



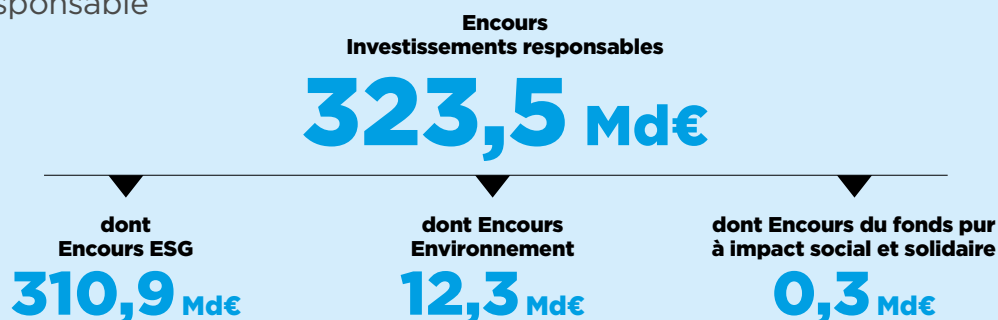
3 AMUNDI, UN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

3.1	LES ENGAGEMENTS RSE D'AMUNDI	97
3.1.1	Les enjeux RSE d'Amundi	97
3.1.2	La participation d'Amundi à la démarche FReD du groupe Crédit Agricole S.A.	97
3.1.3	Notations extra-financières d'Amundi et participation aux indices boursiers socialement responsables	97
3.1.4	Les chartes et actions de place qui nous engagent	98
3.1.5	L'application du devoir de vigilance	99
3.1.6	Le respect des droits humains	100
3.2	AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE	100
3.2.1	Œuvrer en faveur d'une finance responsable	100
3.2.2	Respecter la promesse faite aux clients	105
3.3	PLACER LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF AU CŒUR DE NOTRE RESPONSABILITÉ D'EMPLOYEUR	109
3.3.1	Les politiques RH	111
3.3.2	Dialogue social, prévention des risques psycho-sociaux et qualité de vie au travail	114
3.3.3	Mesure de l'engagement des salariés	115
3.3.4	Implication sociétale	116
3.4	AGIR EN ACTEUR CITOYEN, SOLIDAIRE ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT	116
3.4.1	Mécénat	116
3.4.2	Achats responsables	117
3.4.3	Empreinte environnementale directe	118
3.5	MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS	121
3.5.1	Note méthodologique	121
3.5.2	Tableau d'indicateurs	123

Chiffres-clés

Engagement 1

Agir en acteur financier responsable



Engagement 2

Placer le développement individuel et collectif au cœur de notre responsabilité d'employeur

Score d'engagement 2019

67%

Taux de formation

55%

Nombre de femmes parmi les dirigeants

28%

Engagement 3

Agir en acteur citoyen, solidaire et respectueux de l'environnement

**Émissions carbone
Énergie et déplacements professionnels**

11 754 tCO₂

Montants des dons

2,3 M€

Achats auprès du secteur protégé

0,5 M€

Conformément à la loi, Amundi n'est pas tenue de publier une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), dans la mesure où Crédit Agricole S.A., sa maison mère, établit une DPEF consolidée pour le Groupe intégrant les informations extra-financières de ses filiales et publiée dans son Document d'Enregistrement Universel annuel.

Agir en acteur financier responsable est un engagement au cœur de la stratégie de développement d'Amundi. Cet engagement prend forme au travers de notre gestion responsable et de l'offre de solutions d'investissement responsable adaptées à la demande de nos clients. Notre engagement s'exerce aussi au travers de la responsabilité sociétale et environnementale de l'entreprise (RSE).

Les engagements RSE d'Amundi s'inscrivent dans le nouveau Projet de Groupe du Crédit Agricole et sa raison d'être : « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société ». Parce que ses valeurs sont au cœur de son engagement depuis

sa création, Amundi se reconnaît pleinement dans les trois projets phares qui constituent le socle du développement du groupe Crédit Agricole : – le projet client, qui vise l'excellence relationnelle, – le projet humain, fondé sur la responsabilité, – le projet sociétal, centré sur notre rôle dans la société, au service d'un développement durable.

L'objectif de ce rapport est de donner une vision claire des impacts directs et indirects que l'activité d'Amundi peut avoir sur l'environnement et sur la Société, et de rendre compte de la façon dont l'entreprise prend en compte et répond aux attentes de ses parties prenantes.

3.1 LES ENGAGEMENTS RSE D'AMUNDI

3.1.1 Les enjeux RSE d'Amundi

Pionnier dans le domaine de l'investissement responsable, Amundi mène une politique visant à intégrer dans ses stratégies de gestion des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG), au-delà de l'analyse financière traditionnelle, à engager des initiatives spécifiques pour favoriser la transition énergétique et soutenir l'économie sociale et solidaire. Leader européen de la gestion d'actifs avec plus de 1 653 milliards d'euros d'encours sous gestion fin 2019, Amundi a lancé à l'automne 2018 un plan d'actions à trois ans ambitieux pour donner une nouvelle portée à ses engagements ESG.

La responsabilité d'Amundi consiste aussi à appliquer les principes du développement durable à son propre fonctionnement. Réduire et maîtriser son empreinte écologique, lutter contre les discriminations, promouvoir l'égalité des chances, assurer la transparence et l'intégrité dans ses pratiques de gouvernance, développer une politique de mécénat dans une logique de long terme et favoriser l'engagement de ses

collaborateurs, sont les objectifs d'Amundi en matière de RSE. Cette politique est conduite en France comme à l'international.

Aussi, au regard des enjeux globaux du métier d'asset manager, des enjeux spécifiques d'Amundi, des engagements du groupe Crédit Agricole, et de l'analyse des impacts directs et indirects de son activité, trois engagements principaux ont été pris :

- l'engagement envers nos clients : agir en acteur financier responsable ;
- l'engagement envers nos collaborateurs : placer le développement individuel et collectif au cœur de notre responsabilité d'employeur ;
- l'engagement envers la Société et le monde qui nous entoure : agir en acteur citoyen et solidaire, soucieux de limiter notre empreinte environnementale directe.

Les risques extra-financiers identifiés figurent dans le chapitre 5 du Document d'Enregistrement Universel d'Amundi consacré aux risques.

3.1.2 La participation d'Amundi à la démarche FReD du groupe Crédit Agricole S.A.

Depuis 2012, le groupe Crédit Agricole déploie dans ses différentes entités, dont Amundi, la démarche FReD⁽¹⁾. Cet outil de pilotage et de mesure de progrès en matière RSE permet de piloter les enjeux RSE et favorise l'implication des dirigeants et de l'ensemble des collaborateurs. En 2019, FReD est devenu l'outil de mise en place et de pilotage des engagements

sociétaux et environnementaux pris dans le cadre des ambitions 2022 du Crédit Agricole. Volontairement participative, la démarche consiste à définir, chaque année, 12 projets à mettre en œuvre au sein de chaque entité dans les trois dimensions de la RSE : économique, sociétale et environnementale.

3.1.3 Notations extra-financières d'Amundi et participation aux indices boursiers socialement responsables

Depuis son introduction en bourse en 2015, Amundi a fait l'objet de plusieurs notations extra-financières qui confirment la performance RSE d'Amundi :

- notée « Advanced » par Vigeo-Eiris avec la meilleure note (68/100) de son secteur ;
- notée « Prime » par ISS ESG avec un score B- ;

- classée par Sustainalytics 116^e sur 673 sociétés financières en termes de performance RSE ;
- notée A par MSCI ;

Le titre Amundi figure dans l'indice britannique FTSE4Good et dans les indices Euronext Vigeo Eiris : World 120, Europe 120, Eurozone 120 et France 20.

⁽¹⁾ FReD est l'acronyme de FIDES (volet économique), RESPECT (engagements sociaux et sociétaux) et Demeter, (actions environnementales). Plus d'informations sur la démarche FReD : <https://www.credit-agricole.com/responsable-et-engage/notre-strategie-rse-etre-le-partenaire-d-une-economie-durable/fred-la-demarche-rse-du-groupe-credit-agricole-s.a>.

3.1.4 Les chartes et actions de place qui nous engagent

Les chartes qui nous engagent

Dans une démarche volontaire, Amundi adhère et conduit sa stratégie RSE dans le respect des valeurs et principes énoncés dans les chartes suivantes :

Chartes	Date d'adhésion ou de signature
Pacte Mondial des Nations Unies	2003
Fondateur des Principes pour l'Investissement Responsable	2006
Charte de la Diversité	2008
UNEP-FI	2014
Charte de la Parentalité	2015
Charte des Achats responsables	2018
Women in Finance Charter (Amundi UK)	2019

Les actions de place

Amundi participe activement aux groupes de travail pilotés par des organismes de place visant à faire évoluer la finance responsable, le développement durable et la gouvernance d'entreprise. Amundi est notamment membre de l'AFG ⁽¹⁾, de l'EFAMA (dont le groupe Investissement Responsable est désormais co-présidé par un représentant d'Amundi), de l'IFA, de l'ORSE, de la SFAF, des SIF français, espagnol, italien, suédois, canadien, japonais et australien, et de l'association française « Entreprises pour l'Environnement ». Amundi est également membre et administrateur de Finansol.

En tant qu'acteur majeur de la gestion d'actifs, Amundi a participé activement aux travaux et consultations autour des projets européens de réglementation de l'investissement « ESG » : Règlement « Disclosure », Règlement Benchmark (*Climate Transition Benchmark* et *Paris aligned Benchmark*) et Règlement Taxonomy. Amundi a contribué aux travaux de l'AFG, en particulier ceux suivis par le « Comité Investissement Responsable ». Amundi cherche à concilier le fonctionnement efficace des marchés et du métier de la gestion d'actifs avec la promotion d'une finance plus responsable et plus orientée vers le service de l'économie. En tant que leader de la gestion en Europe et précurseur d'une gestion ISR, Amundi a pu partager sa vision et son expérience avec différents acteurs du projet à Bruxelles dans la ligne des contributions déjà apportées en

2017 et 2018 au HLEG (*High-Level Expert Group on Sustainable Finance*).

D'une manière plus générale, Amundi a contribué aux travaux de nature réglementaire menés par l'AFG, l'AFIC, de l'ASPIM ou l'AMAFI et de Paris Europlace pour la France, ainsi qu'à ceux de l'EFAMA à Bruxelles, ou de l'AFME et de l'ICMA à Londres. Enfin, les filiales d'Amundi en Europe adhèrent aux associations professionnelles de leurs pays respectifs.

Amundi a répondu à plus d'une vingtaine de consultations portant sur des réglementations européennes ou françaises en cours d'élaboration ou de révision.

La participation d'Amundi à des initiatives collectives

Coordonnées au niveau international, les coalitions d'investisseurs ont pour but d'inciter les pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et les entreprises à améliorer leurs pratiques ESG. Les domaines concernés sont la lutte contre le changement climatique, l'eau, la déforestation, les problèmes de santé dans les pays en voie de développement. Les coalitions visent également à faire adopter par les industries pétrolières et minières une plus grande transparence dans leurs relations avec les pays dans lesquels elles opèrent.

(1) AFG (Association Française de la Gestion financière) ; AFIC (Association Française des Investisseurs pour la Croissance) ; ASPIM (Association française des Sociétés de Placement Immobilier) ; AMAFI (Association française des Marchés Financiers) ; EFAMA (European Fund and Asset Management Association) ; AFME (Association for Financial Markets in Europe) ; ICMA (International Capital Market Association) ; IFA (Institut Français des Administrateurs) ; ORSE (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises) ; SFAF (Société Française des Analystes Financiers) ; SIF (Sustainable Investment Forums).

Initiatives	Thématiques	Soutenues par Amundi depuis
Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)	Changement climatique	2003
Carbon Disclosure Project (CDP)	Émissions de CO ₂ , transparence des données ESG	2004
Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)	Gestion responsable des ressources naturelles	2006
UN Global Compact Engagement on Leaders & Laggards	Reporting ESG	2008
Forest Footprint Disclosure Project (FFD)	Déforestation	2009
Water Disclosure Project	Utilisation des ressources en eau	2010
Access to Medicine Index	Accès aux médicaments	2010
Access to Nutrition Index	Accès à la nutrition	2013
Clinical Trials Transparency	Essais cliniques	2014
Human Rights Reporting and Assurance Frameworks Initiative (RAFI)	Droits de l'homme	2014
Portfolio Decarbonization Coalition	Changement climatique	2014 (co-fondateur)
Asia Corporate Governance Association (ACGA)	Gouvernance	2014
UNEP FI	Changement climatique	2014
UNPRI Letter Calling Stock Exchanges to put in place voluntary guidance for issuers on reporting ESG information by the end of 2016	Reporting ESG	2015
IGCC Letter to 77 EU companies on their positions and lobbying activities on EU Climate and Energy Policy	Changement climatique	2015
PRI Human Rights Engagement	Droits de l'homme – Reporting ESG	2015
Paris Green Bonds Statement de la Climate Bonds Initiative	Changement climatique	2015
Montreal Carbon Pledge	Changement climatique	2015
Green Bonds Principles	Changement climatique	2015
Finance for tomorrow	Finance durable	2017
Workforce Disclosure Initiative Letter	Conditions de travail – Reportings corporate	2017
Climate 100+	Changement climatique	2017
Global Green Bond Partnership	Changement climatique	2018
Living Wage Financials	Salaire vital	2018
Act4nature	Biodiversité	2018
One Planet Sovereign Wealth Fund Asset Manager Initiative	Changement climatique	2019
Operating Principles for Impact Management	Finance durable	2019
FAIRR	Bien-être animal	2019
Investor statement on deforestation and forest fires in the Amazon	Changement climatique	2019
Investor letter on climate related lobbying to Australian extractives sector	Gestion responsable des ressources naturelles	2019
The Japan TCFD Consortium	Changement climatique	2019

3.1.5 L'application du devoir de vigilance

La loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au groupe Crédit Agricole S.A., tenu d'établir et mettre en œuvre un plan de vigilance destiné à mieux identifier et prévenir les risques d'atteintes graves que ses activités peuvent causer aux libertés et droits fondamentaux de l'Homme, à la santé et la sécurité des personnes, et à l'environnement.

Crédit Agricole S.A., en tant que société mère, rend compte de la mise en œuvre effective des mesures constituant le plan de vigilance pour l'ensemble du groupe Crédit Agricole S.A. dont Amundi. Le détail du plan de vigilance du groupe Crédit Agricole S.A. figure dans le chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel 2019.

3.1.6 Le respect des droits humains

L'engagement à respecter les droits de l'Homme est global chez Amundi, en tant que promoteur d'une gestion responsable et en tant qu'employeur. Le respect des droits de l'Homme fait partie des critères de notation des émetteurs et constitue, avec l'environnement, le socle de la politique d'exclusion d'Amundi (cf. partie 2.1 « Œuvrer en faveur d'une finance responsable »). Précisément, le respect des droits humains est pris en compte dans la notation ESG *via* le critère « Communauté locales et droits de l'homme ». Lorsqu'une entreprise bafoue les droits humains de manière sévère et répétée, sans prendre de mesures efficaces de remédiation, et après dialogue avec l'entreprise, Amundi peut l'exclure de son univers d'investissement, car elle contreviendrait aux 10 principes du Pacte mondial. La dimension

des droits de l'homme est également présente dans l'analyse de la chaîne des fournisseurs des entreprises dans certains secteurs où la vigilance est de mise afin de prévenir des violations de droits de l'homme chez certains d'entre eux. Les travailleurs migrants notamment, qui sont plus sujets à risque, méritent une attention particulière dans le cadre des programmes de surveillance qui peuvent être mis en place par les entreprises donneuses d'ordre.

L'engagement d'Amundi se traduit également dans sa politique RH : *via* des actions en faveur de la diversité, la lutte contre les discriminations, l'importance donnée au dialogue social, à la négociation collective et au respect de la liberté d'association (cf. parties 3.1 « Politiques RH » et 3.2 « Dialogue social »).

3.2 AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

Agir en acteur financier responsable est un engagement fondamental pour Amundi, qui a placé l'intégration ESG et la finance verte au cœur de sa stratégie de développement. Amundi encourage les émetteurs à adopter les meilleures pratiques dans ce domaine et propose à ses clients des

solutions d'investissement responsable. Notre engagement est aussi d'apporter à nos clients des solutions d'épargne et d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable et de confiance.

3.2.1 Œuvrer en faveur d'une finance responsable

Les ambitions d'Amundi

Amundi a fait de l'investissement responsable l'un de ses piliers fondateurs dès sa création en 2010. Pionnier dans ce domaine, l'entreprise fut l'une des signataires fondateurs des Principes de l'Investissement Responsable (PRI) en 2006. Ce choix repose sur deux convictions. La première correspond à une conscience claire de la responsabilité des investisseurs pour allouer l'épargne en prenant en considération, au-delà des critères financiers, son impact sur la société en général. La seconde conviction est que la prise en compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans les politiques d'investissement a un impact positif sur la performance financière.

En 2018, Amundi a annoncé un plan d'action ambitieux à trois ans qui vise à déployer l'intégration des enjeux ESG au sein de toutes ses gestions. Cette annonce appuie et renforce l'engagement que le Groupe a pris depuis sa création envers la Société et les investisseurs :

- la prise en compte de l'analyse ESG (*Environnement, Social, Gouvernance*) sera généralisée dans la gestion de tous les fonds ouverts du Groupe à horizon 3 ans ;

- la politique de vote dans les assemblées générales intégrera systématiquement les résultats de la notation ESG des entreprises ;
- les activités de conseil spécifique destinées aux clients institutionnels d'Amundi seront développées pour les accompagner dans leur stratégie ESG ;
- les initiatives spécifiques favorisant l'investissement dans des projets à impact environnemental ou social seront doublées ;
- les investissements dans l'économie sociale et solidaire seront doublés.

Les encours

Au 31 décembre 2019, Amundi affiche plus de 323 milliards d'euros d'encours sous gestion en Investissement Responsable, ce qui représente près de 19,6 % de ses encours globaux.

Encours sous gestion	1 653,4 Mds€
Encours sous gestion après exclusion des émetteurs notés G	1 564,8 Mds€
Encours en Investissement Responsable au 31 décembre 2018	323,5 Mds€
Fonds et mandats ESG (sur/sous pondération ESG, exclusions spécifiques selon le référentiel Amundi ou selon les référentiels ou besoins des clients)	310,9 Mds€
Initiatives spécifiques	
■ Environnement (Climat, transition énergétique, eau, ressources naturelles)	12,3 Mds€
■ Fonds pur à impact social et solidaire	0,3 Mds€

Des ressources spécialisées

Depuis sa création, Amundi a choisi d'intégrer l'ESG au cœur de sa gestion et dispose pour cela d'une équipe dédiée d'une trentaine de spécialistes dont :

- 12 analystes ESG. Basés à Paris, Tokyo et Dublin, ils rencontrent, engagent et maintiennent le dialogue avec les entreprises pour améliorer leurs pratiques ESG et sont en charge de la notation de ces dernières. Ces analystes utilisent les données de 8 fournisseurs d'informations et notations extra-financières ;
- 5 spécialistes dédiés à la politique de vote et d'engagement vis-à-vis des entreprises dans lesquelles Amundi est investie ;
- 3 analystes quantitatifs, chargés de l'analyse de la performance des signaux ESG en amont et en aval de la construction des portefeuilles pour une meilleure intégration dans le processus de gestion ;
- une interface de distribution disponible en temps réel dans les outils des gérants pour un accès aux notations ESG des émetteurs (entreprises et États) au même titre que les notes financières ;
- de nombreux départements sont également impliqués pour l'accompagnement, le reporting et le support de la démarche d'investissement responsable d'Amundi.

Une gouvernance dédiée à la politique ESG

Avec l'appui de ces équipes, Amundi anime quatre comités qui font l'objet d'un suivi régulier par le Directeur Général d'Amundi :

- le Comité Stratégique ESG pour définir et valider la politique ESG et les orientations stratégiques du Groupe Amundi ;
- le Comité de Notation ESG pour définir et valider la notation ESG ;
- le Comité de Vote ESG pour examiner et valider les engagements et l'exercice des droits de vote d'Amundi, et s'assurer de leur cohérence avec les thématiques d'engagement clés ESG ;
- le Comité d'Impact social pour couvrir les stratégies d'investissements sur des thématiques sociales et solidaires dans les sociétés non cotées (capital-investissement et dette privée).

Une offre complète et une démarche ISR certifiée ⁽¹⁾

Amundi s'appuie sur l'expertise de l'ensemble du Groupe pour proposer à ses clients institutionnels et particuliers une large gamme de fonds ouverts et des solutions d'investissement responsable sur-mesure intégrant les facteurs ESG. Afin de répondre à la diversité des besoins, des objectifs et des motivations des investisseurs en matière d'investissement responsable, Amundi a développé des solutions intégrant des critères ESG combinés à des initiatives spécifiques pour permettre aux investisseurs de relever les défis environnementaux ou sociaux.

Depuis 2013, la démarche ISR d'Amundi est certifiée par l'AFNOR, un organisme reconnu et indépendant. Cette certification garantit la qualité et la transparence de sa démarche ISR.

Travaux du Comité Médicis en 2019

Amundi soutient l'essor de ce think tank consacré à l'étude de la responsabilité sociétale des acteurs économiques et financiers. Le Comité Médicis mène une réflexion sur les principes, les techniques et les impacts de l'Investissement Responsable, dont les acteurs économiques et financiers pourront s'inspirer. Il étudie les grands défis de responsabilité sociale posés par les transformations économiques, technologiques et politiques auxquelles sont confrontées les entreprises, globalement et localement. Le Comité Médicis a un double objectif : éclairer Amundi dans la définition de sa politique d'investissement et plus largement, contribuer aux débats de société, en permettant à Amundi d'assumer et d'exercer pleinement son rôle sociétal.

En 2019, le Comité Médicis a organisé deux événements publics : le premier en juillet avec le climatologue Jean Jouzel et le Président-Directeur Général de Total, Patrick Pouyanné sur la thématique d'une transition écologique juste, le second en décembre pour explorer les liens qui unissent les entreprises à leur nationalité.

La politique ESG d'Amundi

L'analyse ESG au cœur de notre process d'investissement responsable

La méthodologie d'analyse ESG d'Amundi est fondée sur une approche *Best-in-Class*. Cette approche consiste à noter les entreprises sur leurs pratiques ESG dans leurs secteurs respectifs, selon une échelle qui varie de A, pour la meilleure note, à G, pour la moins bonne. Afin de noter plus de 8 000 émetteurs dans le monde, la note ESG d'Amundi repose, dans une première étape, sur un consensus entre les analyses de partenaires fournisseurs de données extra-financières.

L'analyse ESG des entreprises s'appuie sur des textes à portée universelle comme le Pacte Mondial des Nations Unies, les Principes Directeurs de l'OCDE sur la gouvernance d'entreprise, ceux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), etc. Amundi intègre désormais la question du bien-être animal dans ses critères de notation extra-financière des émetteurs du secteur alimentaire. Notre analyse ESG s'applique à toutes les classes d'actifs classiques : actions, obligataire, monétaire et diversifié, ainsi qu'aux actifs réels et alternatifs : private equity, dette privée, immobilier et infrastructures.

En 2019, Amundi a été à nouveau récompensée pour la qualité de son analyse ESG et sa capacité à intégrer les critères ESG dans ses différentes gestions :

- l'évaluation annuelle faite par les PRI a attribué à Amundi un A+, la meilleure note possible, pour la catégorie « Stratégie & Gouvernance » en matière d'investissement responsable ;
- Amundi a également été de nouveau nommée première du classement Extel 2019 dans la catégorie « Les 100 plus grandes sociétés de gestion de fonds paneuropéennes en matière d'ESG / SRI » en France et occupe la 10^e place au niveau européen.

Une politique d'exclusion ciblée

Amundi applique des règles d'exclusions ciblées qui constituent le socle de sa responsabilité fiduciaire. Elles sont appliquées dans toutes ses stratégies de gestion active et consistent à exclure les entreprises qui ne sont conformes ni à sa politique ESG, ni aux conventions internationales et aux cadres reconnus sur le plan international, ni aux cadres de régulations nationales.

(1) La certification couvre également la gestion ISR de BFT Investment Managers et de CPR Asset Management, sociétés de gestion filiales d'Amundi.

C'est ainsi qu'Amundi exclut les activités suivantes :

- tout investissement direct dans les entreprises impliquées dans la fabrication, le commerce, le stockage ou les services pour les mines antipersonnel, les bombes à sous-munitions, en conformité avec les conventions d'Ottawa et d'Oslo ;
- les entreprises produisant, stockant, commercialisant des armes chimiques, des armes biologiques et des armes à l'uranium appauvri ;
- les entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte Mondial.

Ces émetteurs sont notés G sur l'échelle d'Amundi.

De plus, Amundi pratique des politiques sectorielles spécifiques aux industries controversées que sont le charbon et le tabac.

Politique Charbon

En 2016, Amundi a pris la décision de se désengager des émetteurs qui réalisent plus de 50 % de leur chiffre d'affaires dans l'extraction du charbon, en lien avec les engagements du groupe Crédit Agricole en matière de lutte contre le changement climatique et de gestion de la transition énergétique. En 2017, ce seuil a été abaissé à 30 % puis à 25 % en 2018. En 2019, Amundi a étendu sa politique charbon aux sociétés actives dans la production d'électricité. Sont également exclues toutes les sociétés ayant des revenus provenant de l'extraction de charbon et de la production d'électricité, obtenue à partir de charbon, égaux ou supérieurs à 50 % de leurs revenus totaux ⁽¹⁾ et toutes les sociétés de production d'électricité et d'extraction de charbon dont le seuil est compris entre 25 % et 50 % et qui n'ont pas l'intention de réduire le pourcentage des revenus provenant de ces activités.

Politique Tabac

En 2018, Amundi a décidé que la note ESG d'une société dont plus de 10 % du chiffre d'affaires provient du tabac ne pourra pas être supérieure à E (fournisseurs, fabricants, distributeurs). Cela les exclut par conséquent de notre gamme de fonds ISR, historiquement soumise à l'exclusion des émetteurs notés E, F et G.

En 2019, 319 émetteurs (*Corporates* et États) sont exclus des portefeuilles de gestion ⁽²⁾.

Une politique d'engagement active

Amundi a mis en place une politique d'engagement forte autour de trois axes principaux : l'engagement pour influence, l'engagement continu et l'engagement par le vote. Cette politique constitue un dispositif essentiel de la responsabilité fiduciaire et du rôle d'investisseur responsable d'Amundi.

L'engagement pour influence

Amundi mène une politique d'engagement pour influence sur des thématiques spécifiques pour accompagner les entreprises vers de meilleures pratiques. Ces travaux font l'objet d'un rapport annuel d'engagement publié par les équipes d'analyse ESG et de *Corporate Governance*, et disponible sur www.amundi.com. En 2019, l'engagement pour influence a porté sur les thématiques du salaire vital ainsi que des pratiques des banques dans le cadre de leurs émissions d'obligations vertes.

L'engagement continu

Afin d'affiner les notes attribuées par l'analyse ESG, les analystes extra-financiers rencontrent les entreprises tout au long de l'année. Celles-ci sont sélectionnées en fonction de la part d'Amundi dans leur capital et en fonction du poids des valeurs en portefeuille ou dans les indices de référence. En 2019, 262 entreprises ont été rencontrées par les analystes extra-financiers d'Amundi.

Le vote et le dialogue actionnarial

Dès 1996, Amundi a mis en place sa propre politique de vote ⁽³⁾, mise à jour annuellement, en intégrant des critères environnementaux et sociaux. Amundi exerce ses droits de vote lors des assemblées générales (AG) des sociétés dans lesquelles ses portefeuilles sont investis.

Notre politique de vote répond à un triple objectif : assurer l'intérêt des porteurs de parts, formaliser et rendre publiques nos attentes en matière de gouvernance auprès des émetteurs et engager le dialogue avec les émetteurs avant les AG puis tout au long de l'année sur les sujets relatifs à l'efficacité de la gouvernance et à la transparence des politiques de rémunération. L'engagement actionnarial constitue également un levier d'influence grandissant en faveur d'une économie bas carbone, qui s'est intensifié à partir de 2017, dans la lignée du mouvement initié par la COP 21.

Le dialogue actionnarial vise, par des échanges constructifs et réguliers, à préciser nos attentes en tant qu'investisseur responsable sur les résolutions présentées en AG. Il est réalisé auprès des émetteurs représentant des positions les plus significatives de nos portefeuilles. Il est structuré par l'envoi de pré-alertes avant les AG et vise à obtenir des engagements supplémentaires, des modifications voire l'abandon de certaines résolutions présentées par les émetteurs. En 2019, 164 échanges avec des émetteurs ont été comptabilisés.

Campagne de vote	2019
Nombre d'AG traitées	3 492
Nombre de résolutions traitées	41 429

En 2019, nous avons élargi le périmètre de vote par rapport à 2018 en votant pour tous les émetteurs européens quel que soit le pourcentage de titres détenus par Amundi (auparavant nous ne votions qu'à partir d'un seuil de détention de 0,05 % du capital). Ce changement explique la très forte augmentation (respectivement + 18 % et + 17 %) du nombre d'AG et de résolutions traitées.

Amundi a attiré l'attention des émetteurs sur deux thèmes considérés comme essentiels : le changement climatique et le creusement des inégalités. C'est pourquoi nous avons examiné avec soin les informations relatives aux émissions de gaz à effet de serre ainsi que les engagements pris par les sociétés en vue de leur réduction et compensation. De même, nous avons encouragé la publication du ratio d'équité (rapport entre la rémunération du dirigeant et la rémunération moyenne des salariés), que nous analyserons au regard des résultats de l'entreprise, des pratiques du secteur et des pays d'implantation.

La prise en compte progressive des critères ESG dans notre politique de vote nous amène à avoir un dialogue plus riche sur les performances extra-financières des émetteurs. En particulier, l'implication du Conseil et des organes de gouvernance sur

(1) Et réalisant moins de 25 % de leurs revenus dans l'extraction du charbon.

(2) Hors fonds indiciels et ETF contraints par leur indice de référence.

(3) Un rapport d'exercice des droits de vote et de dialogue actionnarial, mis à jour semestriellement, est disponible sur le site internet d'Amundi (www.amundi.com).

ces sujets nous paraît essentielle. Nous encourageons donc vivement la publication d'un rapport intégré, ou à défaut, d'un rapport social et environnemental permettant d'apprécier la prise en compte des enjeux sociétaux et les objectifs que l'entreprise se fixe dans ce domaine.

Réciproquement, Amundi s'engage dans une démarche de transparence en informant, dans la mesure du possible, les émetteurs d'une intention de vote négatif.

Au-delà de la campagne de vote 2019, les objectifs à court et moyen termes sont de continuer à élargir le périmètre de vote, à mieux intégrer les ratings internes ESG dans notre politique de vote et d'accroître notre dialogue avec des émetteurs, plus particulièrement ceux pour lesquels nous avons émis un ou plusieurs votes d'opposition en 2019.

Dans le cadre de l'exercice des droits de vote de ses OPCVM, Amundi peut être confrontée à des situations de conflits d'intérêts, notamment avec des entités du groupe Crédit Agricole. Afin de parer à cette éventualité, une procédure permettant de résoudre ces conflits a été mise en place. Elle s'articule tout d'abord autour d'une liste préétablie d'émetteurs pour lesquels un conflit d'intérêts potentiel a été identifié du fait des liens entre Amundi et les émetteurs concernés. Pour ces sociétés, les propositions de vote des résolutions, en application de la politique de vote Amundi, seront soumises au Comité de Vote (présidé le *Deputy CEO* d'Amundi) pour validation préalable à l'Assemblée.

Les actions en faveur du climat

À l'heure où le changement climatique présente un risque majeur à moyen et long terme et réussir la transition énergétique est un enjeu clé, Amundi a poursuivi en 2019 ses engagements en faveur de la transition énergétique et d'une économie bas carbone. Son engagement, ses initiatives s'inscrivent dans la stratégie Climat du groupe Crédit Agricole adoptée en juin 2019 et la gouvernance mise en place à cet effet.

Au 31 décembre 2019, les encours soutenant la transition énergétique et la croissance verte atteignent 12,3 milliards d'euros en progression de presque 50 %.

Amundi propose des solutions d'investissement clé en main accessibles en fonds ouverts et sur-mesure au travers de mandats et fonds dédiés. Ces solutions s'inscrivent dans une palette d'innovations financières : solutions indicielles *low-carbon*, fonds *green bonds*, fonds thématiques, société de gestion commune avec EDF, etc. et dans une série d'actions, par exemple le partenariat stratégique noué avec la Banque Européenne d'Investissement (BEI), ou la participation au Comité Exécutif des *Green Bond Principles*, visant à mobiliser les investisseurs dans la transition vers une économie bas carbone.

Financement de la transition énergétique

Les investissements dans les financements verts concernent le plus souvent les domaines de l'efficacité énergétique et des infrastructures vertes. Ils visent à répondre aux enjeux environnementaux, sociétaux et économiques que représentent la raréfaction des ressources naturelles, ainsi que la gestion des dommages environnementaux liés à l'eau, à l'air, au sol, aux déchets et aux écosystèmes.

Au sein de notre dispositif de solutions climat, nous proposons une offre de fonds thématiques dédiés au financement de la transition énergétique. Le fonds Amundi Valeurs Durables et *Amundi Equity Green Impact* dédié à la clientèle à l'international, sont investis dans les actions d'entreprises européennes réalisant au moins 20 % de leur chiffre d'affaires dans le développement

des technologies vertes. Ils prennent en compte les critères ISR d'Amundi et excluent les entreprises qui produisent des énergies fossiles et nucléaires.

Pour les investisseurs à la recherche de solutions obligataires participant au financement de la transition énergétique et écologique, Amundi propose des fonds investis en *Green Bonds*. Au 31 décembre 2019, les encours gérés par Amundi totalisent 2,5 milliards d'euros.

En 2019, Amundi a mené des initiatives majeures pour développer les encours en actifs verts :

- En termes d'offre, Amundi a lancé un fonds green bond en partenariat avec la banque européenne d'investissement (BEI) pour accélérer des projets de transition énergétique en Europe. Le fonds dénommé « Green Credit Continuum » a pour objectif de financer les objectifs environnementaux européens, de promouvoir le développement de nouveaux instruments de marché et de faciliter l'accès au marché d'entreprises et de projets verts de plus petite taille, tout en offrant des rendements attractifs aux investisseurs. L'ambition est de lever 1 milliard d'euros en développant le marché de la dette verte en Europe, au-delà des obligations vertes existantes.
- La même année, Amundi et l'AiIB (la Banque asiatique d'investissement pour les infrastructures) ont lancé un fonds pour faire avancer l'action sur le climat, la Asia Climate Bond Portfolio. Ce programme d'investissement qui se compose d'un portefeuille obligataire d'un montant de 500 millions de dollars US vise à lutter contre le changement climatique. Amundi et AiIB ont développé un dispositif inédit, le *Climate Change Investment Framework*, qui prend en considération trois variables – le financement vert, la limitation des risques climatiques et la résistance aux changements climatiques – afin d'analyser la capacité des émetteurs à faire face aux changements climatiques. En complément de ce portefeuille obligataire, ce programme prévoit de mobiliser 500 millions de dollars US supplémentaires auprès d'investisseurs institutionnels soucieux de participer à la lutte contre le changement climatique.

En 2016, Amundi a conclu avec EDF un partenariat qui s'inscrit dans le cadre du financement de la transition énergétique « Amundi Transition Énergétique » (ATE) avec pour objectif de proposer aux investisseurs institutionnels des fonds gérés autour des thématiques infrastructures énergétiques et efficacité énergétique BtoB. Amundi Transition Énergétique investit en actifs réels associés à la production d'énergie renouvelables (éolien, solaire...) et à l'amélioration de l'efficacité énergétique (cogénération, réseaux de chaleur...), dont la performance est décorrélée de l'évolution des marchés financiers. ATE dispose de 2 milliards de capacité d'investissement et a réalisé en moins de trois ans l'équivalent de l'une des cinq dernières centrales à charbon françaises soit plus de 700 MW *via* plus de 200 installations de production d'énergie verte et d'efficacité énergétique : ferme éolienne, centrales photovoltaïques, cogénérations (gaz et bois).

Décarbonation des portefeuilles

L'objectif de ces solutions est de réduire l'impact carbone des portefeuilles, en réduisant dans les portefeuilles le poids des émetteurs qui émettent beaucoup de CO₂ ou qui détiennent des réserves d'énergies fossiles potentiellement inexploitable. Amundi a été pionnier en lançant, dès septembre 2014, une offre de gestion indicuelle basée sur les indices MSCI *Low Carbon Leaders*. L'ensemble des solutions *low carbon* représente aujourd'hui un encours de près de 4,7 milliards d'euros chez Amundi.

L'empreinte carbone des portefeuilles

Amundi a choisi Trucost, leader mondial de la recherche environnementale et de la fourniture de données carbone, pour calculer l'impact carbone ⁽¹⁾ de ses fonds. Cela permet à la fois de satisfaire les provisions quantitatives de l'article 173 sur la prise en compte des émissions de CO₂ liées aux actifs sous gestion, mais aussi de développer – grâce à l'expertise de ses équipes dédiées – des stratégies innovantes permettant de réduire l'empreinte carbone des portefeuilles d'investissement.

L'investissement à impact social et solidaire

En 2019, Amundi a continué de renforcer son activité d'investissement à impact social et solidaire conformément à son ambition de devenir l'acteur de référence du secteur et de doubler les encours du fonds solidaire Amundi Finance et Solidarité en 2021.

Dans le même temps, la ligne métier a posé les premiers jalons d'une offre similaire à dimension européenne. L'objectif est à terme de proposer un véhicule d'investissement dans les entreprises sociales des pays européens où le groupe Crédit Agricole et Amundi sont plus particulièrement présents. Dans cette optique, quelques dossiers sont en phase avancée d'études tout spécifiquement en Italie.

Avec une croissance de plus de 20 % de ses encours, la gestion à impact social d'Amundi a connu en 2019 un développement significatif. Cette croissance s'explique par un intérêt croissant des particuliers, *via* l'épargne salariale solidaire, et des institutionnels pour des investissements porteurs de sens.

Amundi a sélectionné cinq thèmes d'investissement d'impact qui couvrent l'essentiel des 17 objectifs de développement durable (ODD) ⁽²⁾. Ils visent à répondre aux besoins essentiels des hommes et des femmes : avoir accès à un logement digne, avoir accès à un travail reconnu, avoir accès aux soins, à l'éducation et à la formation nécessaire, protéger l'environnement, aider l'entrepreneuriat solidaire. La conjugaison de ces facteurs est gage d'une cohésion sociale renforcée.

En 2019, nous avons poursuivi notre stratégie de financement à long terme des financeurs solidaires en région qui accompagnent des entreprises en démarrage ou de très petite taille. Nous entendons renforcer nos partenariats pour mieux identifier et accompagner les jeunes entreprises en forte croissance dans une économie innovante et source de solutions pour les enjeux sociétaux d'aujourd'hui et de demain.

Nous finançons actuellement 39 entreprises solidaires, dont sept nouvelles en 2019 : Auxilife, Les Opticiens mobiles, My Retail Box, Bathô, Quinola, CMS et SEEA qui sont plus particulièrement actives dans le secteur santé/bien-être, éducation, emploi/insertion et soutien aux agriculteurs. Ces entreprises ont fait l'objet d'une double analyse financière et impact social sur la base de notre méthodologie développée en interne. Ce modèle d'analyse interne permet de sélectionner parmi les entreprises rencontrées chaque année, une centaine par an environ, les plus à même de générer un impact social sur le long terme tout en présentant des perspectives de développement économique durable. Elles sont ensuite présentées au Comité d'Investissement le « Comité d'Impact », présidé par un membre de la Direction Générale d'Amundi. Elles font l'objet d'un reporting régulier qui met en valeurs leurs impacts positifs conformément aux indicateurs clés définis ensemble.

D'autre part, quelques entreprises du portefeuille ont vu leur accompagnement renforcé au fur et à mesure de leurs nouveaux besoins. Parmi elles, citons principalement le groupe la Varappe, Miimosa, Etic et Forest Finance. Notons également la sortie de Bretagne Atelier, entreprise pour laquelle l'action d'Amundi lui a permis de repartir de l'avant.

En terme d'innovation, un site internet dédié aux investissements d'Amundi Finance et Solidarité a été lancé <https://amundi.oneheart.fr/>. Il offre à la fois à nos partenaires une visibilité extérieure et permet à chaque porteur de parts d'avoir connaissance des dernières réalisations concrètes des entreprises accompagnées.

Amundi réunit régulièrement ses partenaires solidaires pour échanger sur les enjeux de l'économie sociale et solidaire et construire avec eux des actions de promotion de la finance à impact social. Fin 2019, la réunion annuelle de notre Club des Partenaires a permis aux différents acteurs de se rencontrer, de mieux se connaître et pour certains de construire des projets de partenariat qui est un des atouts de notre savoir-faire.

Chiffres clés de l'Épargne solidaire

2019

Encours (<i>en millions d'euros</i>)	3 340
Évolution 2018/2019	+ 20,20 %
Nombre d'acteurs solidaires financés	39
Nombre de produits labellisés par Finansol	18

L'engagement du pôle Actifs Réels et Alternatifs

Amundi Immobilier

Amundi Immobilier est engagée depuis 2010 dans une démarche responsable et participe à de nombreuses réflexions et initiatives de place sur l'Investissement Responsable : participation aux groupes de travail de l'OID (Observatoire de l'Immobilier Durable) et de l'ASPIM pour la création d'un label ISR appliqué à l'immobilier. Dès 2012, Amundi Immobilier a élaboré une Charte d'Investissement Responsable interne permettant de structurer et de faciliter l'application d'une démarche ESG dans l'ensemble de ses métiers. La Charte s'appuie sur un outil d'audit qui permet une évaluation de la performance environnementale et sociale des immeubles sous gestion directe. Elle a été actualisée en 2018 pour intégrer les enjeux climatiques. Chaque immeuble en portefeuille est analysé à l'aide d'une pluralité de critères tels que bien-être, pollution, énergie, eau, transport, déchets, bilan carbone de l'actif, trajectoire carbone de l'actif – basée sur des objectifs 2 °C et exposition aux risques climatiques. Une action majeure d'Amundi Immobilier en 2019 concerne le projet de co-investissement avec l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine annoncée en juin 2019. Ce projet vise à créer un fonds investissant dans des espaces de co-working dans les 1 500 quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). L'ambition d'Amundi est de contribuer à réinventer le lien entre privé et public en proposant de nouveaux modèles de coopération. Le fonds intégrera des critères d'investissement ESG, et s'inscrit donc pleinement dans la démarche ESG d'Amundi Immobilier.

(1) Les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2, et une partie du scope 3 correspondant aux émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang) ainsi que les réserves carbonées sont couvertes.

(2) ODD : Objectifs mondiaux découlant des Objectifs du millénaire pour le développement que les pays signataires se sont engagés à atteindre au cours des 15 prochaines années (2015-2030).

Amundi Private Equity Funds

Dans le sillage d'Amundi et depuis plus de 5 ans, Amundi PEF a intégré la démarche ESG comme un levier de création de valeur dans ses décisions d'investissement et tout au long de la période de détention de ses participations. Lors de l'audit des fonds de capital investissement, infrastructures ou dettes non cotées, les politiques ESG des gérants sont revues attentivement et font partie de l'appréciation globale portée sur la proposition d'investissement. Pour approfondir sa démarche durant la période de détention, Amundi PEF analyse des indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents. Amundi PEF s'assure également que les questions ESG sont abordées dans les Conseils d'Administration et que l'entreprise progresse pendant la durée de l'investissement (en moyenne 5 ans). Notre démarche d'engagement se matérialise par des recommandations à plus ou moins long terme, adaptées à l'entreprise et à son secteur. D'ores et déjà Amundi PEF et les équipes d'analyse extra-financière sont intégrées dans les groupes de travail de place aux côtés des autres acteurs du capital-investissement de l'Association parisienne de France Invest. AMUNDI contribue également activement au guide ESG de France Invest. En octobre 2019, Amundi Private Equity Funds a rejoint l'Initiative Climat International supporté par les PRI. Amundi Private Equity Funds renforce ainsi ses engagements

en matière de développement durable et de lutte contre le réchauffement climatique par la signature du Manifeste de l'Initiative Climat et s'engage à :

- se mobiliser pour contribuer, à son niveau, à l'objectif des Accords de Paris de limiter le réchauffement climatique à deux degrés ;
- contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre des sociétés de son portefeuille et mettre en place un plan d'adaptation au changement climatique.

Dettes Privées

L'expertise Dette Privée applique depuis sa création en 2012 les mêmes principes ESG (adaptés aux obligations privées) que les gestions d'Amundi. L'approche ESG de la dette privée repose sur une approche amont menée par les analystes ESG d'Amundi qui s'appuient sur l'expertise sectorielle acquise sur les sociétés cotées, approche relayée par les gérants et analystes de l'équipe dette privée, à partir de questionnaires et d'entretiens individuels. En 2019, l'équipe Dette Privée d'Amundi a continué à se renforcer tout en accélérant le travail de diversification de ses expertises. Elle gère désormais 5,8 milliards d'euros en dette senior *corporate*, dette immobilière et dette d'acquisition. Coté dette senior *corporate*, l'équipe de Gestion a financé cette année 18 entreprises sélectionnées selon les critères ESG d'Amundi.

3.2.2 Respecter la promesse faite aux clients

Notre engagement premier est d'apporter à nos clients des solutions d'épargne et d'investissement performantes et transparentes, dans le cadre d'une relation durable, fondée sur la confiance mutuelle.

Amundi est organisée autour de deux grands métiers :

- fournir des solutions d'épargne répondant aux besoins des clients particuliers des réseaux partenaires et des distributeurs tiers ;
- développer des solutions d'investissement spécifiques pour la clientèle institutionnelle et celle des entreprises.

Depuis 2016, Amundi anime un Comité Consultatif composé de grands experts pour échanger sur les perspectives économiques et géopolitiques mondiales, analyser leurs impacts sur les marchés financiers dans chacune des grandes zones géographiques et affiner la compréhension des besoins financiers des clients dans les pays où nous avons décidé d'être présent.

Développer une relation durable avec les réseaux partenaires et leurs clients

Amundi est le partenaire historique de quatre réseaux bancaires en France (Caisses régionales de Crédit Agricole, LCL, Société Générale et Crédit du Nord) et de 10 autres réseaux en Europe et en Asie. Les équipes d'Amundi travaillent étroitement avec chacun des réseaux partenaires dans l'identification des besoins, des supports et des services les plus adaptés pour leurs clients. Plus d'une centaine de personnes chez Amundi (en central, comme dans les filiales à l'étranger) sont dédiées aux relations avec les réseaux partenaires européens et asiatiques.

Au-delà des réseaux partenaires, Amundi développe un courant d'affaires croissant avec d'autres réseaux distributeurs français et étrangers (banques, compagnies d'assurance, courtiers) qui distribuent le plus souvent en architecture ouverte des solutions

d'épargne construites par Amundi et destinées aux clients de leurs réseaux.

Les équipes dédiées d'Amundi en charge de ces partenariats s'appuient sur la bonne connaissance par chacun de ces réseaux de la variété des besoins de leurs différents segments de clientèle. Elles travaillent étroitement avec leurs correspondants à l'identification des supports de placement et des services les plus adaptés aux besoins de leurs clients. Ainsi, les caractéristiques de chacun des produits, la composition des gammes proposées, les services et la communication associés sont élaborés ensemble et validés à l'occasion de Comités Produits et Services périodiques.

À l'international, des évolutions importantes dans les offres d'Amundi ont résulté de l'intégration de Pionnier parachevée en 2019. D'importants travaux d'optimisation des gammes issues de cette fusion ont été conduits en 2019 et ont contribué à améliorer la diversité et la qualité des offres proposées par les réseaux commerciaux partenaires notamment à l'international

Connaître les besoins des clients particuliers

Amundi assure en central depuis Paris, mais aussi localement avec ses correspondants sur chacun des marchés où ses réseaux partenaires déploient leurs offres, une veille réglementaire et concurrentielle active. L'objectif est d'être informé, sur chacun des marchés de ses partenaires, des évolutions locales en matière de comportements d'épargne, des éventuelles nouvelles solutions d'épargne rendues possibles par des évolutions réglementaires et de suivre les offres construites par des acteurs concurrents pour aider nos correspondants à apporter à leurs clients particuliers la meilleure réponse à leurs besoins.

La thématique de l'épargne responsable bénéficie d'un intérêt croissant des acteurs de la gestion d'actifs et d'épargnants de plus en plus motivés à donner davantage de sens à leur épargne. Amundi s'est associé en 2019 avec plusieurs acteurs institutionnels en France pour la réalisation d'une étude quantitative réalisée par MOAI et intitulée « Épargne

et Investissement Responsable ». Pour disposer de réponses précises et mieux appréhender la réalité des comportements en matière d'investissement responsable, l'échantillon a été construit sur les critères habituels de représentativité, mais en y ajoutant une contrainte de détention d'un patrimoine financier minimal de 20 K€ et d'au moins un produit d'épargne hors livret d'épargne.

Validation des produits

Le Comité Produits et Services, instance décisionnelle et de gouvernance présidée chaque mois par le Directeur du Marketing Retail, valide formellement la création et l'évolution des offres de supports de placement et de services associés proposés. Aucun produit ne peut être commercialisé sans les avis favorables des lignes métiers Risques, Juridique et Compliance représentés dans cette instance. Les demandes d'agrément auprès des autorités de tutelle sont alors diligentées avant que les équipes chargées de sa distribution en lien avec les réseaux partenaires déploient tous les moyens nécessaires.

Accompagner nos réseaux partenaires en France comme à l'international

Pour Amundi, développer l'expertise des équipes de conseillers de nos réseaux partenaires sur nos produits et solutions d'épargne est une priorité pour satisfaire aux besoins des clients. À cette fin, les équipes d'Amundi dédiées à ces réseaux déploient de très nombreuses formations à l'attention de leurs conseillers. En France, les réseaux des Caisses régionales et de LCL bénéficient de nombreux outils interactifs destinés à la formation et à l'information ultérieure de leurs conseillers. Amundi leur propose par ailleurs un accompagnement dédié sous forme de réunions en présentiel ou sous format téléphonique, de web-conférences, de didacticiels... Amundi met aussi à la disposition de ses partenaires de nombreux supports destinés à leur apporter une information régulière sur l'actualité des marchés, sur l'analyse de ses équipes de Recherche et de son équipe Advisory.

Mesurer la satisfaction client

Attentive à l'opinion de ses distributeurs, Amundi a poursuivi en 2019 sa démarche visant à mesurer périodiquement la satisfaction de ses deux plus importants réseaux de distribution en France, le Crédit Agricole et LCL, à travers l'Indice de Recommandation Client. Comme en 2018, il s'agissait de mesurer l'opinion et la satisfaction des correspondants d'Amundi dans les équipes de Direction de ces réseaux et celle des conseillers terrain des clients finaux (Conseillers particuliers, Conseillers en gestion de patrimoine, conseillers en gestion privée...). Le nombre de collaborateurs interrogés a significativement crû d'une année sur l'autre. Les résultats 2019 font ressortir une stabilité à très haut niveau de la satisfaction du public sollicité. Ces résultats reflètent une collaboration fructueuse entre Amundi et ses distributeurs CA et LCL. Cette démarche a été élargie en 2019 à plusieurs autres réseaux à l'international. En République Tchèque, le réseau KB et surtout en Italie, Unicredit et Crédit Agricole Italie ont lancé fin 2019 la première campagne de mesure de la satisfaction de leurs correspondants à l'égard de leur fournisseur Amundi.

Dans l'univers de l'épargne salariale et retraite, une étude de satisfaction a été réalisée en 2019 auprès des salariés porteurs de parts de sociétés clientes d'Amundi au titre de leur Épargne Salariale et Retraite. Cette étude permet de mesurer leur satisfaction à l'égard des prestations mises en œuvre pour leur compte et de les faire évoluer. Le niveau de satisfaction des particuliers adhérents ressort à 93 % et plus de 80 % d'entre eux seraient prêts à recommander Amundi ESR.

Établir des relations de confiance avec nos clients entreprises et institutionnels et leur proposer des solutions adaptées à leurs besoins

Les clients Institutionnels (Souverains, Institutionnels, Corporate) attendent d'un asset manager une compréhension fine et complète de leurs besoins spécifiques et la fourniture de solutions adaptées, dans le cadre d'une relation de confiance construite dans la durée.

Pour améliorer la connaissance de notre clientèle institutionnelle et de ses besoins, nous faisons appel à plusieurs études françaises et européennes et finançons notamment chaque année une enquête annuelle auprès de 150 fonds de pension européens sur leur perception du marché et leurs attentes. Le thème de cette année était « Quantitative Easing : the end of the road for pension investors ». Une étude sur la perception de l'ESG par de grands *assets-owners* asiatiques a par ailleurs été menée en partenariat avec *The Economist*.

Une mesure d'Indice de Recommandation Client a été initiée sur nos principaux clients institutionnels européens, avec un premier résultat satisfaisant. Sur un échantillon de 201 contacts européens, 65 clients ont répondu et l'IRC de 45 se situe à un très bon niveau. Cette étude a vocation à être renouvelée chaque année. Dans l'univers de l'épargne salariale et retraite, une étude a été réalisée en 2019 auprès des salariés porteurs de parts de sociétés clientes d'Amundi au titre de leur Épargne Salariale et Retraite qui confirme un très haut niveau de satisfaction à l'égard des prestations mises en œuvre pour leur compte.

En 2019, le thème de la finance responsable a été privilégié dès que cela a été possible dans l'ensemble des événements organisés par Amundi ou auxquels Amundi a participé et pris la parole. Amundi a participé à une quinzaine de conférences ayant trait à la transition énergétique et au risque climatique. En outre, les différentes dimensions de l'ESG ont été abordées lors de l'*Amundi World Investment Forum 2019*.

Qualité du service client

Amundi offre un service client à la hauteur des attentes et des besoins de sa clientèle, que ce soit dans le cadre de la mise en place d'un fonds dédié ou un mandat, ou ensuite dans la relation au quotidien sur tous les aspects opérationnels, administratifs ou de reporting.

Avec l'acquisition de Pioneer, dont l'intégration a été finalisée en avril 2019, les lignes métiers d'Amundi sont présentes dans toutes les places financières importantes et l'organisation du Service Client permet, quel que soit le canal de communication, d'avoir des interlocuteurs parlant la langue du Client dans la plupart des cas.

La Direction du Service Clients est garante de la qualité du service rendu, de la réactivité et du respect des engagements par ses interactions quotidiennes avec l'ensemble des maillons de la chaîne de valeur d'Amundi. L'entreprise mène une démarche continue de qualité de service. À ce jour, ces engagements permettent à Amundi de recevoir un nombre limité de réclamations.

Le traitement des réclamations clients (qui n'a pas évolué en 2019) est clé dans la qualité du service aux clients d'Amundi :

- les clients peuvent s'adresser à Amundi par le biais de l'ensemble des canaux de communication mis à leur disposition (mail, tél., fax) et toutes les réclamations clients sont centralisées au sein du service client ;
- chaque réclamation fait l'objet d'un accusé de réception ou d'un premier retour client ;

- les réponses sont validées par l'expert métier concerné ;
- les demandes sont saisies dans l'outil de gestion de la relation client (CRM) par le service clients qui mentionne : le nom du client – l'objet de la demande – date de réception – date accusé de réception – personne en charge du traitement – détail de la réponse – date de clôture.

Amundi s'engage à traiter les réclamations de façon systématique et à fournir une qualité homogène et systématique dans les réponses. Lorsque nécessaire, le suivi de la mise en œuvre des plans d'action est effectué avec l'équipe du Contrôle Permanent de la Direction des Risques. Le dispositif de réclamation est intégré dans le tableau de bord mensuel d'indicateurs. Les principaux sujets de réclamation identifiés en 2019 concernent la qualité de l'offre (diffusion de Valeurs Liquidatives ou reporting avec retard par exemple) et dans une moindre mesure des contestations d'opération.

Pour Amundi, maîtriser les risques liés aux opérations confiées par ses clients est un engagement majeur. C'est la raison pour laquelle, chaque année, sur son périmètre institutionnel de Paris et Londres, Amundi renouvelle la certification ISAE 3402 ⁽¹⁾ de type II pour son dispositif de contrôle interne. Cette certification est le standard internationalement reconnu pour évaluer la qualité d'une politique de gestion des risques, à travers la mesure de la pertinence et de l'efficacité opérationnelle des contrôles clés autour de services délivrés à des clients.

Un dispositif de conformité et de gestion des risques indépendant pour garantir nos engagements envers nos clients

Amundi est dotée d'un dispositif de contrôle intégré et indépendant au service du respect des orientations et des contraintes fixées par ses clients. Les fonctions Risques et Compliance contribuent ainsi au renforcement de la solidité de l'offre d'Amundi et au respect de nos obligations vis-à-vis de nos clients.

Conformité

Les équipes de Conformité jouent un rôle préventif essentiel et s'assurent du respect des réglementations, des codes de bonne conduite et des standards professionnels, dont elles sont garantes. Elles veillent à la préservation de l'intérêt des clients, à l'intégrité du marché et à l'indépendance de notre activité.

Avec le souci d'assurer la protection des clients, la Conformité, au-delà des exigences réglementaires, valide toutes les créations et les modifications substantielles des produits. Vis-à-vis des réseaux partenaires, cette responsabilité s'exerce également sur la documentation marketing et commerciale à destination des clients/prospects des réseaux ainsi que ceux à destination des conseillers. En matière de réclamation clients, la Conformité vérifie que l'ensemble des réclamations est pris en charge et traité dans le respect des lois, règlements et procédures. Elle valide, avant leur envoi, toutes les réponses adressées aux clients.

Pour assurer sa mission, la Direction de la Conformité a formalisé un « Corpus Conformité », explicitant les règles de conformité applicables, déclinées notamment dans le Code de Déontologie, le Manuel de Conformité, le Manuel de Lutte Anti-blanchiment, et mises en œuvre au travers de procédures. Ce corpus

procédural est diffusé aux responsables locaux et s'applique à toutes les entités.

Déclinant la Charte Éthique du Crédit Agricole, Amundi a élaboré, en 2019, son propre Code de Conduite. Ce document, qui s'applique à toutes les entités du Groupe Amundi, a été porté à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs. Il est disponible également sur le site www.amundi.com. Le Code sert à guider au quotidien les actions, décisions et comportements de tout un chacun pour permettre à l'entreprise de répondre de ses engagements et assurer son bon fonctionnement au regard de ses différentes parties prenantes : clients, fournisseurs, collaborateurs... Sa mise en place répond notamment aux exigences posées par la loi Sapin 2 ⁽²⁾ relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

En matière de formation, l'ensemble des collaborateurs du Groupe Amundi est formé *via* e-learning tous les 3 ans sur les principales thématiques de la conformité : Conformité au Quotidien, Prévention de la Fraude Externe et Lutte contre la Corruption. Font également partie du cycle des formations régulières la Prévention de la Fraude Interne (tous les 3 ans), la Lutte anti-blanchiment/financement du terrorisme (tous les 2 ans) et les Sanctions Internationales (tous les ans).

En juillet 2016, pour une durée de 3 ans, Amundi a obtenu la certification du *British Standards Institution Certificate of Registration* (BSI) pour son système de gestion anti-corruption, démontrant ainsi au régulateur sa volonté de se conformer aux meilleurs standards du marché.

Dans le cadre des actions mises en œuvre pour le déploiement des dispositions de la loi Sapin 2, une cartographie spécifique des risques de corruption a été établie et valorisée par la Conformité avec le concours de toutes les directions des lignes métiers concernées (Achats, Finance, Ressources Humaines, Communication...). Achievée et validée pour les entités en France, les travaux relatifs à la définition des cartographies des entités internationales d'Amundi ont été lancés fin 2019.

En 2019, aucune alerte n'a été signalée *via* l'adresse alert@amundi.com de la Direction de la Conformité. La décision de retenir le nouvel outil d'alerte du groupe Crédit Agricole, pour un début de déploiement en France et au UK prévu au 1^{er} trimestre 2020 ⁽³⁾ a été arrêtée. L'outil sera ensuite étendu aux autres entités internationales du Groupe.

Formations réglementaires dispensées en 2019 (périmètre France)

% de collaborateurs formés	92 %
Nombre de collaborateurs formés	2 024
Nombre d'heures de formation	2 360
Nombre d'actions de formation	4 681
Nombre d'heures de formation par collaborateur	1,2

Gestion des risques

La maîtrise des risques et le respect de ses engagements sont au cœur de la relation de confiance qu'Amundi entretient avec ses clients. La fonction Risques d'Amundi est une fonction fortement intégrée, afin d'assurer au sein du Groupe une

(1) ISAE 3402 (International Standard on Assurance Engagements 3402).

(2) L'article 17 de la loi prévoit l'adoption d'« un code de conduite définissant et illustrant les différents types de comportements à proscrire comme étant susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence ».

(3) Sous réserve des règles sociales spécifiques à chaque pays.

approche cohérente et systématique de la mesure et du suivi des risques de toutes ses activités.

Cette intégration s'appuie sur une organisation en ligne métier mondiale et sur le partage de méthodologies et d'outils communs à toutes les équipes Risques qui parlent ainsi un même langage. L'organisation et les contrôles déployés évoluent régulièrement pour assurer un encadrement des risques sans cesse adapté aux enjeux de la Société et procurer aux clients l'assurance de la mise en œuvre de nos engagements explicites comme du respect des obligations réglementaires. La fonction de contrôle des investissements est indépendante des équipes de Gestion. Elle est intégrée au pôle Business Support et Contrôle d'Amundi dont la vocation première est la protection des intérêts des clients. Son rôle est également de s'assurer, à travers un système d'information dédié, du respect des contraintes d'investissement demandées par les clients ou stipulées par les réglementations applicables.

Les équipes de Contrôle des Risques œuvrent à la mise en place et au suivi d'un encadrement des processus de gestion, en trois temps :

- élaboration systématique de règles internes d'encadrement spécifique à chaque stratégie d'investissement, basées sur l'identification préliminaire des facteurs de risque qui sous-tendent la génération de performance ;
- surveillance au quotidien des actes de gestion, permettant de vérifier que les décisions d'investissement et les positions détenues en portefeuilles respectent les règles de gestion et les objectifs poursuivis ;
- évaluation *a posteriori* de la qualité des processus de gestion, sur la base de mesures indépendantes produites selon des méthodologies éprouvées.

Pour s'assurer du principe de responsabilité fiduciaire, Amundi établit et met à disposition de ses clients deux documents, le prospectus et le DICI (Document d'Informations Clés pour l'Investisseur), décrivant les conditions dans lesquelles la gestion des actifs des fonds est réalisée, ainsi que le rapport

entre la rentabilité et le niveau de risque associé à cette gestion. Plusieurs indicateurs reflétant le niveau de risque des fonds sont inclus dans ces documents. Ils sont calculés de manière indépendante par la Direction des Risques.

Effectifs des métiers de contrôle

(au 31 décembre en ETP)

	2019
Ligne métier Conformité	100,3
Ligne métier Risques	212,7
Ligne métier Audit	39,4
En % des effectifs totaux	8,00 %

Protection des données (RGPD)

Dans un contexte où chacun communique des données personnelles dans un environnement dématérialisé, le groupe Crédit Agricole s'est doté d'une charte sur l'usage des données personnelles de ses clients qui repose sur cinq principes : utilité et loyauté, éthique, transparence et pédagogie, sécurité, maîtrise des clients sur l'utilisation de leurs données. La charte fournit à l'ensemble des collaborateurs du Groupe dont ceux d'Amundi, un cadre de référence en France comme à l'international. Elle rappelle les engagements pris par le Groupe ainsi que les bonnes pratiques à observer.

Amundi communique auprès de ses clients sur la mise en œuvre des droits et les modalités de traitement des données à caractère personnel qui sont collectées.

En qualité d'employeur, Amundi garantit à ses collaborateurs la protection de leurs données personnelles et le respect de leur vie privée au travers d'une charte collaborateurs. Une charte concernant les candidats est également disponible.

En 2019, Amundi a poursuivi ses actions relatives à sa mise en conformité, notamment en publiant dans son code de conduite des recommandations pour sensibiliser les personnels et rappeler les bonnes pratiques en la matière.

3.3 PLACER LE DÉVELOPPEMENT INDIVIDUEL ET COLLECTIF AU CŒUR DE NOTRE RESPONSABILITÉ D'EMPLOYEUR

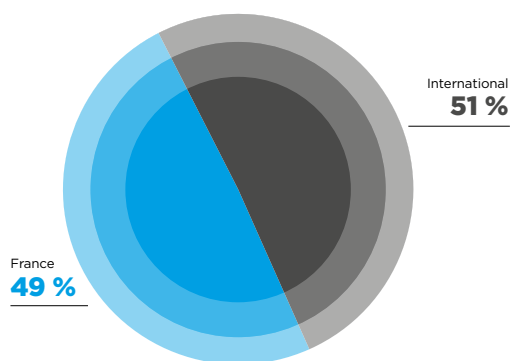
Amundi souhaite favoriser le développement individuel et collectif de ses collaborateurs, au service de la performance de l'entreprise. Sa politique de ressources humaines s'inscrit dans le cadre du Projet Humain du groupe Crédit Agricole ⁽¹⁾ et se décline en trois axes :

- une organisation du travail qui renforce la responsabilité de chacun, notamment dans la relation avec le client ;
- un socle de valeurs managériales pour développer l'esprit entrepreneurial et le jeu collectif ;
- un cadre de confiance qui favorise la prise d'initiatives ;
- des actions de solidarité collectives qui renforcent la cohésion dans l'entreprise.

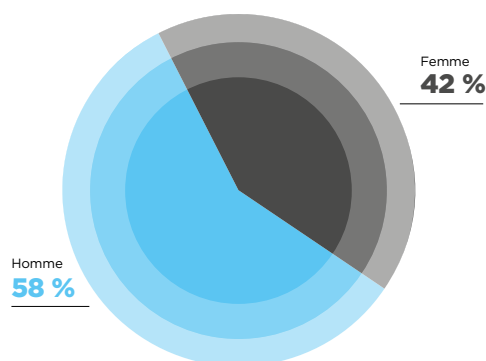
Carte d'identité d'Amundi (au 31 décembre 2019)

À fin décembre 2019, le Groupe Amundi compte 4 428,5 collaborateurs en équivalent temps plein (ETP) et est présent dans 37 pays.

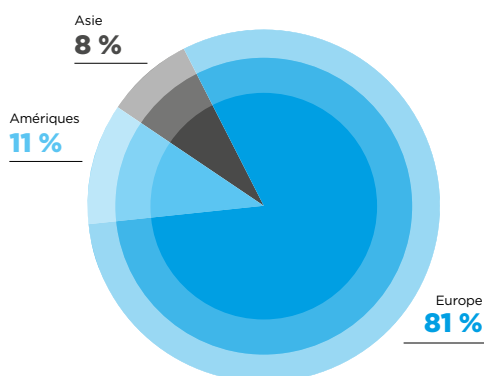
RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE LA FRANCE ET L'INTERNATIONAL



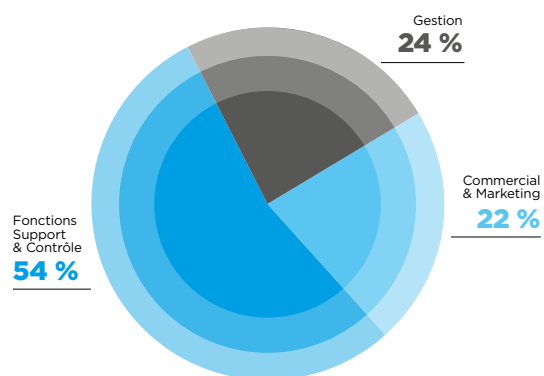
RÉPARTITION HOMMES-FEMMES



RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE

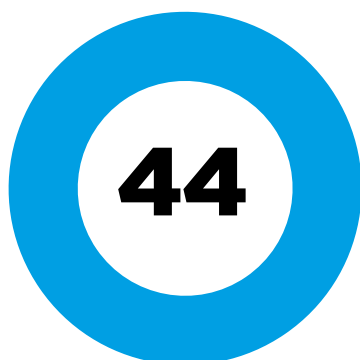


RÉPARTITION PAR GRANDS MÉTIERS

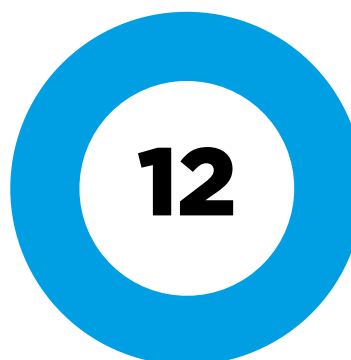


(1) cf. DDR CASA 2019 - chapitre 3.

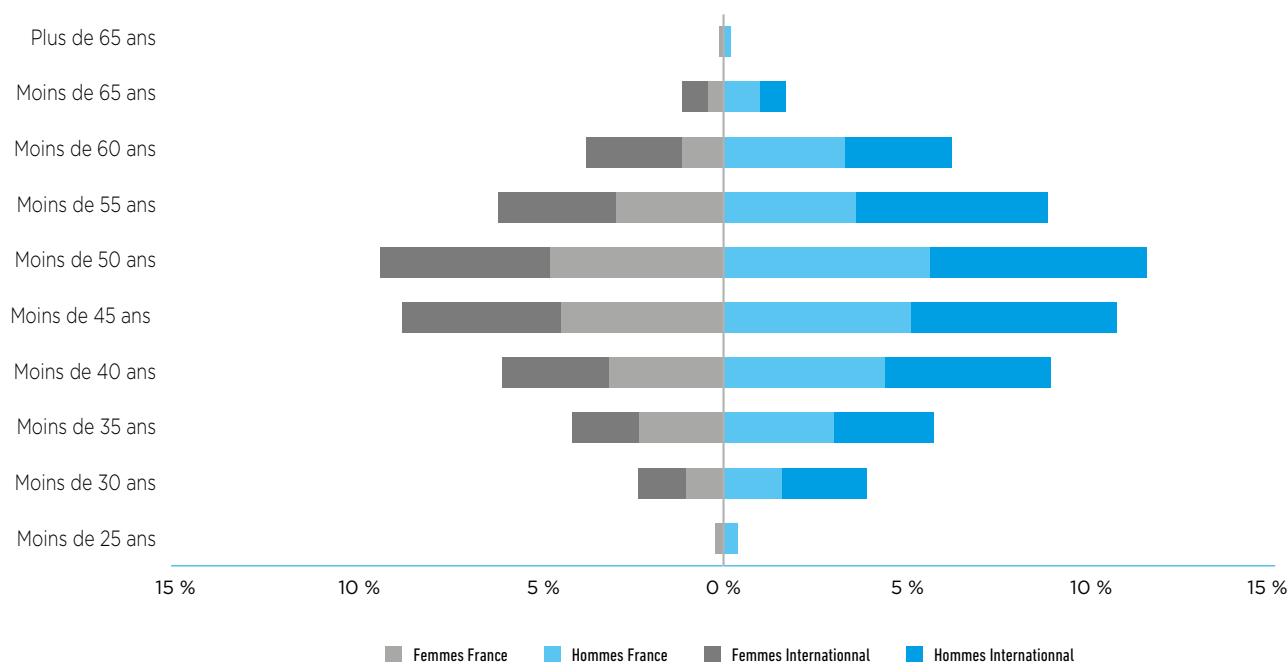
ÂGE MOYEN



ANCIENNETÉ MOYENNE



PYRAMIDE DES ÂGES



3.3.1 Les politiques RH

Politique de l'emploi

Amundi mène une démarche continue d'adaptation de ses effectifs aux enjeux de productivité et de développement de l'entreprise. Les effectifs internes sont privilégiés, permettant un investissement de long terme dans les ressources humaines de l'entreprise.

Évolution des effectifs

En 2019, l'évolution des effectifs reflète :

- **la finalisation des synergies** : Les effectifs globaux combinés ⁽¹⁾, hors *joint-ventures*, s'élèvent au 31 décembre 2019 à 4 428,5 collaborateurs en équivalent temps plein (ETP), soit une réduction nette de 450 ETP par rapport à décembre 2016 ⁽²⁾ ;
- **le soutien des métiers en développement et l'internalisation de prestataires**. Les effectifs internes ont augmenté de près de 2 %, tandis que le personnel externe a diminué de 32 %. Les secteurs commerciaux, notamment les institutionnels et les ETF ont été renforcés pour soutenir le développement de leurs marchés respectifs. Avec l'acquisition de « Mirae » à Taiwan, nous avons amplifié notre présence en Asie. L'Italie a connu également une croissance de ses effectifs de 3 %, en lien avec le transfert d'activités ;
- **la reprise de recrutements sélectifs** : En 2019, Amundi a recruté 446 personnes dont une centaine dans les services informatiques et le middle office, 31 dans les secteurs ETF, le *Smart Beta* et le pôle Actifs réels et alternatifs. 32 % des nouveaux embauchés ont moins de 30 ans et 42 % des nouveaux arrivants sont des femmes. Le turnover est de 7,1 % en 2019 (3,4 % pour la France et 10,7 % à l'international) avec un faible ratio de démissions.

Recrutements CDI / CDD (en nombre)	2019
Monde	492
dont France	173
Départs CDI / CDD (en nombre)	2019
Monde	320
dont France	74

Mobilité interne

Pour Amundi, la mobilité interne est un levier prioritaire d'adaptation de l'emploi :

- mobilité fonctionnelle pour anticiper les évolutions de métiers et accompagner les collaborateurs vers les secteurs qui se développent ;
- mobilité géographique pour accompagner le développement de certaines implantations et favoriser la transversalité entre pays.

En 2019, le nombre de mobilités s'est élevé à 453 : 60 mobilités entre pays ont été comptabilisées, 226 pour la France et 167 dans les entités à l'international. Nos politiques et outils RH visent à accompagner les collaborateurs, avec un suivi particulier de ceux qui changent de métier, et à valoriser

l'ensemble des métiers de l'entreprise. Des comités de gestion regroupant les gestionnaires de ressources humaines de chaque métier passent régulièrement en revue les postes à pourvoir et les collaborateurs en mobilité, et favorisent ainsi la rencontre de l'offre et de la demande. Sur le plan de l'accompagnement individuel, outre les entretiens de gestion de carrières, Amundi a commencé à déployer en 2019 un outil de coaching virtuel (JobMaker) qui assiste le collaborateur dans la préparation de son évolution personnelle.

Formation

Amundi considère la formation comme l'un des leviers du développement de l'entreprise. Elle met en œuvre un ensemble d'actions dont les objectifs, directement liés aux ambitions stratégiques, sont :

- le maintien d'un haut niveau de performance dans le poste en assurant une adéquation entre les activités, les responsabilités et le niveau de compétences requis pour chaque collaborateur ;
- le développement de l'employabilité au regard des projets professionnels et des besoins de l'entreprise.

Le plan de développement des compétences est fixé annuellement pour répondre aux besoins individuels et collectifs en phase avec les projets structurants de l'entreprise, les évolutions réglementaires et techniques des métiers.

Facteur de développement et d'engagement, les mobilités professionnelles font l'objet d'un suivi individuel et d'un accompagnement formation. De la même façon, les collaborateurs de retour d'un congé de longue durée sont formés sans arbitrage préalable et tout au long de l'année, dès que le besoin est signalé.

Dans l'esprit de la nouvelle réforme de la formation professionnelle, la responsabilité du développement professionnel est partagée par l'ensemble des acteurs. Le collaborateur dispose désormais de moyens internes et externes pour gérer au mieux son employabilité (plan de développement des compétences, offre de formation interne, dispositifs externes type CPF, CEP, VAE...).

En 2019, la seconde version de Phileas (la plateforme de formation digitale d'Amundi) a permis de mieux intégrer les besoins de formation digitale des filiales internationales en développant une approche par zone géographique (Americas, Asia, Europe). Chaque zone peut intégrer son contenu de formations digitales de façon autonome, au plus proche des besoins locaux. La zone Americas déploie ainsi son programme de formation obligatoires pour les nouveaux entrants. L'expérience utilisateur a été renforcée grâce à une interface plus attractive et des possibilités de recherches étendues. Cette nouvelle version totalise désormais plus de 2 300 utilisateurs.

En termes de contenu, Phileas s'est enrichi de plus de 13 modules de formation métiers dont l'objectif est de prodiguer les connaissances fondamentales sur l'Asset Management, son environnement et les techniques métiers. Ces ressources, particulièrement utiles pour l'intégration de nouveaux collaborateurs, participent à l'effort pour développer un meilleur engagement et apporter du sens aux fonctions supports, souvent éloignées des problématiques métiers.

(1) Effectifs des entités consolidées et non consolidées du Groupe Amundi (hors JV).

(2) Effectifs Amundi + Pioneer Investments profoma.

Concernant l'ESG, un module digital spécifique « Investissement Responsable » a été mis à disposition des collaborateurs sur Phileas, en français et anglais. Par ailleurs, une formation a été testée en pilote en 2019 auprès d'analystes ESG qui pourra être étendue en 2020 à un public plus large.

En termes d'apprentissage des langues étrangères, l'effort initié depuis 2017, en raison du rapprochement avec Pioneer Investments, a été maintenu avec un haut niveau d'implication des collaborateurs. L'entreprise enregistre ainsi en deux ans une

augmentation de 54 % de l'utilisation du dispositif CPF (Compte Personnel de Formation). Témoinant de son internationalisation et de la mixité des cultures au sein de son siège, Amundi a, en 2019, accompagné 50 personnes étrangères venant d'autres filiales avec un coaching multiculturel et des cours de langue « Français langue étrangère ».

En 2020, la politique de formation sera axée sur la mise en place d'un dispositif enrichi de formations managériales, en France et à l'international.

Formation (hors formations réglementaires)	31 décembre 2019
% d'employés formés	55 %
En France	64 %
À l'international	44 %
Nombre moyen d'actions par collaborateur formé	1,9
En France	1,7
À l'international	2,2

Gestion individuelle

Pour faciliter la mise en place de la politique de l'emploi qui priorise l'interne, et pour permettre à chacun d'évoluer et de se développer au sein du Groupe, chaque collaborateur bénéficie d'un gestionnaire RH attitré et d'une gestion individualisée.

En lien avec le management, la gestion individuelle contribue à la fois à l'adaptation des ressources aux besoins de l'entreprise et au développement individuel des collaborateurs. L'organisation de la gestion individuelle est calée sur le dispositif managérial et intègre la dimension matricielle. Elle se situe à un premier niveau local avec la hiérarchie directe, puis elle s'organise par lignes métiers avec des interlocuteurs dédiés et une vision transversale.

Le rôle des GRH comporte plusieurs niveaux d'accompagnement :

- revues de collaborateurs entre GRH et managers sur l'ensemble des périmètres ;
- plans de succession mis en place pour assurer la relève sur les postes clé ;
- accompagnement de collaborateurs en difficulté.

Ces échanges croisés entre RH et managers sont l'occasion d'identifier des collaborateurs à fort potentiel d'évolution dans l'entreprise. Le Groupe a repris en 2019 l'animation de ces viviers et a mis en place des programmes de développement. Ainsi, le programme Novamundi, qui rassemble une centaine de collaborateurs, a pour vocation de créer des communautés de jeunes internationaux, de tous pays et tous métiers, travaillant ensemble sur des projets de transformation.

Diversité et non-discrimination

En signant la « Charte de la diversité » en 2008, Amundi s'est engagée à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination. Amundi mène une politique respectueuse de la diversité professionnelle visant à maintenir le dialogue avec les principales parties prenantes sur des sujets tels que le handicap, la discrimination et l'égalité Femmes-Hommes. Cet engagement se traduit notamment par une exigence d'équité dans les principaux processus ressources humaines : recrutement, rémunération, formation, évaluation et promotion professionnelle.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Amundi est une entreprise qui considère que promouvoir l'égalité des chances est non seulement conforme à l'éthique mais également un facteur de performance. En matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes, quatre axes majeurs orientent nos actions :

- **la vigilance concernant l'égalité salariale Femmes-Hommes** à poste égal (cf. paragraphe sur la politique de rémunération en page 105) ;
- **l'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité.** Nos actions visent à éliminer l'ensemble des freins (confiance, visibilité, représentations, maternité) qui peuvent ralentir leur carrière. En 2019, 31 femmes ont été accompagnées au travers des différents programmes de formation au leadership (programmes EVE, Talents au féminin, Leadership au féminin). Nous avons également renforcé de manière importante la prise en compte de la mixité dans les processus RH : les viviers de talents comptent désormais 41 % de femmes, à parité avec le pourcentage de femmes dans l'entreprise ; dans les plans de succession aux postes clés de l'entreprise, une personne sur trois est une femme. Enfin, pour l'ensemble des collaborateurs, le sujet de la mixité est désormais systématiquement abordé lors des *People reviews*. Nous estimons que l'ensemble des actions menées devraient permettre d'atteindre 30 % de femmes dirigeantes à horizon moyen-terme ;
- **la prise en compte de la parentalité :** pour Amundi, il est important de permettre aux femmes de concilier maternité et carrière. Amundi inclut les hommes dans sa politique, concernés également par les sujets de parentalité et d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle. À cet effet, Amundi a décidé dès le 1^{er} janvier 2020, d'instaurer dans l'ensemble de ses implantations dans le monde un congé maternité de 16 semaines et de compléter ce dispositif avec un entretien systématique avec les ressources humaines pour préparer le retour de congé de maternité ainsi qu'un congé de paternité rémunéré de 5 jours. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du Projet Humain du groupe Crédit Agricole ⁽¹⁾ et dans celui de l'Accord Cadre international signé en juillet 2019 par Crédit Agricole S.A. et l'UNI Global Union. Cet accord porte sur les droits humains, les droits fondamentaux

(1) cf. DDR CASA 2019.

du travail et le développement du dialogue social. Il vise à faire bénéficier tous les collaborateurs du Groupe d'un même socle d'avantages sociaux, quel que soit le pays où ils travaillent, au travers de plusieurs engagements en faveur du handicap, de la parentalité et de la prévoyance ;

- **le partage d'un état d'esprit commun au sein d'Amundi** : la formation, la sensibilisation, la communication, la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients font partie intégrante du plan d'actions global d'Amundi pour faire progresser le

sujet de la mixité. En 2019, le programme de formation sur la lutte contre les discriminations s'est poursuivi. Obligatoire pour les managers et recruteurs ressources humaines, il a été étendu en janvier 2019 à l'ensemble des collaborateurs de façon facultative via un *serious game* hébergé sur Phileas. Entre 2018 et 2019, 365 managers ont été formés. L'ensemble des managers France sera formé en 2020. Enfin, le réseau Mixité Amundi Women Network lancé en 2017 compte à fin décembre 2019 440 adhérents dont 126 hommes.

Part des femmes dans l'entreprise

31 décembre 2019

Part des femmes dans l'effectif	42 %
Part des femmes chez les managers	34 %
Part des femmes chez les dirigeants ⁽¹⁾	28 %
Part des femmes dans le Comité Exécutif	19 %
Part des femmes dans le Conseil d'Administration	42 %

(1) La population des dirigeants correspond aux collaborateurs appartenant au 1^{er} cercle de management du Groupe Amundi, soit environ 150 personnes.

Handicap

En 2019, Amundi a poursuivi ses actions volontaristes pour l'insertion des personnes en situation de handicap à travers quatre piliers : recrutement, maintien dans l'emploi, recours au secteur protégé et sensibilisation des collaborateurs. Cet engagement a été réaffirmé en 2019 par le Directeur Général d'Amundi avec la signature du manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique ⁽¹⁾.

En France, l'objectif fixé par l'accord handicap groupe du Crédit Agricole SA de recruter 18 personnes en situation de handicap (tous contrats confondus : CDI, CDD, alternants et intérimaires) en 3 ans a été atteint. Par ailleurs, Amundi poursuit ses actions

en faveur de l'intégration de stagiaires, notamment au travers de son partenariat avec le lycée EREA Jean Monnet à Garches. Au 31 décembre, Amundi compte 65 collaborateurs en situation de handicap.

À l'international, différentes actions sont également entreprises en faveur du handicap comme par exemple le congé supplémentaire de 5 jours en Allemagne. En Italie, une aide financière supplémentaire a été mise en place pour les collaborateurs présentant un handicap. Au Japon, afin d'améliorer les conditions de travail, le télétravail a été mis en place pour certains collaborateurs. En France, Amundi soutient depuis 2018 l'association « Autistes sans frontières ».

Évolution du taux d'emploi des personnes en situation de handicap* (France) au 31 décembre

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
2,13 %	2,50 %	3,15 %	3,31 %	3,86 %	4,50 %	4,34 %	4,00 %

* Taux légal.

Rémunération

La politique de rémunération d'Amundi est fondée sur 3 piliers qui combinent performance individuelle et collective. Elle prend en compte l'environnement économique, la compétitivité et le marché du travail, éléments qui peuvent diverger d'un pays à l'autre, et est, par conséquent, adaptée aux situations et aux réglementations locales. La politique de rémunération est revue annuellement par le Comité des Rémunérations présidé par un administrateur indépendant et composé d'administrateurs soit indépendants, soit n'exerçant aucune fonction exécutive chez Amundi. Elle est conforme aux normes réglementaires (AIFMD/UCITS V, MIFID, CRDIV).

Les composantes clés du système de rémunération d'Amundi sont les suivantes :

- **le salaire fixe** en lien avec les missions et les responsabilités en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché ;

- la **rémunération variable** qui se décompose entre un bonus annuel attribué sur décision du manager et un Long term Incentive :

- le bonus annuel rétribue la contribution à la performance et intègre des éléments d'ordre individuel et collectif,
- le *Long term Incentive* (« LTI ») est attribué à une population sélectionnée de cadres clefs sous forme d'actions de performance Amundi, destinées à motiver les managers à la réalisation d'objectifs financiers fixés dans le *Business Plan* d'Amundi. Dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée Générale le 16 mai 2019, le Conseil d'Administration d'Amundi a approuvé le 12 décembre 2019 le principe d'une nouvelle attribution d'actions de performance pour certains bénéficiaires. Ce plan poursuit les mêmes objectifs que les plans précédents à savoir l'alignement des intérêts des cadres dirigeants du Groupe pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers du Plan à Moyen Terme d'Amundi ;

(1) <https://handicap.gouv.fr/presse/communiqués-de-presse/article/signature-d-un-manifeste-pour-l-inclusion-des-personnes-handicapées-dans-la-vie>.

- la **rémunération variable collective** (RVC) qui permet d'associer les collaborateurs en France à la performance financière d'Amundi. L'enveloppe globale est définie selon un montant de référence ajusté en fonction de l'évolution du résultat net, des encours et du coefficient d'exploitation. En 2019, le montant moyen de rémunération variable collective a augmenté en moyenne de 15 %, pour se situer au-delà de 10 000 euros par an, en lien avec les résultats d'Amundi pour 2018.

En 2019, les priorités d'Amundi dans la mise en œuvre de la politique de rémunération ont été les suivantes :

- valoriser le développement des jeunes collaborateurs et de ceux qui prennent en charge de nouvelles responsabilités ;
- porter une attention particulière aux premiers niveaux de salaires, qui s'est traduit par un taux d'augmentation des premiers niveaux de salaire de 82 % lors de la dernière campagne, ainsi que par la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat.

Équité salariale Femmes-Hommes

Les actions menées par Amundi en 2019 ont porté sur deux dimensions : statique et dynamique.

- La dimension statique regroupe les initiatives visant à déterminer s'il existe un écart de traitement entre hommes et femmes, au travers du calcul de l'index d'équité Femmes - Hommes. Cet index se situe à 83 sur un maximum possible de point égal à 100, sachant que le score maximum est atteint pour les indicateurs suivants : équité en matière de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion), taux de promotion, part des salariées augmentées après leur congé maternité.

- La dimension dynamique regroupe toutes les actions destinées soit à réduire les écarts injustifiés, soit à les prévenir de façon anticipative. Cette dimension se concrétise par des initiatives mises en place depuis quelques années :

- des enveloppes financières destinées à réduire les écarts de rémunération injustifiés,
- la garantie faite aux salariées de retour de congé maternité d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordée durant la durée du congé, dans le cadre de la campagne annuelle de rémunération. 100 % des salariées de retour de congé maternité bénéficient de cette mesure,
- un suivi de l'équité Femmes - Hommes lors des campagnes annuelles de rémunération : depuis 2016, pour s'assurer de la bonne application des principes sur l'égalité salariale, des consignes spécifiques sont données aux managers en début de campagne avec une vérification RH en fin de campagne.

Actionnariat salarié

Le développement de l'actionnariat salarié fait partie intégrante de la politique de rémunération et d'avantages sociaux d'Amundi. Ainsi, une nouvelle opération d'augmentation de capital réservée aux salariés a été réalisée à l'automne 2019. Cette opération a permis aux salariés éligibles de souscrire des actions d'Amundi avec une décote de 30 % par rapport au prix de référence. Plus de 1 300 collaborateurs ont souscrit à cette opération, portant la part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi à 0,5 % au 31 décembre 2019. Un administrateur élu par les salariés pour un mandat de 3 ans est chargé de représenter la voix des salariés au sein du Conseil d'Administration.

3.3.2 Dialogue social, prévention des risques psycho-sociaux et qualité de vie au travail

Dialogue social

La politique sociale d'Amundi vise un dialogue constructif avec les différentes instances représentatives du personnel, que ce soit au travers des instances formelles ou par la mise en œuvre d'instances *ad hoc* qui favorisent un traitement plus approfondi des sujets. Amundi reconnaît que la pratique du dialogue social et le bon fonctionnement des instances représentatives du personnel contribuent à son développement.

En France, le dialogue social en 2019 a été marqué par les élections professionnelles des instances représentatives du personnel qui se sont déroulées dans le cadre de la mise en place du nouveau Comité Social Économique. L'année 2019 a également été riche en matière de négociation sociale, avec au total, 10 accords et avenants signés, dont :

- accord relatif à la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2019 ;
- accord relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2019 ;
- accord relatif à la mise en place de la surcomplémentaire spécialistes ;
- accord sur la rémunération variable collective (Participation et Intéressement) qui permet d'associer les salariés au développement d'Amundi tout en maintenant une redistribution sociale avec l'application d'un plancher et

d'un plafond des salaires bruts annuels, conduisant à une distribution dans un rapport de 1 à 2,5 ;

- accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Amundi pour une durée de 4 ans ;
- avenant de transformation du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif (PERCO) de l'UES Amundi en Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PER COL) ;
- accord relatif au compte épargne temps ;
- accord relatif à l'accompagnement de fin de carrière.

La consultation annuelle sur les orientations stratégiques permet d'illustrer le dialogue social tel qu'il s'exerce en France. Le Directeur Général intervient devant le CSE pour présenter la stratégie d'Amundi dans le cadre du Plan Moyen Terme. Les Directeurs des grands pôles répondent également aux questions des élus en séance. Un expert assiste les élus pour approfondir les sujets et restitue un rapport en CSE présentant une vision alternative. Il en résulte un avis rendu par les élus et voté en CSE. Cet avis est transmis au Conseil d'Administration qui formule une réponse.

Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Pour Amundi, la politique de prévention des RPS et de la qualité de vie au travail est une démarche continue d'amélioration, intégrée dans les politiques RH, marquée par une approche

pluridisciplinaire (Managers, Ressources Humaines, Médecine du travail, IRP ⁽¹⁾).

En France, la gouvernance spécifique des risques psychosociaux dans l'entreprise repose sur un Comité de Veille trimestriel qui suit les différents indicateurs et un Comité de Gestion mensuel, dédié au suivi RH des personnes sensibles.

En 2019, les actions engagées les années précédentes ont été poursuivies avec notamment :

- le maintien d'un espace d'écoute pour les salariés en difficultés et le suivi des absences longues en coordination avec le service de santé au travail ;
- le renforcement du dispositif RPS en rendant plus réactif le dispositif existant (dispositif RH renforcé, dispositif d'alerte, Comité de Veille trimestriel, Comité de Gestion dédié à des situations sensibles) ;
- la poursuite de l'accompagnement des managers à travers notamment des formations portant sur la prévention et la gestion du stress.

Qualité de vie au travail

Depuis plusieurs années, Amundi met en place des dispositifs destinés à améliorer la qualité de vie au travail et à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de ses collaborateurs.

Au-delà de ce que prévoit la législation, en France, l'entreprise agit notamment à travers :

- l'organisation du travail : réunions respectant l'horaire de travail de l'équipe, plannings définis à l'avance... ;
- des mesures facilitant la parentalité : congé d'allaitement conventionnel, jours enfants malades, congé paternité, guides maternité et parentalité... ;
- des solutions simplifiant le quotidien : conciergerie d'entreprise, salle de sport dédiée, *take away* en complément du restaurant d'entreprise ;

- des dispositifs dédiés aux salariés aidants : guide pratique, plateforme Responsage (service d'information et de conseil), dons de jours ;
- le soutien des œuvres sociales du CE : accès aux crèches, frais de garde, chèque emplois services universels...

En juillet 2019, Amundi a finalisé le déploiement du télétravail à l'ensemble de ses divisions en France. Une charte signée le 4 septembre 2018 définit le cadre général et les principes de fonctionnement du télétravail. Tous les collaborateurs satisfaisant aux conditions d'éligibilité visées dans la charte télétravail peuvent, avec l'accord de leur manager, exercer leur activité en télétravail à raison d'un jour par semaine. Le % de télétravailleurs en France atteint 25 % à fin décembre 2019.

Fin 2019, Amundi a signé un nouvel accord relatif à l'aménagement de fin de carrière visant à l'amélioration des conditions de travail des seniors et à un meilleur équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Les collaborateurs de 57 ans et plus peuvent désormais bénéficier d'une extension du nombre de jours télétravaillés et du renouvellement des dispositifs favorisant la transition entre activité et retraite, notamment le temps partiel aidé.

En 2019, Amundi a poursuivi sa politique de prévention et de sensibilisation pour accompagner les collaborateurs dans la prise en charge de leur santé :

- organisation d'une semaine de sensibilisation en faveur du handicap (conférence sur l'autisme Asperger, webinaire sur la dyslexie, marché de Noël solidaire - produits vendus issus d'ESAT) ;
- organisation d'une semaine de prévention sur « Les gestes qui sauvent » en collaboration avec la Brigade des Sapeurs-Pompiers de Paris ;
- maintien et actualisation des connaissances des sauveteurs secouristes du travail ;
- mise en place de 18 défibrillateurs dans les locaux d'Amundi ;
- don du sang en partenariat avec l'EFS rassemblant 233 donateurs ;
- vaccination grippe saisonnière pour un tiers des collaborateurs.

3.3.3 Mesure de l'engagement des salariés

Amundi mène chaque année une enquête auprès de ses collaborateurs visant à mesurer leur engagement. Cette démarche, baptisée « Indice d'Engagement et Recommandation (IER) » est commune à toutes les entités du groupe Crédit Agricole. En 2019, Amundi a déployé l'enquête en France et

dans 15 pays à l'international. Plus de 4 000 collaborateurs ont été sollicités pour un taux de participation de 76 %, en progrès de 17 points par rapport à 2018. Le score d'engagement des collaborateurs d'Amundi atteint 67 % de réponses favorables, en hausse de 3 points par rapport 2018.

Enquête d'engagement	2017	2018	2019
Taux de participation	44 %	59 %	76 %
Score	69 %	64 %	67 %

(1) Instances Représentatives du Personnel.

3.3.4 Implication sociétale

Politique d'accueil des jeunes en formation

Amundi contribue de façon importante à la formation des jeunes, *via* les stages avec des étudiants issus de formations très diverses et *via* l'alternance qui permet à la fois pour le jeune le financement de sa formation et aussi l'acquisition d'une première expérience professionnelle. Ainsi, en 2019, plus de 900 jeunes, principalement en France (75 %), ont été intégrés dans le Groupe Amundi dans le cadre de stages longue durée, contrats d'alternance, VIE doctorats CIFRE ou emplois d'été.

Amundi a également accueilli une dizaine d'élèves dans le cadre de stages de découverte de l'entreprise notamment issus de quartiers en zone d'éducation prioritaire. Cet engagement s'inscrit dans le cadre du « Pacte Avec les Quartiers pour toutes les Entreprises » (PaQte) signé en janvier 2019 avec le ministère de la Cohésion des Territoires.

Amundi bénéficie du dynamisme et du regard neuf apportés par ces jeunes. L'objectif final de certains jeunes étant l'obtention d'un emploi, Amundi organise des ateliers pour les accompagner dans leurs recherches professionnelles. En 2019, pour la 6^e année consécutive, Amundi a obtenu le label HappyTrainees, récompensant les entreprises pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement de leurs jeunes.

Initiatives solidaires avec les collaborateurs

La responsabilité sociétale d'Amundi se traduit aussi par la mobilisation des collaborateurs autour de projets solidaires en partenariat avec des organisations caritatives.

En France, plusieurs événements solidaires sont organisés. Depuis 2013, Amundi anime un programme annuel de mécénat dénommé « Give A Hand » destiné à apporter une aide financière aux projets solidaires de ses collaborateurs. Cette année, 19 projets ont été financés. En parallèle, Amundi organise des collectes tout au long de l'année : collectes de vêtements professionnels avec l'association La Cravate Solidaire, pour

favoriser la réinsertion professionnelle des personnes en difficultés, et collecte de jouets avec l'association Rejoué qui trie et rénove des jouets d'occasion pour les remettre en circulation en faveur des plus démunis. Enfin, 80 collaborateurs ont participé au Challenge Contre la faim organisé chaque année par Action Contre la Faim, dont Amundi est partenaire depuis 10 ans.

À l'international, les collaborateurs d'Amundi s'engagent dans de nombreux projets associatifs locaux, sur des thématiques humanitaires, environnementales ou solidaires :

- Aux États-Unis, grâce au programme Amundi Pioneer Helping Others, Amundi souhaite créer une culture solidaire en encourageant les collaborateurs à participer à un large éventail d'initiatives solidaires : collectes de fonds, bénévolat, dons de vêtements, fournitures scolaires, jouets ou nourriture au profit de familles et d'enfants dans le besoin.
- Les équipes de Munich et de Milan ont respectivement pris le départ de la course B2Run et du Milan Relay City Marathon, deux courses solidaires dont les profits sont reversés à des causes caritatives.
- En Autriche, une campagne de dons de matériel pour la Croix-Rouge autrichienne a été organisée dans les locaux d'Amundi, en automne. Les collaborateurs ont eu la possibilité de donner des vêtements et des produits d'hygiène pour les sans-abri et les réfugiés dans le besoin.
- Au Japon, très impliqué dans les causes environnementales, les équipes d'Amundi et du Crédit Agricole ont participé à des activités de désherbage pour protéger les forêts côtières de Shonan, avec l'organisation Green Earth Center.
- À Dublin, les collaborateurs participent à des événements caritatifs tout au long de l'année, que ce soit directement *via* les engagements associatifs d'Amundi ou *via* la politique d'abondement solidaire mise en place : Amundi abonde à hauteur de 500 euros par collaborateur la collecte de fonds réalisée pour l'organisme de bienfaisance de son choix.

3.4 AGIR EN ACTEUR CITOYEN, SOLIDAIRE ET RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT

Pour Amundi, agir en acteur citoyen, c'est mener des actions de mécénat sur le long terme, adopter des pratiques d'achats responsables et réduire son impact sur l'environnement.

Amundi a formalisé fin 2018 son engagement en matière d'inclusion sociale par la signature de la Convention PAQTE.

Le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) soutient les actions déjà initiées et encourage les entreprises à œuvrer en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV).

3.4.1 Mécénat

En 2019, Amundi s'est engagée sur le long terme auprès d'un nouvel acteur : le Château de Vaux-le-Vicomte, chef-d'œuvre du patrimoine culturel français.

Amundi a poursuivi ses engagements avec ses partenaires historiques dans les domaines de la culture, de l'éducation et de la solidarité. Depuis bientôt 20 ans, Amundi est le principal mécène de l'Académie de France et de la Villa Médicis et

soutient l'institution dans trois domaines : l'accueil d'artistes en résidence, la programmation culturelle au sein de l'Académie, la restauration, la préservation et la valorisation du site. Dans le domaine de la culture, Amundi poursuit par ailleurs son engagement auprès du Grand Palais et du Théâtre National de Chaillot. Partenaire principal d'Action contre la Faim (ACF), Amundi soutient depuis 2010 la Course contre la Faim, un

challenge inter-entreprises destiné à récolter des fonds pour soutenir les projets d'ACF.

À l'international, Amundi s'engage dans de nombreuses causes solidaires à travers ses filiales locales. Aux US, Amundi a mis en place, depuis de nombreuses années, un *Corporate Charity Program* qui soutient financièrement des organisations proposant une aide aux plus vulnérables, comme *The home for Little Wanderers*, ainsi qu'aux organisations qui proposent des programmes innovants de lecture et d'écriture pour les enfants en difficultés, comme 826 Boston. Amundi Ireland soutient également des organisations caritatives sur le long terme,

en s'engageant pour des causes et des populations variées : *Barretstown*, pour soutenir les enfants atteints de maladie grave, *Junior Achievement Ireland*, pour encourager les élèves défavorisés à poursuivre leurs études et Dublin Simon Community, qui aide les sans-abri. En Allemagne, Amundi a apporté son soutien à Plan International, une organisation caritative qui porte secours aux enfants dans plus de 70 pays. Au UK, Amundi s'engage activement pour la lutte contre le cancer en soutenant différentes associations telle que la *Macmillan Cancer Support*.

Sur l'année 2019, le montant annuel versé par Amundi s'élève à 2,3 millions d'euros.

3.4.2 Achats responsables

Le groupe Crédit Agricole s'est doté d'une Politique d'Achats Responsables ⁽¹⁾ afin de répondre aux grands enjeux de demain et contribuer à la performance globale de l'entreprise. Cette politique s'intègre dans la Charte éthique du Groupe et repose sur des engagements tels le Pacte Mondial des Nations Unies, la Charte de la Diversité et la Charte de la Médiation Relations Fournisseurs Responsables. L'ensemble des engagements exposés dans ces textes portent sur le respect des droits de l'Homme et de la réglementation liée au travail, la lutte contre toute forme de discrimination, la promotion de la diversité ainsi que la protection de l'environnement et de l'éthique des affaires.

Amundi est également signataire de cette politique d'Achats Responsables qui se décline en cinq axes :

- assurer un comportement responsable dans la relation avec les fournisseurs ;
- contribuer à la compétitivité économique de l'écosystème ;
- intégrer les aspects environnementaux et sociétaux dans les actes d'achats ;
- améliorer durablement la qualité des relations avec les fournisseurs ;
- intégrer cette politique d'achats responsables dans les dispositifs de gouvernance.

Des enquêtes ont été lancées auprès des fournisseurs et des prescripteurs internes pour mesurer la satisfaction des relations, celle des référencements, l'accompagnement des achats sur des sujets Achats & RSE et l'appréciation des fonctions support (risques, réglementaire, outils...). Le nombre de prescripteurs Amundi ayant répondu à l'enquête 2019 a augmenté de 130 % par rapport à 2018, ce qui témoigne de l'intérêt grandissant que les métiers portent à la fonction Achats pour les accompagner dans leurs projets.

Concernant le respect des délais de paiements, une action FReD initiée en 2014 a permis de formaliser une méthodologie de calcul et des indicateurs communs autour des délais de paiements. Les indicateurs 2019 ont affiché un taux de 82 % de factures réglées avant ou à leur échéance contre 73 % au démarrage du plan.

En parallèle, un plan d'actions pour le renforcement des compétences achats s'est poursuivi avec deux types d'offres en dehors du parcours de formation interne dédié aux achats :

- une formation diplômante en partenariat avec la formation au Master achats de l'IAE de Grenoble ;
- la proposition d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En 2019, 10 % des collaborateurs de la ligne métier Achats d'Amundi ont engagé un parcours de formation diplômante liée aux Achats.

En 2019, Amundi a poursuivi sa politique de recours au secteur protégé. Le chiffre d'affaires confié aux entreprises du secteur adapté (EA/ESAT ⁽²⁾), d'un montant de 0,5 millions d'euros a été multiplié par 5 en 6 ans. En 2019, Amundi a priorisé le recours au secteur protégé sur des activités encore peu développées (prestations informatiques) et des axes de développement innovants (plateformes de mise en relation de freelances/entrepreneurs handicapés). Les acheteurs doivent dorénavant proposer à leurs prescripteurs d'intégrer dans le cahier des charges des critères liés à l'inclusion de publics fragilisés.

Enfin, la ligne métier Achats a choisi de construire sa feuille de route 2022 autour de la généralisation de la RSE dans tous ses dossiers d'achats. Le poids de la performance RSE des offres des fournisseurs sera porté à 15 % de la note globale contre 5 et 10 % les années précédentes et l'évaluation RSE du fournisseur sera systématiquement demandée lors des appels d'offres. Cette évaluation est confiée depuis 2012 à un tiers indépendant et spécialisé, la société EcoVadis dont le contrat Groupe a été renouvelé en 2018.

L'intégration des achats inclusifs (développement de l'emploi dans les territoires (dont TPE/PME) et emploi des publics fragilisés) sera un point à valoriser au cours du processus d'achats. Amundi contribuera à l'objectif du groupe Crédit Agricole SA de doubler ce volume d'achats d'ici 2022.

(1) Cf. DDR CASA 2019 chapitre 2.

(2) EA : Entreprise adaptée / ESAT : Établissement et Service d'Aide par le Travail.

3.4.3 Empreinte environnementale directe

L'activité d'Amundi ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins, l'entreprise, soucieuse d'appliquer à son fonctionnement les principes de responsabilité sociale, s'engage à réduire son impact sur l'environnement en gérant de manière responsable les immeubles et les ressources et en maîtrisant ses émissions de CO₂. En complément, Amundi mène régulièrement des actions pour sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes.

Une gestion responsable des immeubles et des ressources

Le siège social d'Amundi à Paris respecte les normes environnementales. Il est labellisé BBC ⁽¹⁾ Effinergie et certifié HQE Exploitation ⁽²⁾ et BREEAM ⁽³⁾. En 2019, dans le cadre du renouvellement complet de notre certification HQE Exploitation, Amundi a obtenu le niveau « Exceptionnel » sur les axes Gestion et Utilisation Durable. Ce niveau atteste de la qualité de gestion en termes de prestations techniques et de services associés. Amundi-ESR, filiale localisée à Valence (Drôme), est localisée dans un immeuble répondant aux normes environnementales. Trois implantations d'Amundi à Munich, Boston et Milan occupent des locaux certifiés LEED ⁽⁴⁾.

Audit et efficacité énergétique

Conformément à la réglementation, les bâtiments parisiens d'Amundi font l'objet d'audits énergétiques réguliers. Le dernier audit a été effectué en 2019. En matière d'efficacité énergétique, Amundi poursuit les actions engagées depuis 2015 telles que la réduction des plages horaires de fonctionnement des CTA ⁽⁵⁾, remplacement des éclairages par des LED et contacts de fenêtres permettant de couper les ventilo-convecteurs en cas d'ouverture et réduction de leur plage horaire de fonctionnement. En 2019, la mise en place d'un Contrat de Performance Énergétique avec notre prestataire de maintenance technique nous a permis de réaliser 5 % d'économie d'énergie.

Une politique de Green IT

Amundi s'efforce de maîtriser l'impact environnemental de son Système d'Information de plusieurs façons :

- le choix des composants de l'infrastructure centrale est influencé par la consommation électrique et la dissipation calorifique engendrée. Ainsi, notre consommation électrique globale n'augmente plus depuis 2012, tandis que la puissance de traitement délivrée a augmenté de façon conséquente. Chez Amundi, 100 % des équipements informatiques destinés aux utilisateurs (écrans, postes, téléphones, imprimantes) sont aux normes et standards internationaux d'économie d'énergie. Les unités centrales acquises dernièrement sont moins énergivores par rapport aux anciens modèles ;
- 100 % des équipements informatiques que nous achetons sont certifiés ou conformes aux standards internationaux reconnus ;

- enfin, les équipements informatiques bureautiques (postes de travail, imprimantes, micro-ordinateurs portables, petits matériels...) sont recyclés auprès du prestataire ATF GAIA, entreprise certifiée D3E qui a signé un accord avec le groupe Crédit Agricole. Les matériels non réutilisés à la revente sont systématiquement adressés à un partenaire certifié. Amundi recycle également son parc de cartouches magnétiques usagées. Des bacs de récupération de toners usagés sont en place.

Une consommation responsable du papier

Amundi conduit en France comme à l'international une politique papier responsable dont l'objectif est de réduire sa consommation de papier, de généraliser l'utilisation de papier responsable et de recycler le papier usagé.

Pour la bureautique : paramétrage automatique des imprimantes en noir et blanc et recto verso, remise des impressions avec badge, diminution du grammage, utilisation de papier ramette certifié et en France dématérialisation des factures. Le pourcentage de factures dématérialisées est stable à 79 % pour 2019.

Pour les supports de communication : impression sur du papier certifié, choix d'imprimeurs labellisés Imprim'Vert et augmentation régulière du nombre de documents dématérialisés.

En matière d'édition, Amundi-ESR, la filiale de tenue de comptes en épargne salariale, a poursuivi ses actions pour réduire sa consommation de papier. Cette activité enregistre en 2019 une progression du taux d'abonnement à son offre d'e-services de 62 % à 66 %, qui a engendré une baisse de 6 % du nombre de pages éditées sur l'année. Au total, une baisse de près de 6 % de la consommation de papier a été enregistrée en 2019 comparativement à 2018, sachant qu'Amundi ESR a enregistré dans le même temps une hausse de près de 8 % du nombre de comptes gérés.

Une gestion responsable de nos déchets

Amundi mène une politique de gestion responsable des déchets depuis plusieurs années et a mis en place en France, dès 2013, le tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives. Les déchets recyclables sont pris en charge par CEDRE, un atelier protégé employant des personnes en situation de handicap. En complément du tri sélectif, Amundi lance annuellement une opération *Cleaning Weeks* dans ses bâtiments parisiens avec pour objectif de trier et de se débarrasser du papier superflu. Sur un cycle annuel, l'action de recyclage confiée à CEDRE génère 24,2 Unités Bénéficiaires (équivalent emploi handicapé).

Chaque année, Amundi s'efforce d'intégrer dans sa chaîne de tri davantage de matières recyclables. Ainsi, depuis 2016, le verre et les bouchons de bouteilles plastiques sont compris dans la chaîne de tri. En 2018, un système de recyclage des mégots de cigarette a été mis en place pour nos immeubles parisiens. Les capsules de café sont aussi recyclées en Grande-Bretagne, Autriche et en Irlande. En 2019, Amundi a introduit dans sa cafétéria des consommables biodégradables. Les bio-déchets du restaurant d'entreprise sont collectés. Un traitement bio des

(1) Bâtiment Basse Consommation.

(2) Haute Qualité Environnementale. Pour plus d'informations sur la certification : <https://www.certivea.fr/offres/certification-nf-hqe-batiments-tertiaires-neuf-ou-renovation>.

(3) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

(4) LEED : Leadership in Energy and Environmental Design.

(5) Centrale de Traitement d'Air.

bacs à graisse est installé sur les deux immeubles avec pour conséquence moins de rejets et moins de déplacements de camions pour « curer » les bacs et rejeter les graisses dans une station externe.

Déchets (en tonnes)	2019
Déchets recyclés ⁽¹⁾	33,3
Déchets non recyclés	85
Masse papier recyclé	160,2
TOTAL	278,5

(1) Papiers, gobelets, bouteilles plastique, canettes, consommables d'imprimantes, piles et batteries, DEEE, verre et bouchons en plastique.

Actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire

Le partenaire du restaurant d'entreprise parisien a mis en œuvre une gestion fine de ses prestations afin de limiter au maximum la partie non consommée, non réutilisable au quotidien. En 2020, des distributeurs dédiés à la vente des invendus du jour seront installés.

Suppression du plastique

En 2019, plusieurs entités d'Amundi se sont lancées dans une démarche de réduction du plastique. L'Italie a installé cinq fontaines à eau équipées d'un système de microfiltration et a doté ses collaborateurs d'une bouteille en aluminium. L'Italie a ainsi réduit sa consommation plastique de 4 000 bouteilles par mois. En Irlande, les collaborateurs ont fait part de leur souhait d'être plus respectueux de l'environnement. C'est ainsi que tous les gobelets à café et à eau jetables ont été remplacés par des tasses et bouteilles écologiques. La France, de son côté, prévoit de supprimer en 2020 les gobelets en plastique de ses machines à café, réduisant ainsi de 3,5 tonnes par an ses déchets en plastique.

La sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes

En France comme à l'international, Amundi mène auprès de ses collaborateurs des actions de communication et de sensibilisation aux éco-gestes : entre autres, campagne de sensibilisation au tri en Grande-Bretagne, promotion des moyens de déplacements éco-responsables aux États-Unis et en Italie, semaine du développement durable en France... Trimestriellement, Amundi met à disposition des collaborateurs un *reporting* quantitatif et qualitatif sur les volumes de déchets triés et recyclés.

En matière de préservation de la biodiversité, Amundi a installé des ruchers dans ses immeubles de Paris et Valence. Les recettes issues de la vente du miel aux collaborateurs sont versées à l'ONG Planète Urgence.

La maîtrise des émissions de CO₂

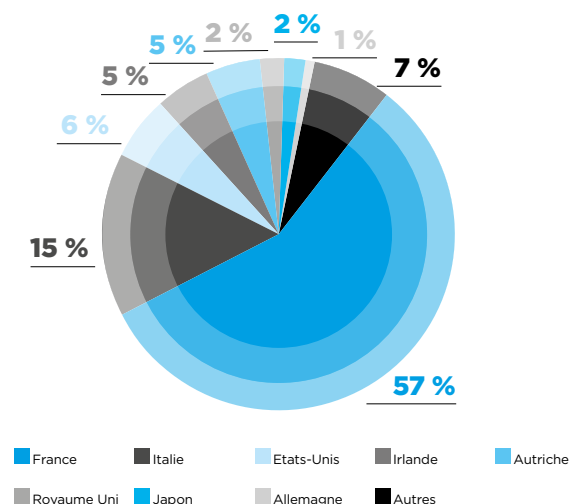
Bilan carbone d'Amundi 2018

En 2019, Amundi a réalisé un nouveau bilan carbone sur les données de l'année de référence 2018. Ce bilan comprend les émissions des scopes 1, 2 et 3 sur l'ensemble de son périmètre. Pour tenir compte du renforcement de son périmètre international, Amundi a choisi de calculer son empreinte carbone selon le *GHG protocol* (*Greenhouse Gas Protocol*). La comparaison avec l'empreinte carbone 2015 n'est donc pas

pertinente. Le total des émissions enregistrées en 2018 s'élève à 47 000 tonnes d'équivalent CO₂ (éqCO₂), soit 9,3 tonnes d'éqCO₂ par collaborateur.

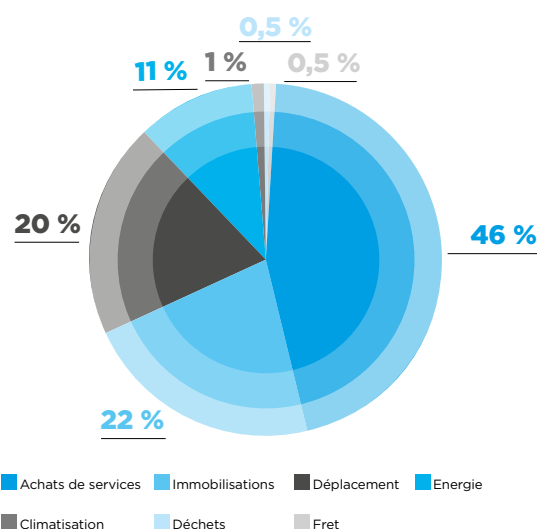
RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR PAYS

(en %)



RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR POSTE

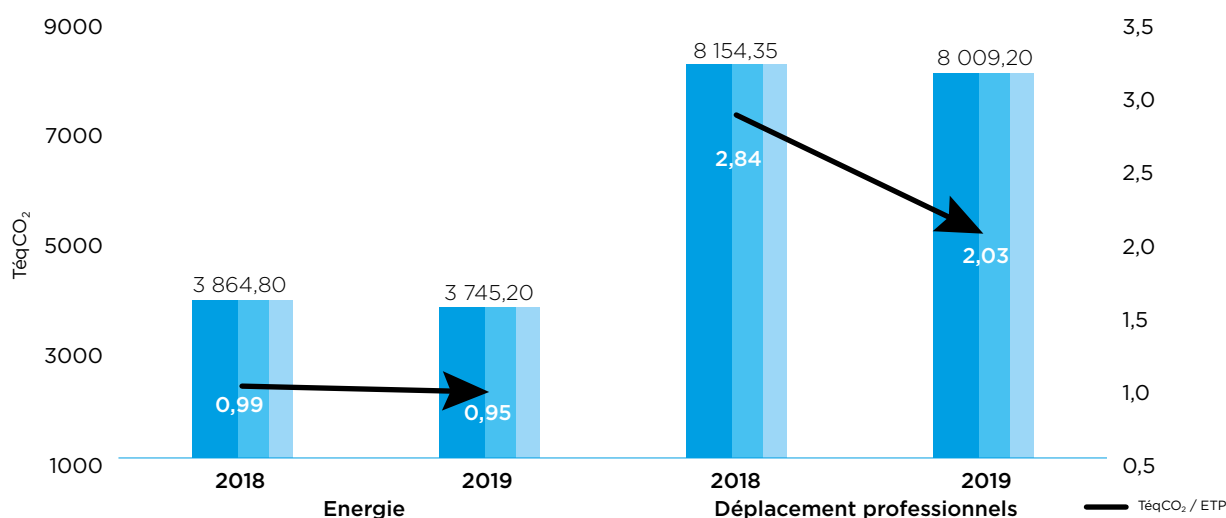
(en %)



La maîtrise des émissions de CO₂

Amundi suit annuellement les émissions de CO₂ sur deux postes importants : l'énergie et les déplacements professionnels. Parallèlement, Amundi met en place des solutions pour maîtriser et réduire ses émissions de CO₂. Les chiffres 2019 marquent une baisse des émissions de CO₂ par collaborateur tant sur l'énergie que sur les déplacements professionnels :

- énergie : 0,95 tCO₂/ETP à comparer avec le chiffre 2018 (0,99) ;
- déplacements professionnels : 2,03 tCO₂/ETP à comparer avec le chiffre 2018 (2,84).



Énergie

Depuis 2016, nos immeubles parisiens ⁽¹⁾ sont alimentés en énergie électrique provenant à 100 % d'énergies renouvelables, essentiellement d'origine hydraulique. D'autres pays comptent également une part d'énergie verte dans leur mix énergétique. C'est le cas de l'Allemagne. En 2019, l'Italie a installé plusieurs panneaux solaires dont la production électricité atteint 30 000 kWh par an.

Déplacements

La politique de déplacements d'Amundi applicable à l'ensemble de ses entités dans le monde témoigne de sa volonté de réduire ses émissions de CO₂ : validation de la pertinence des voyages, autorisation préalable pour les déplacements à l'étranger, rail obligatoire pour les trajets de moins de 3 heures, interdiction des trajets en taxi dans Paris entre 8 h 00 et 20 h 00, catégorisation des véhicules de location en fonction du nombre de voyageurs, reporting hebdomadaires des voyages à venir à destination des membres du Comex. En 2019, de nouvelles fonctionnalités ont été introduites sur le système de réservation pour mieux justifier les déplacements (déplacement interne (intra-groupe), externe (participation à un colloque) ou visite client) et éviter les voyages pour lesquels une réunion de type visio-conférence apparaîtrait plus appropriée.

En 2020, la politique de déplacements professionnels poursuivra trois objectifs :

- la mise en place d'une coordination internationale pour assurer la bonne application de la politique de déplacements, identifier de bonnes pratiques locales et échanger sur les besoins spécifiques des entités ;
- le déploiement d'un reporting centralisé ;
- la réalisation d'une étude d'opportunité sur le déploiement de l'outil de réservation Traveldoo permettant d'intégrer les critères de la politique Voyages d'Amundi au moment de la réservation.

En matière de déplacement domicile-travail, Amundi incite ses collaborateurs à réduire leurs émissions. Les collaborateurs d'Amundi sont encouragés à utiliser les transports en commun et le vélo pour venir sur leur lieu de travail. En France, Amundi prend à sa charge 80 % des frais de transport en commun (ex. : carte Navigo ou carte Velib). En 2019, Amundi-Pionner aux États-Unis a renforcé son plan de déplacements domicile-travail en y intégrant davantage de modes de transports alternatifs (trains de banlieue, trains régionaux, etc.). Plusieurs bornes de recharges électriques sont en place dans les parkings des entités Amundi, dont quatre installées au siège social début 2019. Amundi Paris a également lancé en décembre 2019 une plateforme de covoiturage. Concernant le choix des voitures de fonction, Amundi privilégie les véhicules de moindre consommation et intègre les véhicules hybrides. En novembre 2019, l'Allemagne a intégré sa première voiture électrique dans sa flotte de véhicules de fonction.

Le télétravail est en place dans la majorité des entités et permet de limiter les déplacements domicile-travail. En Italie, un projet pilote « Smart Work » impliquant 42 collaborateurs, soit 15 % de l'effectif, est en cours. Il permet aux collaborateurs plus de flexibilité dans le choix du lieu de travail et dans la gestion des horaires.

Compensation de l'empreinte carbone d'Amundi

En 2019, Amundi a intégré le programme de compensation carbone de Crédit Agricole S.A. ⁽²⁾ via le fonds Livelihoods et a compensé ses émissions de CO₂ liées à l'énergie et aux transports soit 15 000 tonnes de CO₂. Ce fonds finance des projets d'agroforesterie, d'énergie rurale et de restauration des écosystèmes.

(1) Hors les data-centers.

(2) Voir chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel de Crédit Agricole SA 2019.

3.5 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

3.5.1 Note méthodologique

Données RH

Le périmètre du reporting RH correspond à l'ensemble du périmètre du Groupe Amundi à la date du 31 décembre 2019 (hors *joint-ventures*). Les effectifs comptabilisés sont ceux des entités consolidées et non consolidées du Groupe Amundi (hors JV).

Certains indicateurs RH ne sont toutefois disponibles que pour la France. Ces données sont signalées dans le tableau des indicateurs. Le périmètre France comprend les entités suivantes : Amundi SA, Amundi Asset Management, CPR Asset Management, Étoile Gestion, Société Générale Gestion, BFT Investment Managers, Amundi Finances, Amundi Immobilier, Amundi Intermédiation, Amundi Private Equity Funds, Amundi IT Services, Amundi ESR et Amundi Transition Énergétique⁽¹⁾.

Présentation des données RH : Sauf indication contraire, la population étudiée est celle des effectifs « actifs » présentée en équivalent temps plein (ETP). Cette notion d'actif implique un lien juridique *via* un contrat de travail en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée « standard » (et assimilé pour l'international), une présence en paie et sur le poste au dernier jour de la période, et un temps de travail supérieur ou égal à 50 %.

Données environnementales

Le périmètre du reporting environnemental couvre la France et les filiales dont les effectifs sont supérieurs à 100 personnes, à l'exception de KBI Global Investors, société de gestion acquise par Amundi en 2016. Le périmètre 2019 comprend les pays suivants : France, Grande-Bretagne, Italie, Irlande, Autriche, Allemagne, Japon et les États-Unis. Le périmètre des données environnementales correspond à un taux de couverture de 89,2 % des effectifs du Groupe Amundi. Si certaines données n'ont pu être obtenues sur l'ensemble du périmètre de reporting, le taux de couverture est recalculé et mentionné à côté de chaque indicateur.

Présentation des données environnementales : Les données des entités du groupe Pioneer n'ayant été fournies que sur 6 mois pour l'exercice 2017, la comparaison entre les données 2018 et 2017 n'est pas pertinente.

Méthodologie de calcul des encours des investissements responsables

Le montant des investissements responsables gérés par Amundi comptabilise, sur l'ensemble du périmètre du Groupe, les encours de tous les fonds ouverts, mandats et fonds dédiés ayant un objectif d'investissement responsable.

La typologie retenue est la suivante :

- **Intégration ESG multi-dimension** : fonds utilisant des notations ESG dans un cadre certifié/labellisé ou sur mesure ;

- **Environnement** : fonds ayant pour objectif de contribuer à la transition énergétique, d'investir dans des actifs verts ou de réduire l'empreinte carbone d'un portefeuille ;

- **Social** : fonds ayant pour objectif de financer l'économie sociale et solidaire.

Il n'y a pas de double comptage. Si un fonds répond à plusieurs thématiques, nous retenons la thématique majeure.

Méthodologie de calcul des bénéficiaires de la gestion à impact social

Amundi a développé une méthode d'analyse spécifique aux entreprises à impact, évaluant la pérennité du modèle économique de l'entreprise et ses objectifs d'impact autant que ses résultats. Cette analyse s'appuie sur une approche sectorielle comprenant des critères quantitatifs et qualitatifs ainsi que des critères spécifiques à l'entreprise. Pour chaque entreprise, Amundi mesure le nombre de bénéficiaires et calcule ensuite son ratio d'impact : il s'agit du nombre de bénéficiaires créés pour dix mille euros investis. En fonction de l'investissement d'Amundi dans l'entreprise, ce ratio permet de reporter de manière agrégé le nombre total de bénéficiaires, par thématique d'impact, générés depuis la création du fonds en 2012. L'analyse d'impact est mise à jour annuellement. Amundi ne calcule pas l'impact des fonds Danone.communities et AMUNDI AFD AVENIR DURABLES. Le périmètre des impacts couvre donc 94,86 % des encours totaux sous gestion.

Méthodologie utilisée pour le bilan carbone 2019

L'empreinte carbone d'Amundi a été calculée selon le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Amundi a fait le choix de calculer ses émissions carbone sur les scopes 1, 2 et 3 qui correspondent aux émissions directes et indirectes de l'entité. Les données ont été collectées sur l'année 2018 et pour toute entité du Groupe Amundi comptant plus de 100 collaborateurs, soit un taux de couverture de 89,2 %. Une extrapolation a été faite pour les entités de moins de 100 collaborateurs.

Méthodologie et périmètre de calcul de l'empreinte carbone des portefeuilles sous gestion

Amundi a retenu le *provider* Trucost pour les données d'émissions carbone (exprimées en tonnes de CO₂) des émetteurs privés. Ces données portent sur les scopes 1 et 2 et une partie du scope 3 correspondant aux émissions indirectes liées aux fournisseurs de premier rang (« Scope 3 upstream first tier »). Les données reçues sont ensuite intégrées dans le système d'information d'Amundi et affectées à un émetteur. Pour les entreprises pour lesquelles nous n'avons pas reçu de valeur de Trucost, elles sont complétées par héritage des données de la maison mère lorsqu'elles existent.

(1) Amundi Transition Énergétique n'appartient pas au périmètre financier de consolidation.

Le calcul d'une empreinte carbone pour un portefeuille consiste dans un premier temps, à calculer le montant des encours notables dans le portefeuille. Sont exclus les titres non notés et non notables (titres émis par les états, les instruments

Sont calculés ensuite deux indicateurs :

Émissions carbone en millions d'euros investis

Cet indicateur permet de quantifier les émissions carbone induites par l'investissement dans le portefeuille. Il est calculé selon la formule ci-dessous :

$$\text{Émissions du portefeuille} \left(\frac{\text{tCO}_2}{\text{M€ investis}} \right) = \frac{\sum_i^n \text{Émissions de l'entreprise dans le ptf}_i (\text{tCO}_2)}{\text{Encours du portefeuille noté (M€)}}$$

Avec :

$$\text{Émissions de l'entreprise dans le ptf}_i (\text{tCO}_2) = \text{Part de participation}_i (\%) \times \text{Émissions de l'entreprise}_i (\text{tCO}_2)$$

Et

$$\text{Part de participation}_i (\%) = \frac{\text{Montant investi dans une entreprise (actions ou dette)}_i (\text{M€})}{\text{Valeur d'entreprise (actions+dette)}_i (\text{M€})}$$

Émissions carbone en millions d'euros de chiffres d'affaires

Cet indicateur permet de quantifier l'intensité carbone de la chaîne de valeur des émetteurs en portefeuille. Il est égal à la somme pondérée des empreintes carbone des titres le composant, soit :

$$\text{Émissions du portefeuille} (\text{tCO}_2/\text{M€ de CA}) = \sum_i^n \text{Poids relatif univers noté de l'entreprise dans le ptf}_i (\%) \times \frac{\text{Émissions de l'entreprise}_i (\text{tCO}_2)}{\text{Chiffre d'affaires}_i (\text{M€})}$$

Périmètre 2019 : Ensemble du Groupe Amundi (hors JV, hors Immobilier et Private Equity).

Méthodologie de calcul de l'exposition charbon des portefeuilles sous gestion

Sur base des données Trucost, fournisseur ESG spécialisé sur les données environnementales, Amundi identifie les émetteurs ayant une activité (génération d'électricité, extraction) liée au charbon thermique.

En l'absence de données sur l'entreprise dans les fichiers Trucost, un taux de 0 % est affecté aux entreprises non identifiées

comme liées au charbon (du fait du secteur notamment) ou le pourcentage déclaré par l'entreprise dans le cas contraire (rapport public, site ou information directe).

Pour chacun des émetteurs identifiés, son exposition charbon (i.e. le pourcentage du chiffre d'affaires dans des activités charbon) est multipliée par le montant investi dans l'entreprise en question. La somme de ces montants est alors rapportée au montant total des investissements du Groupe :

$$\frac{\sum_i^n \text{Exposition de l'entreprise}_i (\%) \times \text{X \% de charbon dans le CA de l'entreprise}_i}{\text{Montant total des investissements du Groupe Amundi}}$$

Périmètre retenu en 2019 : Ensemble du Groupe Amundi (hors JV, hors Immobilier et Private Equity).

3.5.2 Tableau d'indicateurs

Indicateurs sociaux		Unité	2019	2018	2017
EMPLOI					
Effectifs	Nombre de collaborateurs	Nombre	4 506	4 417	4 734
	Nombre de collaborateurs	ETP	4 428,5	4 339,9	4 649,6
	Nombre de collaborateurs en France	ETP	2 161,7	2 094,3	2 126,6
	Nombre de collaborateurs à l'international	ETP	2 266,8	2 245,6	2 523,0
	Nombre de collaborateurs dans les joint-ventures	ETP	1 546,2	1 141,3	1 230,3
	Part du personnel extérieur sur l'effectif d'Amundi ⁽¹⁾	%	6,2	9,2	10,06
Répartition par grands métiers	Gestion	ETP	1 046,4	-	-
	Commercial et Marketing	ETP	975,7	-	-
	Fonctions Support et Contrôle	ETP	2 341,5	-	-
Répartition par contrat	Nombre de CDI	ETP	4 388,1	4 287,3	4 564,2
	Part des CDI	%	99,1	98,8	98,2
	Nombre de cadres*●	ETP	2 072,2	2 003,0	2 005,7
	Nombre de non-cadres*●	ETP	89,5	94,3	107,9
Age	Âge moyen	Années	44	44	44
Ancienneté	Ancienneté moyenne●	Années	12	13	13
Répartition par genre**	Femmes	Nombre	1 893	1 874	1 929,0
	Hommes	Nombre	2 613	2 543	2 720,6
	Part des Femmes	%	42,0	42,4	41,5
	Part des Hommes	%	58,0	57,6	58,5
Répartition par zone géographique	Europe	ETP	3 587,8	3 517,5	3 722,0
	Asie	ETP	338,7	323,6	388,1
	Amériques	ETP	501,0	488,8	528,5
Départs**●	Départs	Nombre	320	545	360,7
	Décès	Nombre	3	2	2,0
	Démissions	Nombre	202	295	188,4
	Licenciements économiques ou personnels	Nombre	33	121	50,8
	Retraites	Nombre	11	17	21,5
	Ruptures conventionnelles	Nombre	28	58	32,6
	Départs vers le groupe Crédit Agricole S.A.	Nombre	9	11	9
	Autres	Nombre	34	41	92,2
Départs par zone géographique**●	Europe	Nombre	229	342	238,7
	dont France	Nombre	74	74	73,9
	Asie	Nombre	50	118	67,0
	Amériques	Nombre	41	85	53,0
Taux de départ ⁽²⁾ ●	Taux de départ	%	7,1	12,3	6,3
	en France	%	3,4	3,5	3,5
	à l'international	%	10,7	20,6	12,2
Sorties provisoires	Sorties provisoires des effectifs	Nombre	87	-	-
Recrutements CDI-CDD**●	Recrutements en CDI et CDD	Nombre	492	417	-
	Recrutements en CDI	Nombre	446	354	139,5
	Part des recrutements en CDI	%	90,7	84,9	-
Recrutements CDI par zone géographique**●	Europe	Nombre	319	237	-
	dont France	Nombre	171	138	87,5
	Asie	Nombre	75	62	-
	Amériques	Nombre	52	52	-

Indicateurs sociaux		Unité	2019	2018	2017
Transformations des contrats courts**●	Contrats courts transformés en CDI ⁽³⁾	Nombre	104	116	-
	Prestataires internalisés	Nombre	66	69	-
Mobilités internes●	Nombre de mobilités internes au sein du Groupe Amundi	Nombre	453	481	249
Rémunération*	Salaire médian annuel brut (CDI)	€	62 000	61 000	62 000
	Rémunération moyenne variable collective individuelle ⁽⁴⁾	€	10 382	9 022	8 839
ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL					
Temps de travail ⁽⁵⁾	Effectifs à temps partiel	%	8,1	8,9	11,7
	dont Femmes	%	89,6	89,8	92,0
	dont Hommes	%	10,4	9,2	8,0
FORMATION ⁽⁶⁾					
Formation	Budget alloué à la formation	K€ (HT)	2 683	-	-
	% de personnes formées	%	55	-	-
	en France	%	64	60	63
	à l'international	%	44	-	-
	Nombre d'employés formés	Nombre	2 223	-	-
	en France	Nombre	1 418	1 272	1 351
	à l'international	Nombre	805	-	-
	Nombre d'actions de formation	Nombre	4 193	-	-
	en France	Nombre	2 392	2 096	2 269
	à l'international	Nombre	1 801	-	-
	Nombre moyen d'actions de formation par collaborateur formé	Nombre	1,89	-	-
	en France	Nombre	1,69	1,65	1,68
	à l'international	Nombre	2,24	-	-
EVALUATION PROFESSIONNELLE					
Evaluation professionnelle ⁽⁷⁾	% d'entretiens d'évaluation	%	88	67,6	88,1
RELATIONS SOCIALES*					
Dialogue social	Nombre de représentants du personnel	Nombre	46	55	55
	Nombre de réunions du CSE et de ses commissions ⁽⁸⁾	Nombre	33	32	33
	Nombre d'accords ou d'avenants signés	Nombre	10	7	6
SÉCURITÉ / SANTÉ ET ABSENTÉISME*					
Accidents du travail et maladies professionnelles	Taux de fréquence des accidents du travail	%	5,5	5,4	6,1
	Nombre d'accidents de travail	Nombre	12	6	11
	Nombre d'accidents de travail (trajet)	Nombre	25	25	31
	Nombre de maladies professionnelles	Nombre	0	1	0
Absentéisme	Taux d'absentéisme maladie●	%	2,1	3,2	1,5

Indicateurs sociaux		Unité	2019	2018	2017
ÉGALITÉ DE TRAITEMENT					
Égalité Femmes-Hommes	Part des Femmes dans le Conseil d'Administration	%	41,7	41,7	41,7
	Part des Femmes dans le Comité Exécutif	%	18,5	15,4	20,8
	Part des Femmes dans la population des dirigeants ⁽⁹⁾	%	27,3	21,9	-
	Part des Femmes dans les effectifs Managers	%	33,5	33,5	34,8
	Taux de promotion des Femmes aux postes de managers	%	44,9	32,3	35,4
	Taux de promotion des Hommes aux postes de managers	%	55,1	67,7	64,6
	Part des femmes dans les 10 % des plus hautes rémunérations ●	%	16,3	15,2	-
Handicap*	Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes*	Nombre de points sur 100	83	81	-
	Taux d'Emploi Handicap ⁽¹⁰⁾	%	4,00	4,34	4,50
	Nombre de recrutements ou d'intégration de personnes en situation de handicap ⁽¹¹⁾	Nombre	14	12	11
	Nombre de collaborateurs en situation de handicap	Nombre	65	61	65
Contrats de génération ●	Part des moins de 30 ans dans les recrutements en CDI	%	32,0	47,2	28,0
	Taux d'emploi des 55 ans et plus en CDI	%	13,3	14,9	11,4
		Nombre ⁽¹²⁾	921	838	-
	Nombre de stagiaires, alternants, VIE, CIFRE et emplois d'été	Nombre moyen ⁽¹³⁾	388,8	333,8	347,9

* Périmètre Amundi France.

** À partir de l'exercice 2018, la donnée est présentée en nombre et non plus en ETP.

● À compter de l'exercice 2019, la méthodologie de calcul a été modifiée. La donnée 2018 a été recalculée avec la nouvelle méthodologie.

(1) Personnel extérieur : intérimaires et prestataires.

(2) Taux de départ : Nombre de départs sur l'année des collaborateurs en CDI et CDD sur l'effectif total en début de période.

(3) Contrats courts : CDD et alternants.

(4) La Rémunération Variable Collective correspond à l'Intéressement et à la Participation.

(5) Pour l'exercice 2017, les données ont été présentées au niveau de la France, contrairement aux données 2018 et 2019 présentées au niveau du Groupe Amundi.

(6) Comprend les formations en présentiel, e-learning et parcours diplômants, hors conférences et séminaires, hors formations réglementaires obligatoires s'appliquant à tous les collaborateurs (hors personnel mis à disposition par Crédit Agricole S.A.) et hors formations dispensées via l'outil Phileas.

(7) Périmètre Amundi Group hors Amundi-Pioneer aux USA.

(8) L'indicateur a pris en compte l'évolution du cadre légal concernant la représentation du personnel et la mise en place du CSE en 2019.

(9) En raison du rapprochement avec Pioneer Investments, la donnée n'a pas été calculée en 2017.

(10) Taux légal.

(11) L'indicateur comptabilise les CDI, CDD, alternants, stagiaires et intérimaires.

(12) Flux de l'année 2019 des contrats de stages supérieurs à 2 mois, contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation, VIE, CIFRE et emplois d'été.

(13) Moyenne calculée sur l'année sur la base des effectifs en fin de mois (en nombre).

Indicateurs Métiers		Unité	2019	2018	2017
Encours totaux sous gestion		Mds€	1 653,4	1 425,1	1 426,1
Encours sous gestion après exclusion des émetteurs notés G		Mds€	1 564,8	1 358,4	-
Investissement Responsable	Encours sous gestion	Mds€	323,5	275,8	-
	Fonds et mandats ESG	Mds€	310,9	267,3	-
	Thématique Environnement	Mds€	12,3	8,2	-
	Fonds pur à impact social et solidaire	Mds€	0,3	0,2	-
Analyse ESG	Émetteurs notés sur les critères ESG	Nombre	> 8 000	> 5 000	> 5 000
	Nombre d'émetteurs exclus	Nombre	319	214	256
	Spécialistes dédiés aux sujets extra-financiers	Nombre	20	18	17
	Émetteurs rencontrés	Nombre	262	259	192
Épargne solidaire	Encours	Mds€	3,3	2,8	2,3
Répartition des investissements solidaires par thématique	Emploi	%	33	36,4	35,7
	Logement	%	37	36,3	31,3
	Éducation	%	4	0,7	0,1
	Santé	%	15	14	16,4
	Environnement	%	5	4,05	4,6
	Solidarité internationale	%	6	7,9	10,7
	Service aux associations	%	1,2	0,5	0,4
	Surendettement	%	0,4	0	0,3
	Agriculteurs financés	%	1,2	0	0,4
Impacts des investissements solidaires	Emploi	Nb bénéficiaires	32 372	16 341	12 868
	Logement	Nb bénéficiaires	8 469	2 315	1 469
	Éducation	Nb bénéficiaires	46 749	4 186	153
	Santé	Nb bénéficiaires	168 612	19 280	13 044
		Hectares	594	2 283	806
		Tonnes de déchets recyclés			
	Environnement		137 345	17 674	14 147
	Solidarité internationale (microcrédit)	Nb bénéficiaires	228 307	29 948	37 772
	Service aux associations	Nb bénéficiaires	1 828	360	118
	Surendettement	Nb bénéficiaires	312 620	3 477	3 687
	Agriculteurs financés	Nb bénéficiaires	1 358	34	204
Empreinte carbone des portefeuilles	Encours faisant l'objet d'un calcul d'empreinte carbone	Mds€	545	479,1	463,8
	Émissions carbone en millions d'euros de chiffre d'affaires	TeqCO ₂	254,2	231,3	226,5
	Émissions carbone en millions d'euros investis	TeqCO ₂	149,1	151,4	180,5
Exposition charbon thermique des portefeuilles	Exposition pondérée des portefeuilles	Mds €	1,006	-	-
	Part des portefeuilles exposés au charbon thermique	%	0,09	-	-

Indicateurs Métiers		Unité	2019	2018	2017
Politique de vote ⁽¹⁾	Actions d'engagement avec les sociétés investies en amont des AG	Nombre	164	202	233
	Nombre d'AG traitées	Nombre	3 492	2 960	2 540
	Nombre de résolutions traitées	Nombre	41 429	35 285	32 443
	Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur le gouvernement d'entreprise	Nombre	490	520	265
	Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions sociales/ sociétales et des Droits de l'Homme	Nombre	28	21	121
	Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions environnementales	Nombre	33	48	54
	Nombre total de votes d'opposition	Nombre	5 332	5 307	4 893
	Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur l'équilibre du Conseil	Nombre	2 294	2 162	1 882
	Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur les opérations sur capital (dont <i>poison pills</i>)	Nombre	1 772	1 177	932
	Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur la rémunération des dirigeants	Nombre	1 121	1 408	1 307
	Nombre de Comités Conformité	Nombre	8	9	11
Éthique et Conformité	Nombre de réclamations	Nombre	2 104	3 357	4 064
	Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT) ⁽²⁾	Nombre	294	3 632	204
	Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre la fraude interne/externe ⁽²⁾	Nombre	3 531	3 706	223
	Nombre de salariés formés aux procédures de sanctions internationales	Nombre	4 207	-	-
	Total des réclamations	Nombre	48	45	20
Service Clients Corporates et Institutionnels	dont contestation d'une opération	Nombre	7	11	10
	dont délais de traitement d'une opération	Nombre	2	6	4
	dont qualité de l'offre	Nombre	39	27	6
	dont tarification	Nombre	0	1	0
Gestion des risques ⁽³⁾	Taux de rattachement des portefeuilles gérés à une stratégie risque	%	98,4	98,3	99,8
Réseaux Partenaires ⁽⁴⁾	Effectifs dédiés aux réseaux	ETP	129,3	129,3	168,5
Effectifs des métiers de contrôle	Effectifs ligne métier Risques	ETP	212,7	211,3	225,8
	Effectifs ligne métier Audit	ETP	39,4	37,5	42,9
	Effectifs ligne métier Conformité	ETP	100,3	99,9	108
Mécénat ⁽⁵⁾	Part dans l'effectif	%	8	8	8,1
	Montants des dons	K€	2 337	2 433	1 101
	Achats auprès du secteur protégé	K€	532	543	540
Achats responsables*	Recours au secteur protégé	Nombre d'unités bénéficiaires	24,2	26,2	25,6
	Pourcentage des factures traitées dans un délai de 2 mois	%	81	82	83

(1) Périmètre Amundi Group hors Amundi-Pioneer aux USA.

(2) Les formations anti-corruption internes et externes sont traitées dans les modules « Lutter contre la fraude » et « Lutter contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) ». Ces formations ne sont pas déployées chaque année.

(3) Les données 2017 et 2018 étaient calculées sur un périmètre Groupe à l'exception des pays suivants : Autriche, République Tchèque, Allemagne, Italie et USA. En 2019, le périmètre de calcul inclut l'ensemble des pays du Groupe Amundi.

(4) Réseaux partenaires historiques : Caisses régionales de Crédit Agricole, LCL Gestion, Société Générale Gestion et Étoile Gestion.

(5) La donnée 2017 ne couvrait que la société Amundi Asset Management en France. À partir de 2018, le périmètre de référence est élargi au Groupe Amundi et inclut l'aide apportée aux chaires de recherche.

Indicateurs environnementaux		Unité	2019	Taux de couverture sur le périmètre de reporting	2018	2017
Énergie	Consommation d'énergie	MWh	23 663,1	100 %	25 037,5	22 419,9
	Part en énergie verte	%	50		47	58
	Consommation d'énergie par salarié	MWh/ETP	5,9		6,5	7,4
	Émissions CO ₂	TeqCO ₂	3 745,2		3 864,8	2 674,9
	Émissions CO ₂ par salarié	TeqCO ₂ /ETP	0,95		0,99	0,88
Déplacements professionnels	Train	kms	5 283 477	87 %	4 556 972	4 019 138
	Émissions CO ₂ train	TeqCO ₂	238,1		205,3	181
	Émissions CO ₂ train par salarié	TeqCO ₂ /ETP	0,06		0,06	0,07
	Avion	kms	27 786 027	100 %	28 410 137	23 770 879
	Émissions CO ₂ avion	TeqCO ₂	7 771,1		7 949,0	6 837
	Émissions CO ₂ avion par salarié	TeqCO ₂ /ETP	1,97		2,05	2,09
Papier	Consommation de papier	Tonnes	379	100 %	337 ⁽¹⁾	248,7
	Consommation de papier recyclé	Tonnes	44		97 ⁽¹⁾	89,6
Eau	Consommation d'eau	m ³	36 573	88 %	36 862	38 613
	Consommation d'eau par salarié	m ³ /ETP	10,5		9,8	12,3
Déchets	Masse des déchets non recyclables	Tonnes	85	85 %	113,4	120,1
	Masse des déchets recyclés (hors papiers)	Tonnes	33,3	82 %	32	26,6
	Masse de papier recyclé	Tonnes	160,2	97 %	143,8	107,1

(1) La donnée 2018 a été corrigée par rapport à celle publiée dans le rapport RSE 2018.