objectifs de performance financière du Groupe.

Le dispositif de rémunération variable d'Amundi est aligné avec une gestion saine et maîtrisée des risques :

- en spécifiant, comme critères pris en compte dans l'attribution des bonus individuels, le respect des règles de risque et de conformité ainsi que, pour les gérants, les critères quantitatifs associant le risque à la performance (Ratio d'information/Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;

- en intégrant l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté ex post.

La politique de rémunération spécifiquement applicable au Directeur Général d'Amundi au titre de l'exercice 2020 est détaillée dans la section 2.4.3.3 du document d'enregistrement universel. La politique applicable au Directeur Général d'Amundi au titre de l'exercice 2021 est par ailleurs décrite dans les sections 2.4.4.5 et 2.4.4.7 du document d'enregistrement universel.

#### Périmètre du personnel identifié

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

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

##### Règles de différé applicables au bonus

Les règles de différé applicables au bonus des personnels identifiés sont décrites en paragraphe 2.4.2.2 du document d'enregistrement universel.

Les règles de différé spécifiquement applicables au Directeur Général d'Amundi pour l'exercice 2020 sont détaillées dans le paragraphe 2.4.3.3 du document d'enregistrement universel.



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

Les conditions d'acquisition présentes dans les différents plans d'attribution d'actions de performance Amundi sont décrites en paragraphe 2.4.2.2 du document d'enregistrement universel.

**Limitation des bonus garantis**

Les conditions de versement d'une rémunération variable garantie sont décrites en paragraphe 2.4.2.2 du document d'enregistrement universel.

**2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié****Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020****MONTANTS DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES AU TITRE DE L'EXERCICE 2020, RÉPARTIS ENTRE PART FIXE ET PART VARIABLE** – en millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Total des rémunérations				5,0			5,0
Dont montant de la part fixe				1,9			1,9
Dont montant de la part variable (y compris LTI)				3,1			3,1

La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2020 qui sera réalisée en 2021 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'administration. La part variable correspondant à l'exercice 2020 s'élève à 2,8 millions d'euros et 0,3 million de LTI au titre de 2020.

La part de la rémunération variable représente 62 % de la rémunération totale attribuée et 166 % de la rémunération fixe.

**MONTANTS ET FORME DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES VERSÉES, RÉPARTIS ENTRE MONTANTS ACQUIS OU NON DIFFÉRÉS, ET MONTANTS DIFFÉRÉS CONDITIONNELS DES COLLABORATEURS DONT LA RÉMUNÉRATION EST DIFFÉRÉE** – en millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Montant acquis				0,7			0,7
Montant à paiement décalé, en numéraire indexé				0,1			0,1
Montant différé conditionnel (y compris actions de performance)				2,2			2,2

**MONTANTS ET FORME DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES VERSÉES, RÉPARTIS ENTRE PAIEMENT EN ESPÈCES, EN ACTIONS OU INSTRUMENTS DES COLLABORATEURS DONT LA RÉMUNÉRATION EST DIFFÉRÉE** – en millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Paiements en espèces				0,7			0,7
Paiements en actions ou instruments				2,3			2,3

**ENCOURS DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES** – en millions d'euros

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2020				1,8			1,8
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs				2,8			2,8

Le montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2020 inclut l'attribution LTI au titre de 2020 qui sera réalisée en 2021 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'administration.

## RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES OU RÉDUITES DU FAIT DES RÉSULTATS DE L'EXERCICE 2020 – en millions d'euros

	Au titre de 2016	Au titre de 2017	Au titre de 2018
Montant des rémunérations différées versées	0,7	1,0	0,6
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

## SOMMES VERSÉES AU TITRE DES EMBAUCHES ET DES RUPTURES AU COURS DE L'EXERCICE

	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Montant individuel le plus élevé
Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires	0	0	0
Montant des sommes payées pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	0	0	0

## GARANTIES D'INDEMNITÉS DE RUPTURE

	Garanties accordées au cours de l'exercice 2020
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

## INFORMATIONS CONSOLIDÉES SUR LES MEMBRES DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AYANT UNE RÉMUNÉRATION TOTALE SUPÉRIEURE À 1 MILLION D'EUROS

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

### 2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2020

#### 2.4.3.1 Rémunération des membres du Conseil d'administration

Conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée générale du 12 mai 2020 s'est prononcée dans sa cinquième résolution sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2019. Compte tenu du taux d'approbation de 98,26 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations seront versées aux membres du Conseil en mai 2021.

##### 2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2020

La politique de rémunération des membres du Conseil, approuvée par l'Assemblée générale annuelle de 2020 à hauteur de 99,99 % (7<sup>e</sup> résolution), repose exclusivement sur leur présence aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités. Les règles de répartition ont été appliquées par le Conseil d'administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations.

Il est rappelé que le montant annuel maximum de l'enveloppe qui leur est allouée a été fixé à 700 000 euros lors de l'Assemblée générale du 30 septembre 2015.

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

- attribués au titre de l'exercice 2018 et versés en 2019 ;
- attribués au titre de l'exercice 2019 et versés en 2020 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2020 et qui seront versés en 2021.

Pour la répartition de la rémunération versée en 2020 au titre de l'exercice 2019, le Conseil d'administration du 11 février 2020, après avis de son Comité des Rémunérations, avait décidé la règle de répartition suivante :

- 3 000 euros par administrateur par présence au Conseil ;
- un forfait annuel, de 20 000 euros supplémentaires, alloué au Président du 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 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).

Pour la politique de rémunération au titre de 2020, le Conseil d'administration du 11 février 2020, après avis de son Comité des Rémunérations, avait soumis à l'Assemblée générale ordinaire du 12 mai 2020 une adaptation de la règle de répartition par rapport à ce qui était appliqué au titre de l'exercice précédent, à savoir :

- une somme de 3 500 euros par administrateur par présence au Conseil ;
- un forfait annuel, de 20 000 euros supplémentaires, alloué au Président du Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;

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

Cette nouvelle politique jugée raisonnable par rapport aux pratiques courantes tant au niveau des sociétés du SBF 120 qu'au niveau des pairs de la Société à l'échelle européenne, a été approuvée à 99,99 % par l'Assemblée générale annuelle de 2020.

#### 2.4.3.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux membres du Conseil d'administration

Le tableau présenté ci-dessous récapitule la liste des bénéficiaires et le montant des rémunérations qui leur a été attribué et versé au titre des deux derniers exercices conformément aux principes présentés au paragraphe 2.4.3.1.1.

Membres du Conseil d'administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2018 et versés en 2019 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 et versés en 2020 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 et qui seront versés en 2021 <sup>(1)</sup> (en euros)
<b>Xavier Musca</b> <sup>(2)</sup>			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Yves Perrier</b> <sup>(2)</sup>			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Henri Buecher</b> <sup>(3)</sup>			
Rémunération au titre de son mandat social		9 000	17 500
Autres rémunérations		Néant	Néant
<b>Virginie Cayatte</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	36 000	38 000	37 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Laurence Danon-Arnaud</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	26 000	26 000	31 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Jean-Michel Forest</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	38 000	36 000	39 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Rémi Garuz</b> <sup>(4)</sup>			
Rémunération au titre de son mandat social	18 000	9 000	
Autres rémunérations	Néant	Néant	
<b>Laurent Goutard</b> <sup>(5)</sup>			
Rémunération au titre de son mandat social	3 000		
Autres rémunérations	Néant		

Membres du Conseil d'administration	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2018 et versés en 2019 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 et versés en 2020 <sup>(1)</sup> (en euros)	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 et qui seront versés en 2021 <sup>(1)</sup> (en euros)
<b>Michèle Guibert <sup>(7)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social			12 500
Autres rémunérations			Néant
<b>William Kadouch-Chassaing <sup>(6)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social	6 000	12 000	10 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Robert Leblanc</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	32 000	29 000	39 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Michel Mathieu <sup>(2)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Hélène Molinari</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	22 000	22 000	27 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Gianni Franco Papa / Unicredit <sup>(6)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social	12 000	12 000	14 000
Rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Christian Rouchon</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	42 000	48 000	47 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Andrée Samat</b>			
Rémunération au titre de son mandat social	18 000	18 000	17 500
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Renée Talamona <sup>(2)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>Éric Tazé-Bernard <sup>(2)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social	Néant	Néant	Néant
Autres rémunérations	Néant	Néant	Néant
<b>François Veverka <sup>(5)</sup></b>			
Rémunération au titre de son mandat social	7 000		
Autres rémunérations	Néant		
<b>TOTAL</b>	<b>260 000</b>	<b>259 000</b>	<b>295 000</b>

(1) Sur une base brute (avant charges sociales et impôts).

(2) Xavier Musca, Yves Perrier, Michel Mathieu, Renée Talamona et Éric Tazé-Bernard ont renoncé individuellement à la perception de leur rémunération au titre de leur mandat d'administrateur.

(3) Henri Buecher a été coopté lors du Conseil d'administration du 16 mai 2019.

(4) Il est rappelé que le mandat de Rémi Garuz a pris fin au cours de l'exercice 2019.

(5) Il est rappelé que les mandats de Laurent Goutard et François Veverka ont pris fin au cours de l'exercice 2018. William Kadouch-Chassaing a été coopté pour remplacer Laurent Goutard lors du Conseil d'administration du 1<sup>er</sup> août 2018.

(6) Les rémunérations de Gianni Franco Papa attribuées au titre de l'exercice 2018 et 2019, jusqu'à la date du 1<sup>er</sup> juin 2019 ont fait l'objet d'un versement à la société UniCredit. Gianni Franco Papa perçoit directement la rémunération qui lui est attribuée depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019, date à laquelle il a quitté le Groupe UniCredit.

(7) Michèle Guibert a été cooptée lors du Conseil d'administration du 30 juillet 2020.

### 2.4.3.2 Rémunération du Président du Conseil d'administration

#### 2.4.3.2.1 Rappel des principes généraux de la politique 2020

La politique de rémunération s'appliquant au Président du Conseil d'administration d'Amundi en 2020 prévoit une rémunération exclusivement sous la forme d'une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité. 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.

#### 2.4.3.2.2 Rémunérations attribuées ou versées au Président du Conseil d'administration

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de ou attribués au titre de l'exercice 2020 au Président du Conseil d'administration.

Xavier Musca ayant renoncé à percevoir, pour l'exercice 2020, une rémunération au titre de son activité d'administrateur, il ne sera pas procédé à un vote ex post de l'Assemblée générale en 2021 au titre de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui a été versée ou attribuée par la Société au cours ou au titre de l'exercice 2020.

Les informations relatives aux rémunérations versées ou attribuées par Crédit Agricole S.A. à Xavier Musca à raison de son mandat de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. figureront dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A. au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, les actions de Crédit Agricole S.A. étant admises aux négociations sur le marché réglementé d'Euronext Paris.

### 2.4.3.3 Rémunération du Directeur Général

#### 2.4.3.3.1 Rappel des principes généraux de la politique 2020

La politique de rémunération applicable au Directeur Général d'Amundi est définie par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations.

La mise en œuvre de cette politique fait l'objet de propositions détaillées analysées par le Comité des Rémunérations et dûment validées par le Conseil d'administration. Ces validations portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur les paramètres et critères applicables à la rémunération pour l'exercice à venir.

#### Contrat de travail

Il est précisé qu'Yves Perrier, Directeur Général de la Société, est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec Crédit Agricole S.A., et n'est pas rémunéré par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Ce contrat est maintenu dans la mesure où Yves Perrier exerce d'autres fonctions au sein du groupe Crédit Agricole S.A. Il est, en effet, membre du Comité Exécutif et Directeur Général Adjoint du groupe Crédit Agricole S.A. en charge du pôle Épargne et Immobilier <sup>(1)</sup>.

Dans la mesure où les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de ce contrat de travail font l'objet d'une refacturation annuelle à Amundi à hauteur de 80 % (hors charges de retraite), les 20 % restants étant à la charge de Crédit Agricole S.A. (ainsi que l'ensemble des charges de retraite), la présente section décrit les éléments de rémunération d'Yves Perrier prévus par ledit contrat de travail. Les informations présentées ci-après correspondent donc à 100 % de la rémunération attribuée ou versée à Yves Perrier.

#### 2.4.3.3.2 Rémunérations attribuées ou versées au Directeur Général

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, il est proposé à l'Assemblée générale des actionnaires de statuer sur les éléments suivants fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2020 à Yves Perrier, Directeur Général. Ces éléments résultent de l'application des principes et critères de rémunération du Directeur Général au titre de l'exercice 2020 tels qu'approuvés dans sa huitième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 12 mai 2020 à 95,85 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-dessous.

(1) Il est rappelé que la recommandation 21-3 du Code AFEP-MEDEF relative à la cessation du contrat de travail en cas de mandat social ne vise pas « les collaborateurs d'un groupe de sociétés qui, au sein de ce dernier, exercent des fonctions de dirigeant mandataire social dans une filiale du groupe, qu'elle soit cotée ou non ». La situation contractuelle d'Yves Perrier est donc bien en conformité avec ledit Code.

**TABLEAU - ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DUE OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DÉCEMBRE 2020 À YVES PERRIER, DIRECTEUR GÉNÉRAL, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES**

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé <sup>(1)</sup>	Présentation
Rémunération fixe <sup>(2)</sup>	1 000 000 €	<p>La rémunération fixe d'Yves Perrier s'est élevée à 1 000 000 euros en 2020. Il est rappelé que le Conseil d'administration du 11 février 2020 avait décidé de porter la rémunération fixe annuelle brute d'Yves Perrier au titre de l'exercice 2020 à 1 050 000 euros. Dans le contexte de la crise sanitaire, Yves Perrier a toutefois décidé de renoncer à cette augmentation de sa rémunération fixe au titre de l'exercice 2020, décision dont le Conseil d'administration a pris acte le 7 avril 2020.</p> <p>Cette rémunération résulte de son seul contrat de travail avec Crédit Agricole SA : Yves Perrier ne perçoit aucune rémunération spécifique versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général.</p>
Rémunération variable	2 000 000 €	<p><b>MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE</b></p> <p>La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. 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. En outre, 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, cette rémunération variable ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.</p> <p>La rémunération variable attribuée au titre de l'exercice 2020 représente <b>67 %</b> de la rémunération totale attribuée à Yves Perrier au titre de 2020, et <b>200 %</b> de la rémunération fixe qui lui a été attribuée au titre de ce même exercice.</p> <p>La mesure de la performance du Directeur Général est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés présentés ci-dessous :</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <p><b>70 %</b></p> <p><b>Critères économiques</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>Amundi</b></p> <p>45 %</p> <p><b>Périmètre Amundi</b></p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>CA</b></p> <p>20 %</p> <p><b>Périmètre CASA</b></p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>CA</b></p> <p>5 %</p> <p><b>Performance CA Immo</b></p> </div> </div> </div> <div style="text-align: center;"> <p><b>30 %</b></p> <p><b>Critères Managériaux</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>Amundi</b></p> <p>20 %</p> <p><b>Critères managériaux Amundi</b></p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p><b>CA</b></p> <p>10 %</p> <p><b>Critère managérial CASA</b></p> </div> </div> </div> </div>

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2020, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.4. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.4 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Pour rappel, les rémunérations correspondent à 100 % des rémunérations attribuées et versées par Crédit Agricole S.A. 80 % de celles-ci sont refacturées à la Société (cf. 2.4.3.3.1).

(3) Return on Tangible Equity.

Éléments de la  
rémunération  
soumis au vote

Montants  
attribués  
au titre de  
l'exercice  
écoulé <sup>(1)</sup>

## Présentation

## ÉVALUATION DU NIVEAU D'ATTEINTE DES OBJECTIFS POUR 2020

Au cours de la réunion du 9 février 2021, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, a décidé du niveau d'atteinte des objectifs fixés pour 2020. Il a constaté que ces objectifs ont été globalement atteints et a, sur ces bases, décidé de la rémunération variable du Directeur Général.

**Le taux d'atteinte global (dont le détail figure ci-dessous) est de 102,4 %**, ce qui conduirait à une rémunération variable théorique de 2 048 000 euros en appliquant les paramètres contractuels de rémunération. Cependant en application de la réglementation CRD IV, le Conseil a limité la rémunération variable à deux fois la rémunération fixe, soit 2 000 000 euros.

Le Conseil d'administration a par ailleurs relevé que si l'impact de la baisse des marchés sur les commissions de gestion et le résultat financier avait été neutralisé, le taux d'atteinte global des objectifs serait passé de 102,4 % à 108,0 % (avec un taux d'atteinte des objectifs économiques Amundi passant de 91,7 % à 104,1 %).

## Rémunération variable du Directeur Général attribuée au titre de 2020

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond	Taux d'atteinte des objectifs
<b>Critères économiques</b>	<b>70 %</b>				<b>94,1 %</b>
<b>Amundi</b>	<b>45 %</b>				<b>91,7 %</b>
PNB (M€)	7,5 %	50 %	100 %	150 %	88,3 %
Coex (%)	7,5 %	50 %	100 %	150 %	93,1 %
RNPG (M€)	22,5 %	50 %	100 %	150 %	89,3 %
Collecte totale (Md€)	7,5 %	50 %	100 %	150 %	100,7 %
<b>Crédit Agricole S.A.</b>	<b>20 %</b>				<b>98,1 %</b>
Coex (%)	6,7 %	60 %	100 %	150 %	113,8 %
RNPG (M€)	6,7 %	60 %	100 %	150 %	88,4 %
RoTE (%)	6,7 %	60 %	100 %	150 %	92,0 %
<b>Crédit Agricole Immobilier *</b>	<b>5 %</b>	66 %	100 %	150 %	<b>100,0 %</b>
<b>Critères managériaux</b>	<b>30 %</b>				<b>121,7 %</b>
<b>Amundi</b>					
Mise en œuvre de la politique ESG conformément au plan annoncé	10 %				130,0 %
Poursuite du renforcement de la structure managériale d'Amundi	10 %				120,0 %
<b>Crédit Agricole S.A.</b>					
Pilotage du projet sociétal du Groupe Crédit Agricole	10 %				115,0 %
<b>Taux de réalisation global</b>	<b>100 %</b>				<b>102,4 %</b>

## RÉMUNÉRATION VARIABLE THÉORIQUE ATTRIBUÉE AU TITRE DE 2020

(en €)

2 048 000

## RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE ATTRIBUÉE AU TITRE DE 2020

APRÈS PLAFONNEMENT (en €)

2 000 000

\* Crédit Agricole Immobilier était en 2020 dans le périmètre de responsabilité d'Yves Perrier en tant que Directeur Général Adjoint de Crédit Agricole S.A.

Lors de sa séance du 9 février 2021, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a en stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2020, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles <sup>(2)</sup> qui avaient été fixés sur la base du budget 2020 et a constaté, comme suit, les niveaux d'atteinte des **critères économiques** :

- périmètre **Amundi**, comptant pour 45 % du total : les quatre objectifs de performance fixés au Directeur Général ont été partiellement atteints notamment à cause de l'impact sur les commissions de gestion et le résultat financier de la baisse des marchés dans le contexte de crise sanitaire, aboutissant à un taux d'atteinte pondéré de **91,7 %** ;
- périmètre **Crédit Agricole S.A.**, comptant pour 20 % du total : la performance économique réalisée conduit à un taux d'atteinte de **98,1 %** ;
- périmètre **Crédit Agricole Immobilier**, comptant pour 10 % du total : les objectifs économiques mesurés par des indicateurs de résultats et d'activité ont été atteints à **100 %**.

**Ceci conduit, pour les critères économiques, à un taux d'atteinte pondéré de 94,1 %.**

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2020, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.4. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.4 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

(2) Les objectifs cibles ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité.



Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé <sup>(1)</sup>	Présentation
		<p>Concernant le niveau d'atteinte des <b>critères managériaux</b>, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a pris notamment en compte les réalisations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>La politique ESG a été mise en œuvre avec succès sur l'exercice 2020 :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Le plan ESG 2021 a été exécuté conformément (et même un peu en avance) à l'engagement pris en 2018 qui prévoyait : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ l'intégration à 100 % de l'ESG dans les fonds ouverts actifs : à l'issue des travaux engagés en 2020, un peu plus de 900 fonds ouverts actifs représentant environ 390 milliards d'euros intègrent effectivement l'ESG dans leur gestion (le portefeuille de chaque fonds ayant ainsi pour objectif d'avoir un meilleur score ESG que son univers de référence). La finalisation définitive du projet interviendra en 2021 (autorisations réglementaires, reporting client et mise en place d'un audit de certification externe),</li> <li>■ le doublement (de 10 à 20 milliards d'euros) des initiatives thématiques pour le financement de la transition énergétique et la cohésion sociale : à fin 2020, ces initiatives représentaient 21 milliards d'euros,</li> <li>■ le déploiement de la couverture de notation de 5 500 émetteurs à 8 000. En 2020, Amundi couvre 10 000 émetteurs. De plus, Amundi a en 2020 assuré le désinvestissement de ses portefeuilles des entreprises concernées par les politiques d'exclusion de Crédit Agricole (charbon, producteurs de tabac).</li> </ul> </li> <li>2) Plusieurs innovations importantes pour le positionnement d'Amundi sur le marché de l'ESG ont été lancées en Europe et en Asie : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ une méthodologie nouvelle d'investissement selon les trois objectifs des Accords de Paris avec l'AiIB (Asian Infrastructure Investment Bank),</li> <li>■ une première gamme d'ETF éligible au label de la Commission Européenne « Paris Aligned Benchmark »,</li> <li>■ le fonds CPR Social Impact (premier fond d'investissement dans les actions mondiales sur le thème de la réduction des inégalités sociales),</li> <li>■ lancement de la famille de produits ESG Improvers sur les marchés actions et obligataires.</li> </ul> </li> <li>3) Amundi est aujourd'hui reconnu comme un acteur de référence mondial de l'investissement responsable : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ pour Morningstar, Amundi était en 2020 numéro un de la gestion des fonds ouverts ESG dans le monde,</li> <li>■ dans les perspectives 2021 de Morgan Stanley, Amundi est la seule entreprise financière sélectionnée dans les 15 actions dans lesquelles la banque recommande d'investir pour capter la tendance de marché sur l'ESG.</li> </ul> </li> </ol> </li> <li>■ <b>Le renforcement de la structure managériale d'Amundi s'est poursuivi par :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) l'adaptation de l'organisation pour accompagner les enjeux stratégiques matérialisée par la création d'une division « Distributeurs tiers – Wealth Management » ;</li> <li>2) le renforcement du collectif de direction par l'élargissement des responsabilités de cadres dirigeants du Comité Exécutif et par l'entrée de nouveaux membres au sein de cette instance ;</li> <li>3) le recrutement et la promotion de cadres de haut niveau pour diriger des activités majeures notamment à l'international (dont Royaume-Uni, Espagne, JV Chine et JV Corée) ;</li> <li>4) la progression du nombre de femmes au Comité Exécutif, passant de 18,5 % en 2019 à 28,6 % en 2020.</li> </ol> </li> <li>■ <b>Le pilotage du projet sociétal du Groupe Crédit Agricole a permis de nombreuses avancées :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) la définition d'une doctrine pour le Groupe qui va être mise en débat interne ;</li> <li>2) la mise en place d'un reporting extra-financier ;</li> <li>3) l'instauration d'une gouvernance tant au niveau du Groupe que de Crédit Agricole S.A. ;</li> <li>4) une reconnaissance accrue du Groupe par l'ensemble des parties prenantes.</li> </ol> </li> </ul> <p><b>Ces éléments ont conduit le Conseil à fixer le taux d'atteinte des objectifs managériaux à 121,7 %.</b></p> <p>Au-delà de l'évaluation des objectifs de performance qui avaient été fixés au Directeur Général pour l'exercice 2020, le Conseil a souligné les avancées majeures qui ont été réalisées en 2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ le renouvellement des accords de distribution avec la Société Générale ;</li> <li>■ la création en Chine d'une nouvelle joint-venture qui est maintenant opérationnelle ;</li> <li>■ l'acquisition de Banco Sabadell AM ;</li> <li>■ le lancement de la ligne métier Amundi Technology.</li> </ul> <p>Le Conseil a également noté qu'Amundi avait traversé la crise qui a marqué 2020 sans aucune rupture opérationnelle ni recours au chômage partiel ou à toute autre forme d'aide de l'Etat.</p>

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2020, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.4. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.4 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé <sup>(1)</sup>	Présentation					
		Versement en 2021	Versement en 2022	Versement en 2023	Versement en 2024		
Rémunération variable annuelle au titre de 2020	Non différée	30 % Mai					
	Paiement décalé	10 % Septembre					
	Différée		20 % Septembre	20 % Septembre	20 % Septembre		
<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 clos le 31 décembre 2020. La structure des paiements de la rémunération variable annuelle du Directeur Général peut être représentée comme suit :</p> <p>Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance, de présence et d'absence de comportement professionnel à risque</p>							
Dont rémunération variable non différée	600 000 €	La partie non différée de la rémunération variable globale, soit 30 % de celle-ci, sera versée en mai 2021 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale du 10 mai 2021.					
Dont rémunération variable à paiement décalé de six mois	200 000 €	La partie à paiement décalé de six mois de la rémunération variable globale sera payée, pour autant que l'Assemblée générale annuelle 2021 approuve le versement des éléments de rémunération variable, pour 10 % du total en septembre 2021 (rémunération variable à paiement décalé de six mois). Cette dernière partie est 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.					
Dont rémunération variable différée, indexée et conditionnelle	1 200 000 €	<p><b>MODALITÉS DE DIFFÉRÉ ET D'INDEXATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE</b></p> <p>Conformément à la réglementation CRD IV, telle qu'applicable à la politique de rémunération du Directeur Général au titre de 2020, la rémunération variable annuelle est, à concurrence de 60 %, différée par tiers sur trois ans et indexée. Ceci garantit l'alignement de la rémunération du Directeur Général avec la performance long terme du Groupe. Son acquisition définitive est conditionnée à la présence et à l'atteinte de conditions de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A.</p>					
<p><b>Conditions de versement applicables à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle du Directeur Général</b></p> <p>Les conditions de versement sont détaillées dans le tableau ci-dessous :</p>							
					<b>Taux de réalisation</b>		
		<b>Indicateur</b>	<b>Pondération</b>	<b>Seuil (0 %)</b>	<b>Cible (100 %)</b>	<b>Plafond (120 %)</b>	
<b>Amundi 85 %</b>	<b>Résultat Net Part du Groupe ajusté Amundi</b>			<b>85 %</b>	25 % de l'objectif	50 % de l'objectif	60 % de l'objectif
	Période de référence 1 <sup>re</sup> tranche : 2021	Période de référence 2 <sup>e</sup> tranche : 2021-2022	Période de référence 3 <sup>e</sup> tranche : 2021-2022-2023				
<b>Crédit Agricole S.A. 15 %</b>	<b>Performance économique</b> de Crédit Agricole S.A. : «résultat d'exploitation» majoré de la «quote-part du résultat net des entreprises mises en équivalence»			<b>5 %</b>	80 % du budget	100 % du budget	120 % du budget
	<b>Performance relative de l'action</b> Crédit Agricole S.A. (par rapport à un indice composite de banques européennes)			<b>5 %</b>	3 <sup>e</sup> quartile du positionnement	Médiane du positionnement	1 <sup>er</sup> quartile du positionnement
	<b>Performance sociétale</b> annuelle de Crédit Agricole S.A. mesurée par l'indice FReD			<b>5 %</b>	+0,65 pt FReD	+1,3 pt FReD	+1,95 pt FReD

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2020, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.4. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.4 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé <sup>(1)</sup>	Présentation
		<p>Il est précisé que, pour chaque année, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %.</p> <p>La structure des conditions de performance appliquées à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2020 est identique à celle applicable à la rémunération variable annuelle attribuée au titre de 2021 tant pour Yves Perrier (jusqu'au 10 mai 2021) que pour Valérie Baudson (à compter du 11 mai 2021).</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.</p> <p>Par ailleurs, conformément à la politique de rémunération, au cas où un comportement professionnel à risque serait constaté pendant la période d'acquisition ou la durée de portage, le Conseil d'administration d'Amundi aurait la possibilité de réduire tout ou partie de la rémunération variable différée non encore acquise, alors même que les conditions de performance seraient satisfaites.</p> <p><b>Indexation applicable à la quote-part différée de la rémunération variable annuelle du Directeur Général</b></p> <p>La partie différée de la rémunération variable est en outre 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>
Rémunération exceptionnelle	Néant	Absence de rémunération exceptionnelle
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Néant	Aucune option d'actions n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de l'exercice 2020.
	Néant	Aucune action de performance n'a été attribuée à Yves Perrier au titre de l'exercice 2020.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	0 €	Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur à compter du 15 septembre 2015. Par conséquent, aucun montant ne lui a été attribué au titre de son activité d'administrateur au cours de l'exercice 2020.
Avantages de toute nature	5 295 €	Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.
Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ	Aucune indemnité versée au titre de 2020	<p>Sans objet : 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Indemnité de non-concurrence		Il n'existe pas de clause de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Aucun versement au titre de 2020 Aucune acquisition de droits conditionnels au titre de 2020	<p>Au titre de ses fonctions 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.</p> <p>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<sup>er</sup> janvier 2020 et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence au terme.</p>

(1) Pour le détail des montants versés à Yves Perrier au cours de l'exercice 2020, se référer au tableau 2 de la section 2.4.3.4. Se référer au tableau 2 bis de la section 2.4.3.4 pour le détail des rémunérations variables différées versées à Yves Perrier au titre d'exercices précédents.

## Approche comparée de la rémunération

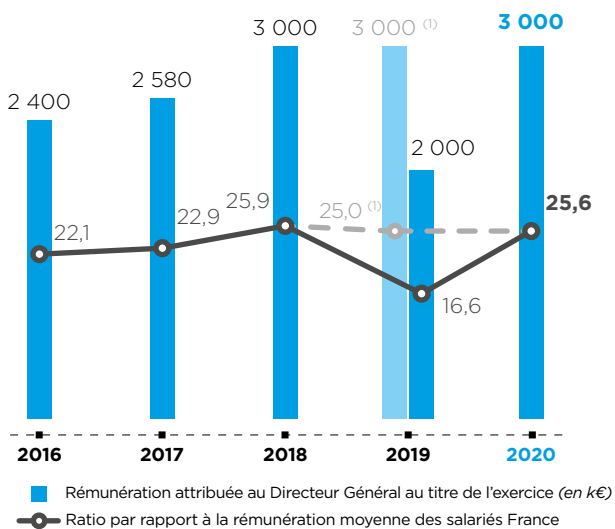
## Évolution et comparabilité externe de la rémunération du Directeur Général

La rémunération globale attribuée au Directeur Général au titre de 2020 s'élève à 3 005 295 euros, inchangée par rapport à celle attribuée par le Conseil d'administration au titre de 2019, avant que le Directeur Général ne renonce à 50 % de sa rémunération variable. Entre 2016 et 2020, l'évolution de la rémunération globale du Directeur Général s'établit à 25 %, à comparer avec une progression du résultat net comptable de 60 % sur la

même période. Chaque année, une analyse est réalisée par un conseil externe pour situer la rémunération du Directeur Général par rapport à celle de ses pairs. Les résultats de cette étude concluent à un positionnement de la rémunération totale du Directeur Général dans la fourchette basse du marché. En effet, sa rémunération totale avant même la renonciation à la moitié de sa rémunération variable au titre de 2019, se positionne dans le 1<sup>er</sup> quartile d'un panel de plus de 20 gestionnaires d'actifs internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne d'un trillion de dollars.

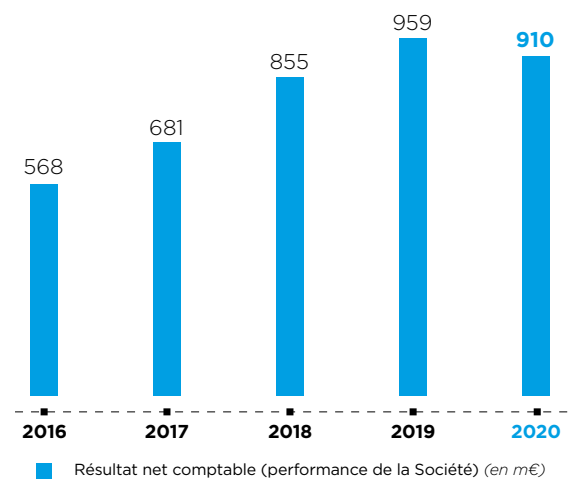
## Ratios d'équité légaux (France)

## Évolution du Ratio d'équité et de la rémunération du Directeur Général



(1) Avant renonciation par le Directeur Général à 50% de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

## Évolution du Résultat net comptable



**Tableau – Mise en perspective de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec les performances de la Société et les rémunérations moyenne et médiane des salariés**

Conformément aux 6° et 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, le tableau ci-dessous indique les ratios entre le niveau de la rémunération du Directeur Général et, d'une part, la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux, d'autre part, la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux. Il présente

également l'évolution annuelle de la rémunération du Directeur Général, des performances de la Société, de la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés, autres que les dirigeants et des ratios susmentionnés, au cours des cinq exercices les plus récents.

La rémunération du Directeur Général retenue pour les besoins du tableau ci-dessous comprend l'ensemble des éléments de rémunération fixe, variable et exceptionnelle attribués au titre des exercices 2016 à 2020. Les ratios présentés ci-dessous ont été calculés sur la base de la médiane et de la moyenne des rémunérations attribuées au titre des exercices considérés.

<b>Yves Perrier, Directeur Général</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019 <sup>(1)</sup></b>	<b>2020</b>	<b>2016-2020</b>
Rémunération attribuée	2 400	2 580	3 000	2 000	3 000	
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</i>		+ 7,5 %	+16,3 %	(33,3) %	+ 50 %	+ 25 %
Rémunération moyenne des salariés	108,6	112,8	116,0	120,3	117,1	
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</i>		+ 3,8 %	+ 2,9 %	+ 3,7 %	(2,7) %	+ 7,8 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>22,1</b>	<b>22,9</b>	<b>25,9</b>	<b>16,6</b>	<b>25,6</b>	
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)</i>		+ 0,8	+ 3,0	(9,3)	+ 9,0	
Rémunération médiane des salariés	80,1	83,5	84,7	88,7	87,2	
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</i>		+ 4,3 %	+ 1,5 %	+ 4,7 %	(1,7) %	+ 8,9 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>30,0</b>	<b>30,9</b>	<b>35,4</b>	<b>22,6</b>	<b>34,4</b>	
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)</i>		+ 0,9	+ 4,5	(12,8)	+ 11,8	
Résultat net comptable (performance de la Société) <i>(en millions d'euros)</i>	568	681	855	959	910	
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</i>		+19,9 %	+25,6 %	+12,2 %	(5,1) %	+60 %

(1) Après renonciation par le Directeur Général à 50 % de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019 et mise à jour des données au titre de 2019.

Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :

- à des fins de représentativité, et **conformément à la recommandation 26-2 du Code AFEP-MEDEF**, le périmètre retenu est celui des sociétés françaises du Groupe, en retenant les salariés en CDI présents à la fois le 31 décembre de l'exercice concerné et le 31 décembre de l'exercice précédent. À titre d'illustration, cet effectif représente au 31 décembre 2020, 2 077 collaborateurs soit plus de 90 % de l'effectif CDI en France, ce qui est significativement plus représentatif que l'effectif limité aux neuf salariés de la seule société Amundi S.A. soit moins de 1 % de l'effectif CDI en France (à titre d'information et en application stricte de la loi, le ratio par rapport à la rémunération moyenne serait en 2020 égal à 16 sur ce périmètre) ;
- les éléments suivants ont été retenus sur une base brute : rémunération fixe, rémunération variable, participation et intéressement, actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré (attributions en 2021 au titre de 2020 sous

réserve de l'autorisation du Conseil), prime exceptionnelle. Les avantages en nature (non significatifs, 5 295 euros pour le Directeur Général), indemnités de départ, de non-concurrence et régimes de retraite supplémentaire ont été exclus.

**Évolution du ratio d'équité monde**

Outre ces dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, Amundi calcule et communique depuis 2018 un ratio d'équité sur la base d'un périmètre représentatif de son activité mondiale. Ce calcul reposant sur des données financières (traitements et salaire, effectif moyen) rapportées à la rémunération attribuée au Directeur Général permet en outre une comparaison avec d'autres entreprises. Sur la base de la rémunération attribuée, ce ratio d'équité mondial s'établit à 21,0 pour 2020, en baisse de 0,9 point par rapport à celui de 2018, l'année 2019 étant marquée par la renonciation par le Directeur Général à 50 % de la rémunération variable qui lui avait été attribuée. Il demeure l'un des ratios d'équité les plus faibles du SBF 120.

<b>Ratio d'équité monde</b>	<b>2018</b>	<b>2019 <sup>(1)</sup></b>	<b>2020</b>
Rémunération attribuée <i>(en milliers d'euros)</i>	3 000	2 000	3 000
Rémunération moyenne des salariés <i>(en milliers d'euros)</i>	137,3	144,5	143,1
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en %)</i>		+ 5,2 %	- 1,0 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	21,9	13,8	21,0
<i>(Évolution par rapport à l'exercice précédent) (en pt)</i>		(8,1)	+ 7,2

(1) Après renonciation par le Directeur Général à 50 % de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

### 2.4.3.3.3 Avantages postérieurs à l'emploi

Pour rappel, Yves Perrier bénéficie d'un contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. pour les raisons évoquées au paragraphe 2.4.3.3.1. Les avantages postérieurs à l'emploi, liés à ce contrat, sont présentés dans le tableau ci-dessous.

**TABLEAU 11 NOMENCLATURE AMF - CONTRATS DE TRAVAIL, INDEMNITÉS DE RETRAITE ET INDEMNITÉS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Yves Perrier Directeur Général Début du mandat en cours : 15 septembre 2015 Fin de mandat : indéterminée		X		X		X		X

#### Régimes de retraite supplémentaire

Le régime de retraite supplémentaire à prestations définies pour les dirigeants mandataires sociaux répond aux recommandations du Code AFEP-MEDEF et aux anciennes dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce (abrogées par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019), relativement à l'acquisition des droits annuels conditionnels de retraite supplémentaire à prestations définies.

Au titre de ses fonctions au sein de Crédit Agricole décrites ci-dessus, Yves Perrier bénéficie du dispositif de retraite supplémentaire des cadres dirigeants de Crédit Agricole S.A., complémentaire au régime de retraite de base et aux régimes de retraite complémentaire obligatoires.

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.

Conformément aux dispositions de la loi PACTE et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, le régime à prestations définies, qui relève des dispositions de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, a été définitivement fermé depuis le 4 juillet 2019 et les droits conditionnels qu'il procurait ont été cristallisés au 31 décembre 2019. Ainsi, aucun nouveau droit supplémentaire n'est attribué au sein de ce régime au titre des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Les précisions apportées ci-après sur le régime à prestations définies ne concernent en conséquence que les droits constitués jusqu'au 31 décembre 2019.

Ces droits sont 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 <sup>(1)</sup>.

L'ensemble des droits issus des régimes à prestations définies était estimé au 31 décembre 2020 à 322 000 euros brut annuel, soit 20 % de la rémunération de référence telle que définie ci-dessous ou 11 % de la rémunération due au titre de l'exercice 2020 (fixe + variable), ratios inférieurs au plafond de 45 % du revenu de référence (rémunérations fixes et variables dues au titre de la période de référence) posé par le Code AFEP-MEDEF. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.

#### Régime de retraite à cotisations définies

S'agissant du régime de retraite à cotisations définies, une condition d'ancienneté d'un an est exigée pour le versement des cotisations. Le versement d'un complément de retraite intervient dès lors que le bénéficiaire est en mesure de justifier qu'il a liquidé ses droits à pension de retraite auprès d'un régime obligatoire de retraite.

Yves Perrier bénéficie d'un droit acquis à une pension au titre de ce régime dont le montant est directement fonction de l'épargne accumulée transformée en rente viagère à la date de liquidation. 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 % »).

Le montant estimatif annuel de la rente à la date de clôture de l'exercice 2020, est estimé à 11 000 euros brut.

Ce montant estimatif s'entend brut des taxes et charges sociales applicables à la date de clôture et notamment de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Les contributions de Crédit Agricole S.A. au régime de retraite sont exonérées des cotisations et contributions de sécurité sociale dans les limites fixées à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale et déductibles du résultat fiscal de Crédit Agricole S.A.

(1) La rémunération de référence est définie comme la moyenne des trois rémunérations annuelles brutes les plus élevées perçues au cours des dix dernières années d'activité au sein des entités du groupe Crédit Agricole, incluant la rémunération fixe d'une part et la rémunération variable d'autre part, cette dernière étant prise en compte à concurrence d'un plafond de 60 % de la rémunération fixe, à laquelle s'ajoutent le supplément de salaire familial et la majoration salaire unique.



### Régime de retraite à prestations définies

Le régime de retraite à prestations définies est constitué de droits aléatoires soumis, en principe, à une condition d'achèvement de la carrière du participant au sein de l'entreprise.

Le bénéfice de la pension de retraite au titre du régime de retraite à prestations définies est réservé aux participants qui :

- ont une ancienneté minimale de cinq ans au sein du Groupe ;
- ont atteint ou dépassé l'âge de départ à la retraite à la date de liquidation des droits à retraite ou qui sont âgés de 60 ans et qui justifient de la possibilité de liquider à taux plein leur pension de retraite auprès du régime général de la sécurité sociale ;
- sont éligibles au régime à la veille de la liquidation de leurs droits à retraite ;
- ont obtenu la liquidation de toutes leurs pensions de retraite personnelles de base et complémentaires auprès de tous les régimes de retraite légalement obligatoires français, étrangers et des organisations internationales dont ils ont pu relever (hors les éventuels droits au régime Agirc tranche C).

Des règles particulières sont prévues par l'accord au bénéfice des participants qui seraient en état d'invalidité au sens de l'incapacité permanente de travail définie par la sécurité sociale et des participants qui seraient licenciés.

L'acquisition annuelle des droits jusqu'au 31 décembre 2019 était soumise à l'atteinte par le Groupe Amundi, au cours de l'exercice social concerné, d'au moins 50 % de l'objectif budgétaire du Groupe en termes de résultat net consolidé part du Groupe, étant précisé que cette condition est réputée satisfaite si le Groupe Amundi n'atteint pas cet objectif du fait d'un environnement de marché adverse affectant les concurrents d'Amundi de manière similaire.

Le taux de la pension était égal à 0,3 % de la rémunération de référence telle que définie ci-dessus par trimestre validé, dans la limite de 120 trimestres, soit un rythme d'accroissement de 1,2 % maximum par an.

Les droits constitués au sein du Groupe antérieurement à la date d'effet du règlement en vigueur sont maintenus et se cumulent, le cas échéant, avec les droits nés de l'application du règlement en vigueur et notamment, pour le calcul de plafonnement de la rente versée.

Le montant estimatif annuel de la rente à la date de clôture de l'exercice 2020, est évalué à 322 000 euros bruts, dont 141 000 euros de droits estimés issus du capital cristallisé au 31 décembre 2009, au titre de l'ancien régime fermé, et de 181 000 euros de droits additifs constitués au titre du nouveau régime à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Ce montant représente 20 % de la rémunération de référence (telle que définie ci-dessus) ou encore 11 % de la rémunération due (fixe et variable) au titre de l'exercice 2020, ratios inférieurs au plafond de 45 % du revenu de référence (rémunérations fixes et variables dues au titre de la période de référence) posé par le Code AFEP-MEDEF.

Le montant estimatif s'entend brut des taxes et charges sociales applicables à la date de clôture, notamment de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des contributions de 7 % à 14 % (selon le montant de la rente), à charge du bénéficiaire.

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. qui sont soumises à la contribution de 24 % prévue

à l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, en contrepartie de l'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale prévue au même article. Ces primes ne génèrent pas de charge fiscale pour Crédit Agricole S.A.

Les droits aléatoires du régime de retraite supplémentaire à prestations définies, sont soumis à la condition de présence au terme et ont été estimés sur la base de dix années d'ancienneté reconnues à la date de clôture, correspondant à 12 % de la rémunération de référence au 31 décembre 2020.

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 n'est octroyé au titre de périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence.

### Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions

#### Indemnité de rupture

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. décrites au paragraphe « Contrat de travail » de la section 2.4.3.3.1. 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 douze mois précédant la rupture de son contrat de travail pour partie calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole S.A.

#### Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Le contrat de mandat d'Yves Perrier ne prévoit pas de clause de non-concurrence en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi. Son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. ne prévoit pas non plus de clause de non-concurrence en cas de cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A.

#### 2.4.3.3.4 Autres avantages

Yves Perrier dispose d'une voiture de fonction mise à disposition par la Société correspondant à la ligne « Avantages en nature » présentée dans le tableau 2 ci-après.

#### 2.4.3.4 Tableaux de synthèse normalisés

##### Rémunération et avantages versés à Xavier Musca, Président du Conseil d'administration

Il est rappelé que Xavier Musca a renoncé à percevoir, pour l'exercice 2020, une rémunération au titre de son activité d'administrateur. Aucune autre forme de rémunération ou d'avantage ne lui est versée par la Société au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration qu'il occupe depuis le 28 avril 2016. Les informations relatives aux rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Xavier Musca au titre de son mandat de Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A. figureront dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole S.A.



## Rémunération et avantages versés à Yves Perrier, Directeur Général

TABLEAU 1 - TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

Yves Perrier Directeur Général	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2019 <i>(en euros)</i>	Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 <i>(en euros)</i>
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	2 005 295	3 005 295
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2 005 295</b>	<b>3 005 295</b>

TABLEAU 2 - RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF

Le tableau ci-après présente la ventilation de la rémunération fixe, variable et des autres avantages octroyés à Yves Perrier au cours des exercices 2019 et 2020.

Yves Perrier Directeur Général	Exercice 2019		Exercice 2020	
	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>	Montants attribués <sup>(2)</sup>	Montants versés <sup>(3)</sup>
Rémunération fixe <sup>(1)</sup>	1 000 000	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>	1 000 000	1 850 472 <sup>(6)</sup>	2 000 000	1 566 158 <sup>(6)</sup>
<i>Rémunération variable non différée</i>	300 000	600 000	600 000	300 000
<i>Rémunération variable à paiement décalé de six mois</i>	100 000	223 800	200 000	88 250
<i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée</i>	600 000	1 026 672	1 200 000	1 177 908
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Rémunération à raison de l'activité d'administrateur <sup>(4)</sup>	0	0	0	0
Avantages en nature	5 295	5 295	5 295	5 295
<b>TOTAL</b>	<b>2 005 295</b>	<b>2 855 767</b>	<b>3 005 295</b>	<b>2 571 453</b>

Les rémunérations et avantages versés par Crédit Agricole S.A. à Yves Perrier au titre de son contrat de travail font l'objet d'une refacturation annuelle à Amundi à hauteur de 80 %, les 20 % restants étant à la charge de Crédit Agricole S.A. Les informations présentées correspondent à 100 % de la rémunération versée à Yves Perrier.

(1) Sur une base brute avant impôt.

(2) Rémunérations attribuées au titre des fonctions au cours de l'exercice, quelle que soit la date de versement.

(3) Rémunérations versées au titre des fonctions au cours de l'exercice.

(4) Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur au titre de l'exercice 2019 et de l'exercice 2020.

(5) La rémunération variable versée en 2019 correspond pour 823 800 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2018 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 026 672 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2015, 2016 et 2017). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(6) La rémunération variable versée en 2020 correspond pour 388 250 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2019 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 177 908 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2016, 2017 et 2018). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

## 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 <sup>(1)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2018		285 692	318 028 <sup>(2)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2019			493 000 <sup>(3)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>1 065 980</b>	<b>1 026 672</b>	<b>1 177 908</b>

(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.

La 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ER</sup> 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<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 ou attribués au titre de la même période.

<b>Éléments de la politique de rémunération</b>	<b>Présentation</b>																																								
<b>Rémunération fixe</b>	<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>																																								
<b>Rémunération variable</b> <b>Modalités de détermination</b>	<p><b>Modalités de détermination de la rémunération variable</b></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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 sont les suivants :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th><b>Pondération</b></th> <th><b>Seuil</b></th> <th><b>Cible</b></th> <th><b>Plafond</b></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>CRITÈRES ÉCONOMIQUES AMUNDI</b> <i>(comptes du 1<sup>er</sup> trimestre 2021)</i></td> <td><b>70 %</b></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><b>CRITÈRE MANAGÉRIAL AMUNDI</b></td> <td><b>30 %</b></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>		<b>Pondération</b>	<b>Seuil</b>	<b>Cible</b>	<b>Plafond</b>	<b>CRITÈRES ÉCONOMIQUES AMUNDI</b> <i>(comptes du 1<sup>er</sup> trimestre 2021)</i>	<b>70 %</b>				<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 %	<b>CRITÈRE MANAGÉRIAL AMUNDI</b>	<b>30 %</b>				<i>Contribution à la gestion du processus de succession</i>	30 %			150 %
	<b>Pondération</b>	<b>Seuil</b>	<b>Cible</b>	<b>Plafond</b>																																					
<b>CRITÈRES ÉCONOMIQUES AMUNDI</b> <i>(comptes du 1<sup>er</sup> trimestre 2021)</i>	<b>70 %</b>																																								
<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 %																																					
<b>CRITÈRE MANAGÉRIAL AMUNDI</b>	<b>30 %</b>																																								
<i>Contribution à la gestion du processus de succession</i>	30 %			150 %																																					
<b>Rémunération variable</b> <b>Modalités de différé</b>	<p><b>Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable</b></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><b>Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 20 % du total</b></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><b>Part à paiement décalé de la rémunération variable globale, comptant pour 20 % du total</b></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><b>Part différée de la rémunération variable annuelle, comptant pour 60 % du total</b>                  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"> <li>■ pour moitié non indexée ;</li> <li>■ 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.</li> </ul> <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><b>Rémunération variable</b> <b>Modalités de versement</b></p>	<p><b>Modalités de versement de la rémunération variable</b>                  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><b>Rémunération exceptionnelle</b></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><b>Rémunérations allouées à raison du mandat d'administrateur</b></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<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021.</p>
<p><b>Avantages de toute nature</b></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><b>Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme</b></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><b>Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ</b></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><b>Indemnité de non-concurrence</b></p>	<p>Il n'existe pas de clause de non-concurrence.</p>



**Éléments de  
la politique de  
rémunération****Présentation**

<b>Régime de retraite supplémentaire</b>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><b>Régime de retraite à cotisations définies</b> 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 % »).</p> <p><b>Régime de retraite à prestations définies</b> 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<sup>er</sup> 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.</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 du Directeur Général, pour la période allant du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

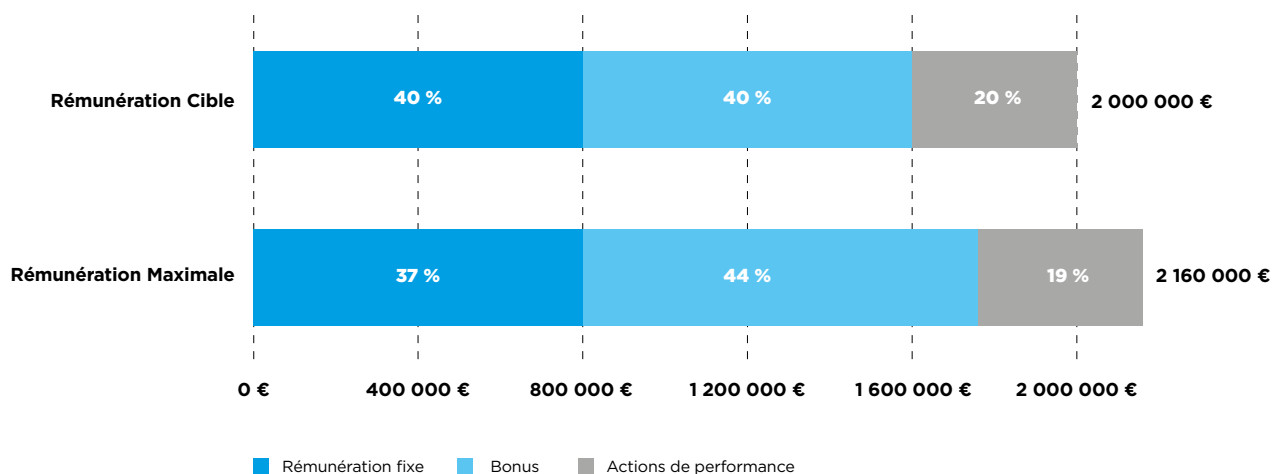
contrat. En outre, la convention de suspension porte la durée de l'engagement de non-concurrence prévu par le contrat de travail de six mois à un an, les autres conditions de cet engagement de non-concurrence restant inchangées.

### 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><b>Nature de la rémunération variable globale</b> La rémunération variable globale sera attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ en partie sous forme de bonus ;</li> <li>■ en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentée en détails ci-après.</li> </ul> <p><b>Niveau cible de la rémunération variable globale</b> 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"> <li>■ à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire, soit à la cible, 800 000 euros sur une base annuelle ;</li> <li>■ à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance soit à la cible, 400 000 euros sur une base annuelle.</li> </ul> <p><b>Plafond de la rémunération variable globale</b> 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
<b>CRITÈRES ÉCONOMIQUES</b>	<b>70 %</b>			
<b>Amundi</b>	<b>60 %</b>			
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 %
<b>Crédit Agricole S.A.</b>	<b>10 %</b>			
Coex (en %)	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros)	3,33 %	60 %	100 %	150 %
RoTE (en %)	3,33 %	60 %	100 %	150 %
<b>CRITÈRES NON-ÉCONOMIQUES</b>	<b>30 %</b>			
<b>Amundi</b>	<b>20 %</b>			
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 %
<b>Crédit Agricole S.A.</b>	<b>10 %</b>			
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><b>Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total, payée intégralement sous forme de numéraire</b></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"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> <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><b>Part différée de la rémunération variable globale, comptant pour 60 % du total</b></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"> <li>■ des actions de performance attribuées à la Directrice Générale et qui représentent au maximum deux tiers de la rémunération variable globale cible ;</li> <li>■ du bonus payé en numéraire pour le solde. Ce bonus sera versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes.</li> </ul> <p><b>Actions de performance</b></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><b>Bonus payé en numéraire</b></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><b>Modalités de versement de la rémunération variable globale</b></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><b>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</b></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><b>Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale</b></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**

<b>Indemnité de départ à la retraite</b>	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.
<b>Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ</b>	<p><b>Éligibilité au versement d'une indemnité de départ</b> 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><b>Montant de l'indemnité de départ</b> 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><b>Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ</b> 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. 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>
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	<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>
<b>Assurance chômage</b>	<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>
<b>Avantages de toute nature</b>	<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>
<b>Prévoyance Santé</b>	<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"> <li>■ frais de santé : 1 222 euros ;</li> <li>■ prévoyance : 1 404 euros.</li> </ul>
<b>Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b>	<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. »*