

#### 2.4.2.2.5 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.

Il est par ailleurs rappelé qu'en aucun cas les mandataires sociaux ne pourront bénéficier d'une rémunération variable garantie. Les dispositions spécifiques les concernant sont présentées en section 2.4.3 du présent document d'enregistrement universel.

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

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° 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021. Il est établi au titre de l'exercice 2022 conformément à l'article 450 du règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013, tel que modifié par le règlement UE n° 2019/876 du 20 mai 2019 (« CRR II »).

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, telle que modifiée (« AIFM »), ainsi qu'à la Directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 concernant les OPCVM, telle que modifiée (« 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 du 26 juin 2013, telle que modifiée, y compris par la Directive n° 2019/878/UE du 20 mai 2019, transposée en France notamment par l'arrêté du 22 décembre 2020, qui a modifié 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 V »).

Les entités bancaires du périmètre d'Amundi sont soumises aux mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe de Crédit Agricole S.A. tel que décrit en paragraphe 2.4.2.

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, tel que détaillé en 2.4.2.1.2, soit 21 personnes dont la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué et les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A.

La politique de rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué d'Amundi est détaillée en section en 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 2.4.1.3 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 2.1.3.4 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 applicables à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel s'appliquent au « personnel identifié » CRD V.

Dans le cas particulier des mandataires sociaux qui sont considérés comme du « personnel identifié » CRD V, la politique de rémunération des mandataires sociaux est décrite dans la section 2.4.3 du document d'enregistrement universel.

La politique de rémunération applicable au « personnel identifié » CRD V comporte par ailleurs des règles spécifiques en matière de différé et d'indexation de la rémunération variable tel que précisé ci-après.

##### Périmètre du personnel identifié

Le périmètre du « personnel identifié » au sens de CRD V 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 CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.2 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 2.4.2.2.4 du document d'enregistrement universel.

##### Limitation des bonus garantis

Les conditions de versement d'une rémunération variable garantie sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.5 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 2022

#### Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022, répartis entre part fixe et part variable – (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Nombre de personnes concernées	15	6		21
Total des rémunérations	0,5	4,3		4,8
Dont montant de la part fixe	0,5	2,0		2,5
Dont montant de la part variable (y compris LTI)	n/a	2,3		2,3

S'agissant des membres du Conseil d'Administration, sont inclus tous les membres qui ont exercé leur mandat pendant tout ou partie de l'exercice 2022 (les changements intervenus dans la composition du Conseil d'Administration sont détaillés en section 2.1.1.1.1 page 53). Les rémunérations attribuées à Yves Perrier au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration sont incluses dans la colonne « Dirigeants ».

La part fixe comprend le salaire fixe et les avantages en nature. La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2022 qui deviendra effective en 2023 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration et, le cas échéant, de l'Assemblée générale. La part variable correspondant à l'exercice 2022 s'élève à 1,5 million d'euros et 0,8 million de LTI au titre de 2022.

La part de la rémunération variable représente 53 % de la rémunération totale attribuée et 110 % de la rémunération fixe.

#### Montants et forme des rémunérations variables attribuées au titre de 2022, répartis entre montants acquis ou non différés, et montants différés conditionnels – (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Nombre de personnes concernées	n/a	6		6
Montant acquis à versement immédiat	n/a	0,6		0,6
Montant à paiement décalé, en numéraire indexé	n/a	0,5		0,5
Montant différé conditionnel (y compris LTI)	n/a	1,2		1,2

Le montant des rémunérations différées au titre de 2022 inclut l'attribution LTI au titre de 2022 qui deviendra effective en 2023 sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Administration et, le cas échéant, de l'Assemblée générale.

#### Montants et forme des rémunérations variables attribuées au titre de 2022, répartis entre paiement en espèces, en actions ou instruments – (en millions d'euros et nombre de bénéficiaires)

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Nombre de personnes concernées	n/a	6		6
Paiements en espèces	n/a	1,0		1,0
Paiements en actions ou instruments	n/a	1,3		1,3

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2022 en actions ou instruments représente 55 %.

**Encours des rémunérations variables différées attribuées au titre des exercices antérieurs – (en millions d'euros)**

	Membres du Conseil d'Administration	Dirigeants	Autres	Total
Montant des encours de rémunérations différées attribuées au titre des exercices antérieurs acquises en 2022	n/a	0,1		0,1
Montant des encours de rémunérations différées attribuées au titre des exercices antérieurs non acquises	n/a	1,3		1,3

**Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2021 – (en millions d'euros)**

	Au titre de 2018	Au titre de 2019	Au titre de 2020
Montant des rémunérations différées versées	0	0	0
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

**Rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice 2022 au titre des embauches**

	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant individuel le plus élevé
Montant des rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice 2022 pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	0	0	0

**Indemnités de départ attribuées ou versées au cours de l'exercice 2022**

	Indemnités attribuées au cours d'exercices antérieurs et versées en 2022	Indemnités attribuées au cours de l'exercice 2022 avec versement immédiat	Indemnités attribuées au cours de l'exercice 2022 avec versement différé
Montant des indemnités de départ	0	0	0
Nombre de bénéficiaires	0	0	0
Indemnité la plus élevée	0	0	0

**Informations consolidées sur les membres du personnel identifié ayant une rémunération totale attribuée au titre de l'exercice 2022 supérieure à 1 million d'euros**

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