

# 2

## GOVERNEMENT D'ENTREPRISE

|  |            |
|--|------------|
| <b>PRÉAMBULE</b>   | <b>52</b>  |
| <b>2.1 LE CONSEIL<br/>D'ADMINISTRATION<br/>ET SES COMITÉS</b>  | <b>53</b>  |
| 2.1.1 Présentation du Conseil<br>d'Administration,<br>rôle et fonctionnement   | 53         |
| 2.1.2 Activités du Conseil<br>d'Administration au cours<br>de l'année 2022   | 63         |
| 2.1.3 Présentation des comités<br>spécialisés et de leurs activités<br>en 2022   | 65         |
| <b>2.2 PRÉSENTATION<br/>INDIVIDUELLE<br/>DES ADMINISTRATEURS<br/>ET DU CENSEUR</b>   | <b>76</b>  |
| <b>2.3 LES DIRIGEANTS<br/>MANDATAIRES SOCIAUX<br/>ET LES INSTANCES<br/>DE DIRECTION DU GROUPE</b>                              | <b>92</b>  |
| 2.3.1 Le Président du Conseil<br>et ses missions   | 92         |
| 2.3.2 Les Dirigeants exécutifs<br>et leurs pouvoirs  | 92         |
| 2.3.3 Informations individuelles des<br>Dirigeants mandataires sociaux   | 93         |
| 2.3.4 Les Instances de Direction<br>du groupe  | 97         |
| <b>2.4 RÉMUNÉRATIONS</b>   | <b>102</b> |
| 2.4.1 Principes généraux applicables<br>à la rémunération de<br>l'ensemble des collaborateurs<br>et cadres dirigeants d'Amundi | 103        |
| 2.4.2 Rémunération des « personnels<br>identifiés » (AIFM / OPCVM V,<br>IFD et CRD V)  | 106        |
| 2.4.3 Rémunération des mandataires<br>sociaux d'Amundi en 2022   | 112        |
| 2.4.4 Politique de rémunération des<br>mandataires sociaux d'Amundi<br>au titre de l'exercice 2023                             | 134        |

# 14

## MEMBRES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION



**Yves PERRIER** <sup>(1)</sup>  
**Président du Conseil  
d'Administration  
depuis 2021**



**Philippe BRASSAC** <sup>(1)</sup>  
**Administrateur depuis 2022**  
*Directeur Général  
de Crédit Agricole S.A.*



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



**Laurence DANON-ARNAUD**  
**Administratrice  
indépendante depuis 2015**  
*Présidente de Primerose SAS*



**Christine GANDON**  
**Administratrice depuis 2021**  
*Présidente de la Caisse régionale  
du Crédit Agricole du Nord-Est*



**PATRICE GENTIÉ**  
**Administrateur depuis 2021**  
*Président de la Caisse régionale  
du Crédit Agricole d'Aquitaine*



**Michel MATHIEU**  
**Administrateur depuis 2016**  
*Directeur Général de LCL  
Directeur Général Adjoint  
de Crédit Agricole S.A.*



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



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



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



**Christian ROUCHON**  
**Administrateur depuis 2009**  
*Directeur Général de la Caisse  
régionale du Crédit Agricole  
du Languedoc*



**Nathalie WRIGHT**  
**Administratrice  
indépendante depuis 2022**  
*Directrice Digital,  
IT et Développement Durable  
du Groupe Rexel*



**Joseph OUEDRAOGO**  
**Administrateur élu  
par les salariés depuis 2022**  
*Responsable Maîtrise  
d'ouvrage Risques de marché,  
Amundi Asset Management*



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

(1) En 2021, Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration d'Amundi afin d'accompagner l'entreprise pendant une période transitoire. Celle-ci arrivera à son terme après l'Assemblée Générale du 12 mai 2023. En conséquence, le Conseil d'Administration a, lors de sa réunion du 13 mars 2023, approuvé les évolutions suivantes de sa gouvernance : Philippe Brassac, qui a rejoint le Conseil d'Administration en octobre 2022, succèdera à Yves Perrier en tant que Président à l'issue de l'Assemblée Générale du 12 mai ; Yves Perrier sera nommé Président d'Honneur de la société.



## PRÉSENTATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**41,7%**

INDÉPENDANTS <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

**50%**

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

**60 ans**

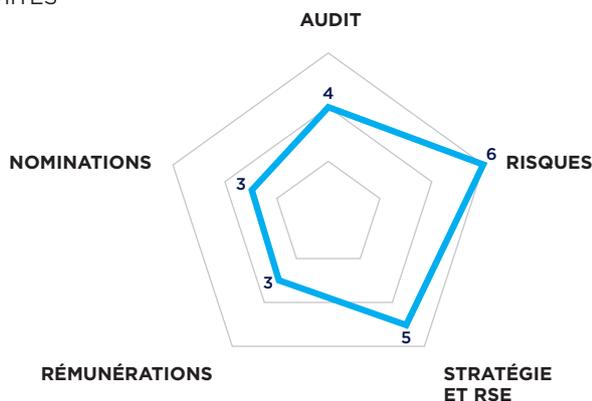
ÂGE MOYEN

**5**

## COMITÉS SPÉCIALISÉS

- STRATÉGIE ET RSE
- AUDIT
- RISQUES
- RÉMUNÉRATIONS
- NOMINATIONS

NOMBRE DE RÉUNIONS/CONSULTATIONS DES DIFFÉRENTS COMITÉS



## SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU CONSEIL 2022



## PRÉSENTATION DES INSTANCES DE DIRECTION DU GROUPE

### COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE <sup>(5)</sup>

**14**

MEMBRES

**3**

nationalités

**4**

femmes

### COMITÉ EXECUTIF <sup>(6)</sup>

**30**

MEMBRES

**6**

nationalités

**11**

femmes

(1) Conformément à la recommandation 10.3 du Code AFEP-MEDEF, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage.

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

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

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

(5) Le Comité de Direction, au sein duquel sont représentées les principales lignes métiers du Groupe, permet de renforcer de manière efficace la cohérence de l'ensemble des décisions prises.

(6) Le Comité Exécutif a pour objectif de permettre un déploiement coordonné et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent.

## PRÉAMBULE

### Exercice 2022

Mesdames et Messieurs les actionnaires,

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

- préparation par le Secrétariat du Conseil d'Administration des éléments relatifs à la présentation de la gouvernance et des travaux du Conseil d'Administration et de ses comités menés en 2022 ;
- préparation par le Comité des Nominations des éléments relatifs à l'étude du fonctionnement du Conseil, l'analyse de sa composition, de sa politique de diversité, ainsi que les contributions effectives individuelles des administrateurs, en accord avec la réglementation bancaire et financière et les recommandations AMF et AFEP-MEDEF ;
- analyse de la conformité avec les recommandations issues du Code AFEP-MEDEF et de la bonne application de la procédure sur les conventions courantes et des conventions réglementées ;
- préparation par le Comité des Rémunérations et le Conseil d'Administration des éléments relatifs à la politique de rémunération et des éléments de rémunérations des Dirigeants mandataires sociaux et des membres du Conseil.

Ce rapport a été arrêté par le Conseil d'Administration lors de sa séance du 29 mars 2023.

Il a vocation à présenter les traits saillants de la gouvernance d'entreprise de la Société, qui s'articule autour du Conseil d'Administration de la société assisté de ses comités spécialisés (2.1). Seront également présentées les informations individuelles des membres du Conseil d'Administration, comprenant notamment la liste de l'ensemble de leurs mandats et fonctions exercés dans toute société durant l'exercice (2.2), mais aussi les informations relatives aux Dirigeants mandataires sociaux, accompagnés dans leurs fonctions par les instances internes de direction (2.3).

Conformément aux articles L. 22-10-8 et L. 22-10-9 du Code de commerce, le présent rapport sur le Gouvernement d'entreprise comprend par ailleurs une présentation claire et compréhensible de la politique de rémunération des mandataires sociaux ainsi que les éléments de rémunérations relatifs à l'exercice 2022 (2.4).

Enfin, sont présentées dans le document d'enregistrement universel au sein des chapitres 4 et 8, les informations prévues aux articles L. 225-37-4 et L. 22-10-11 du Code de commerce, à savoir principalement :

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

## 2.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

### 2.1.1 Présentation du Conseil d'Administration, rôle et fonctionnement

#### 2.1.1.1 Présentation

##### 2.1.1.1.1 Rappel des évolutions intervenues en 2022

Sur proposition de Valérie Baudson, Directrice Générale d'Amundi, le Conseil d'Administration a décidé de nommer **Nicolas Calcoen**, Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle de la Société comme Directeur Général Délégué.

Le Conseil d'Administration a également décidé de renouveler **Yves Perrier** à la présidence du Conseil à la suite de son renouvellement en qualité d'administrateur approuvé par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

Cette même Assemblée générale a par ailleurs renouvelé, pour une durée de trois années, le mandat des trois autres administrateurs suivants :

- Xavier Musca ;
- Robert Leblanc ;
- Virginie Cayatte.

**Joseph Ouedraogo**, Responsable Maîtrise d'ouvrage Risques de marché chez Amundi Asset Management a été élu administrateur représentant les salariés le 25 mars 2022 en remplacement d'Estelle Ménard qui a dû quitter ses fonctions en raison d'une évolution professionnelle au sein du groupe Crédit Agricole.

**Philippe Brassac**, Directeur Général de Crédit Agricole SA, actionnaire majoritaire, a été coopté administrateur par décision du Conseil d'Administration du 27 octobre 2022 en remplacement de Xavier Musca, qui a dû démissionner dans de la cadre de sa nomination à la Direction générale de CA-CIB. La ratification de sa cooptation sera soumise à l'Assemblée générale de 2023.

Enfin, **Nathalie Wright**, Directrice Digital, IT et Développement Durable du Groupe Rexel a été cooptée administratrice indépendante par décision du Conseil d'Administration du 9 décembre 2022 en remplacement de William Kadouch-Chassaing, démissionnaire. La ratification de sa cooptation sera également soumise à l'Assemblée générale de 2023.

Le tableau ci-dessous récapitule les mouvements décrits ci-dessus :

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

| Nom                              | Mandat dans la Société   | Renouvellement | Départ        | Nomination / Cooptation |
|----------------------------------|--|----------------|---------------|-------------------------|
| <b>Perrier Yves</b>              | Administrateur   | AGO 18/05/2022 |               |                         |
|                                  | Président du Conseil d'Administration  | CA 18/05/2022  |               |                         |
| <b>Brassac Philippe</b>          | Administrateur   |                |               | CA 27/10/2022           |
| <b>Cayatte Virginie</b>          | Administratrice indépendante, membre du Comité des Risques et du Comité d'Audit  | AGO 18/05/2022 |               |                         |
| <b>Kadouch-Chassaing William</b> | Administrateur   | AGO 18/05/2022 | CA 09/12/2022 |                         |
| <b>Leblanc Robert</b>            | Administrateur indépendant, Président du Comité des Rémunérations, membre du Comité d'Audit et du Comité des Nominations | AGO 18/05/2022 |               |                         |
| <b>Menard Estelle</b>            | Administratrice élue par les salariés, membre du Comité des Risques  |                | 31/12/2021    |                         |
| <b>Musca Xavier</b>              | Administrateur   | AGO 18/05/2022 | 01/09/2022    |                         |
| <b>Ouedraogo Joseph</b>          | Administrateur élu par les salariés  |                |               | 25/03/2022              |
| <b>Wright Nathalie</b>           | Administratrice indépendante   |                |               | CA 09/12/2022           |

Ainsi, au 31 décembre 2022, le Conseil est composé de 12 administrateurs dont, 5 administrateurs indépendants, 6 femmes, 1 administrateur élu par les salariés et 1 censeur, conformément aux tableaux de synthèse ci-après :

### 2.1.1.1.2 Tableaux de synthèse au 31 décembre 2022

|  |  | Durée du mandat |      |             |  |   |                              |                        |                               |
|--|--|-----------------|------|-------------|--|---|------------------------------|------------------------|-------------------------------|
|  |  | Âge             | Sexe | Nationalité | Nombre de mandats dans des sociétés cotées | Nombre d'actions détenues                       | Début 1 <sup>er</sup> mandat | Fin du mandat en cours | Années de présence au Conseil |
| Dirigeant mandataire social non exécutif | <b>Yves Perrier</b><br>Président du Conseil d'administration | 68              | H    | Française   | 1  | 200   | 2007                         | AG 2025 <sup>(1)</sup> | 15                            |
| Administrateurs                          | <b>Philippe Brassac</b>                                      | 63              | H    | Française   | 2  | 200   | 2022                         | AG 2025                | 2 mois                        |
|  | <b>Christine Gandon</b>                                      | 56              | F    | Française   | 1  | 250   | 2021                         | AG 2023                | 1                             |
|  | <b>Patrice Gentié</b>  | 59              | H    | Française   | 1  | 200   | 2021                         | AG 2024                | 1                             |
|  | <b>Michèle Guibert</b>                                       | 55              | F    | Française   | 1  | 200   | 2020                         | AG 2024                | 2                             |
|  | <b>Michel Mathieu</b>  | 64              | H    | Française   | 1  | 200   | 2016                         | AG 2024                | 6                             |
|  | <b>Christian Rouchon</b>                                     | 62              | H    | Française   | 1  | 200   | 2009                         | AG 2023                | 13                            |
| Administrateurs indépendants             | <b>Virginie Cayatte</b>                                      | 52              | F    | Française   | 1  | 250   | 2015                         | AG 2025                | 7                             |
|  | <b>Laurence Danon-Arnaud</b>                                 | 66              | F    | Française   | 4  | 480   | 2015                         | AG 2023                | 7                             |
|  | <b>Robert Leblanc</b>  | 65              | H    | Française   | 1  | 200   | 2015                         | AG 2025                | 7                             |
|  | <b>Hélène Molinari</b>                                       | 59              | F    | Française   | 2  | 200   | 2015                         | AG 2023                | 7                             |
|  | <b>Nathalie Wright</b>                                       | 58              | F    | Française   | 2  | 200   | 2022                         | AG 2024                | 1 mois <sup>(2)</sup>         |
| Administrateur élu par les salariés      | <b>Joseph Ouedraogo</b>                                      | 47              | H    | Française   | 1  | 481,9042 FCPE Amundi Actionariat <sup>(3)</sup> | 2022                         | Élection avant AG 2025 | 9 mois                        |
| Censeur                                  | <b>Jean-Michel Forest</b>                                    | 65              | H    | Française   | 1  | N/A <sup>(3)</sup>                              | 2015                         | CA 2024                | 7                             |

(1) En 2021, Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration d'Amundi afin d'accompagner l'entreprise pendant une période transitoire. Celle-ci arrivera à son terme après l'Assemblée générale du 12 mai 2023. En conséquence, le Conseil d'Administration d'Amundi a, lors de sa réunion du 13 mars, approuvé les évolutions suivantes de sa gouvernance :  
 · Philippe Brassac, qui a rejoint le Conseil d'Administration en octobre 2022, succèdera à Yves Perrier, en tant que Président, à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai ;  
 · Yves Perrier sera nommé Président d'honneur de la société.

(2) Nathalie Wright a été cooptée lors du Conseil d'administration du 9 décembre 2022.

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

|   | Participation et assiduité aux réunions des Comités spécialisés du Conseil d'administration |                    |                         |                          |                         | Conseil                                  |      |
|---|---|--------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|--|------|
|   | Comité d'Audit  | Comité des Risques | Comité Stratégie et RSE | Comité des Rémunérations | Comité des Nominations  | Taux de présence aux réunions du Conseil |      |
| <b>Dirigeant mandataire social non exécutif</b> |   |                    | ✓<br>100 %              | ✓<br>100 %               | ✓<br>N/A <sup>(1)</sup> | 100 %                                    |      |
| <b>Administrateurs</b>                          | Yves Perrier<br>Président du Conseil d'administration                                       |                    | ✓<br>100 %              | ✓<br>100 %               | ✓<br>N/A <sup>(1)</sup> | 100 %                                    |      |
|   | Philippe Brassac <sup>(2)</sup>   |                    | ✓<br>100 %              |                          |                         | 100 %                                    |      |
|   | Christine Gandon  |                    |                         |                          |                         | 90 %                                     |      |
|   | Patrice Gentié  |                    |                         |                          |                         | 100 %                                    |      |
|   | Michèle Guibert   |                    | ✓<br>83,4 %             |                          |                         | 80 %                                     |      |
|   | William Kadouch-Chassaing <sup>(3)</sup>  |                    |                         |                          |                         | 100 %                                    |      |
|   | Michel Mathieu  |                    |                         |                          |                         | 60 %                                     |      |
| Xavier Musca <sup>(4)</sup>                     |   |                    | ✓<br>100 %              | ✓<br>100 %               | ✓<br>100 %              | 100 %                                    |      |
| Christian Rouchon                               | Pdt<br>100 %  | Pdt<br>100 %       |                         |                          |                         | 90 %                                     |      |
| <b>Administrateurs indépendants</b>             | Virginie Cayatte  | ✓<br>100 %         | ✓<br>100 %              |                          |                         | 100 %                                    |      |
|   | Laurence Danon-Arnaud   |                    |                         | Pdt<br>100 %             | ✓<br>100 %              | 100 %                                    |      |
|   | Robert Leblanc  | ✓<br>100 %         |                         |                          | Pdt<br>100 %            | ✓<br>100 %                               | 90 % |
|   | Hélène Molinari   |                    |                         |                          | Pdt<br>100 %            | 100 %                                    |      |
|   | Nathalie Wright   |                    |                         |                          |                         | N/A <sup>(5)</sup>                       |      |
| <b>Administrateur élu par les salariés</b>      |   |                    |                         |                          |                         |  |      |
| Joseph Ouedraogo <sup>(6)</sup>                 |   |                    |                         |                          |                         | 90 %                                     |      |
| <b>Censeur</b>                                  |   |                    |                         |                          |                         |  |      |
| Jean-Michel Forest                              | ✓<br>100 %  | ✓<br>100 %         |                         |                          |                         | 80 %                                     |      |

(1) Yves Perrier a été élu membre du Comité des Nominations et du Comité des Rémunérations lors du Conseil d'administration du 27 octobre 2022.

(2) Philippe Brassac a été coopté et élu membre du Comité Stratégique et RSE lors du Conseil d'administration du 27 octobre 2022.

(3) William Kadouch-Chassaing a démissionné lors du Conseil d'administration du 9 décembre 2022.

(4) Xavier Musca a démissionné le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

(5) Nathalie Wright a été cooptée lors du Conseil d'administration du 9 décembre 2022.

(6) Joseph Ouedraogo a été élu par les salariés le 25 mars 2022.

### 2.1.1.1.3 Évolutions postérieures à l'exercice 2022

Le Conseil d'Administration du 7 février 2023, sur recommandation de son Comité des Nominations, a décidé de soumettre à l'Assemblée générale de mai 2023 le renouvellement pour trois exercices du mandat des quatre administrateurs suivants :

- **Laurence Danon-Arnaud**, Présidente de Primerose SAS et administratrice indépendante ;
- **Christine Gandon**, Présidente de la Caisse Régionale du Crédit Agricole Nord-Est et administratrice ;
- **Hélène Molinari**, Dirigeante d'Ahm Conseil et administratrice indépendante ;
- **Christian Rouchon**, Directeur Général de la Caisse Régionale du Crédit Agricole du Languedoc et administrateur ;
- par ailleurs, **Jean-Michel Forest**, censeur, est atteint par la limite d'âge au sein de sa Caisse Régionale du Crédit Agricole et a fait part de son intention prochaine de démissionner également de son mandat de censeur au sein du Conseil d'Administration d'Amundi.

Enfin, lors du Conseil d'Administration du 13 mars 2023, il a été rappelé qu'en 2021, Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration d'Amundi afin d'accompagner l'entreprise pendant une période transitoire. Celle-ci arrivera à son terme après l'Assemblée générale du 12 mai 2023. En conséquence, le Conseil d'Administration d'Amundi a, sur recommandation de son Comité des Nominations, approuvé les évolutions suivantes de sa gouvernance :

- Philippe Brassac, qui a rejoint le Conseil d'Administration en octobre 2022, succèdera à Yves Perrier, en tant que Président, à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai <sup>(1)</sup> ;
- Yves Perrier sera nommé Président d'honneur de la société.

### 2.1.1.1.4 Les administrateurs nommés par l'Assemblée générale

**Politique de diversité du Conseil** : Conformément à sa politique de diversité, le Conseil d'Administration veille à l'équilibre collégial et à la pluralité des compétences des membres qui le composent, à la lumière des enjeux auxquels fait face Amundi. Il maintient une pluralité de cultures et de genres, tout en s'assurant de l'adhésion de chacun aux valeurs fondamentales de l'entreprise.

**Pluralité des compétences** : Chaque administrateur auto-évalue les compétences qui lui sont propres et qui figurent à la section 2.2 « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur ».

Conformément à la réglementation bancaire, il est rappelé que chaque administrateur fait l'objet, lors de sa nomination, d'un examen approfondi de son profil par la BCE (Banque Centrale Européenne). À cette occasion, l'honorabilité, la disponibilité et les compétences sont donc préalablement analysées avec soin par le Comité des Nominations, afin que les compétences individuelles du candidat sélectionné correspondent au besoin collégial du Conseil.

Afin d'identifier les expertises nécessaires au fonctionnement du Conseil, le Comité des Nominations a tout d'abord retenu les connaissances et expériences recommandées par les autorités bancaires européennes, auxquelles il a ajouté une exigence de compétence permanente en son sein dans les domaines de la gestion d'actifs et des enjeux sociaux et environnementaux. C'est ainsi qu'il a défini une matrice cible en phase avec ses besoins.

Le Comité des Nominations s'efforce d'améliorer cet équilibre global au fur et à mesure des candidatures qu'il analyse et qu'il recommande au Conseil. Il évalue également l'évolution des compétences des administrateurs déjà en poste au travers des sessions de formation organisées par la Société. Suivant ses recommandations, le Conseil a cherché à **améliorer son niveau d'expertise dans le domaine de l'ESG et plus spécifiquement du climat, mais également dans le domaine de l'IT et du digital**.

C'est ainsi qu'en 2022, grâce au plan de formation et à l'arrivée récente de Nathalie Wright, la compétence collective du Conseil d'Administration d'Amundi s'est particulièrement renforcée dans ces deux domaines. Comme présenté dans le tableau ci-dessous, chaque expertise est désormais représentée au sein du Conseil, ce qui permet de considérer la compétence collégiale du Conseil comme équilibrée et **adaptée aux besoins actuels et futurs de la Société**. Il est à noter qu'au sein de l'expertise « Enjeux Sociaux et Environnementaux », le volet climatique progresse particulièrement, les administrateurs ayant consacré un temps spécifique à ce sujet au cours de l'exercice, conformément aux engagements pris dans le cadre du « Say On Climate ».

(1) Sous réserve de la ratification de sa cooptation en qualité d'administrateur par l'Assemblée Générale de 2023.

## Matrice des compétences des administrateurs

|                       | COMPTABILITÉ<br>ET<br>INFORMATION<br>FINANCIÈRE | ENJEUX SOCIAUX ET<br>ENVIRONNEMENTAUX <sup>(1)</sup> | GESTION DES<br>RISQUES,<br>CONFORMITÉ,<br>AUDIT INTERNE | TECHNOLOGIE<br>ET SÉCURITÉ DE<br>L'INFORMATION | GESTION<br>D'ACTIFS<br>ET MARCHÉS<br>FINANCIERS | PLANIFICATION<br>STRATÉGIQUE | GOVERNANCE<br>ET<br>RÉMUNÉRATION | COMMERCIAL/<br>MARKETING | EXIGENCES<br>JURIDIQUES<br>ET CADRE<br>RÉGLEMENTAIRE |
|-----------------------|---|--|---|--|---|------------------------------|----------------------------------|--------------------------|--|
|                       | 85 %  | 77 %   | 70 %  | 61 %   | 46 %  | 61 %                         | 77 %                             | 54 %                     | 46 %   |
| Yves Perrier          | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓   | ✓                            | ✓                                | ✓                        | ✓  |
| Philippe Brassac      | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓   | ✓                            | ✓                                | ✓                        | ✓  |
| Christine Gandon      | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  |   |                              |                                  |                          |  |
| Patrice Gentié        | ✓   | ✓  |   | ✓  |   | ✓                            |                                  |                          |  |
| Michèle Guibert       |   |  | ✓   |  |   | ✓                            | ✓                                | ✓                        | ✓  |
| Michel Mathieu        | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓   | ✓                            | ✓                                | ✓                        | ✓  |
| Christian Rouchon     | ✓   |  | ✓   | ✓  |   | ✓                            | ✓                                | ✓                        | ✓  |
| Virginie Cayatte      | ✓   |  | ✓   |  | ✓   | ✓                            | ✓                                |                          | ✓  |
| Laurence Danon-Arnaud | ✓   | ✓  |   |  |   | ✓                            | ✓                                |                          |  |
| Robert Leblanc        | ✓   | ✓  | ✓   |  |   |                              | ✓                                |                          |  |
| Hélène Molinari       |   | ✓  |   |  | ✓   |                              | ✓                                | ✓                        |  |
| Nathalie Wright       | ✓   | ✓  |   | ✓  |   |                              | ✓                                | ✓                        |  |
| Joseph Ouedraogo      | ✓   | ✓  | ✓   | ✓  | ✓   |                              |                                  |                          |  |

(1) Au sein de cette expertise, le volet climatique progresse particulièrement, les administrateurs ayant consacré un temps spécifique à ce sujet au cours de l'exercice, conformément aux engagements pris dans le cadre du « Say On Climate ».

**Pluralité des cultures** : la politique de diversité du Conseil d'Administration cherche, de par le profil de chacun de ses membres (présenté dans la partie « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » de la section 2.2), à assurer **une diversité des cultures, en adéquation avec les besoins de la Société.**

Bien que tous les membres soient de nationalité française, certains bénéficient d'une véritable culture ou expérience professionnelle internationale, notamment sur les **zones asiatiques et européennes, parfaitement en phase avec la stratégie de développement d'Amundi.** Virginie Cayatte est par exemple Directrice Financière d'Adisseo, filiale du groupe chinois BlueStar Chemchina, cotée au SSE (*Shanghai Stock Exchange*). Nathalie Wright, qui a intégré le Conseil en fin d'exercice, a travaillé pour une grande compagnie **américaine** qui viendra renforcer la culture du Conseil sur cette zone.

Les quatre administrateurs issus des Caisses Régionales du Crédit Agricole apportent une culture locale et territoriale.

Cette politique de diversité intègre également une **politique de mixité** dans la composition du Conseil et de ses Comités. Avec un **taux qui s'est amélioré en 2022 (50 %)**<sup>(1)</sup>, et supérieur aux exigences légales françaises applicables, le Conseil comprend désormais **six femmes.**

De plus, chaque Comité spécialisé du Conseil comprend au moins une femme parmi ses membres et deux d'entre eux sont présidés par des femmes. Le Conseil s'est fixé pour objectif de maintenir à minima ces taux de mixité. (cf. 2.1.3 – Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2022).

La volonté de représentation équilibrée des femmes et des hommes se décline également au sein de l'organisation interne de la Société (cf. section 2.3.4 – Les Instances de Direction du Groupe). La politique de mixité, et en particulier les objectifs de cette politique, leurs modalités de mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé, sont débattus chaque année en Conseil d'Administration lors de l'examen du Rapport sur l'égalité professionnelle, après une analyse approfondie réalisée par le Comité des Rémunérations.

(1) Conformément à l'article L. 225-27 du Code de commerce, l'administrateur élu par les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul du pourcentage de représentation femmes / hommes requis en application de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce.

### Administrateurs indépendants :

Le processus d'appréciation de la qualité « d'indépendant » des administrateurs se déroule sous l'égide du Comité des Nominations.

En effet, le Comité des Nominations, tenant compte des déclarations individuelles annuelles de chaque membre, procède, chaque année à une analyse des critères prévus par le Code AFEP-MEDEF, dont le rappel des 8 critères ainsi que la synthèse des analyses individuelles qui vous est présentée dans les tableaux ci-dessous.

S'agissant des éventuelles relations d'affaires avec les sociétés dans lesquelles les administrateurs, considérés comme indépendants, détiennent d'autres mandats ou fonctions, le Comité analyse les éventuels flux financiers recensés par l'outil de suivi des facturations du groupe Amundi.

À la lumière des résultats de l'exercice 2022, le Comité a décidé de porter son attention sur les sommes supérieures à 20 000 € comme l'année précédente. Les trois flux financiers supérieurs à ce montant ont été comparés au chiffre

d'affaires de l'entité liée concernée, pour les flux sortants, et comparés au chiffre d'affaires d'Amundi pour les flux entrants. Les ratios calculés (arrondis) se sont tous avérés nuls, à l'exception du flux financier de 159 k€ représentant 0,1 % du chiffre d'affaires 2021 d'Albingia, société dans laquelle Hélène Molinari est administratrice. Comme l'année précédente, au regard tant des critères quantitatifs cités ci-dessus, que des critères qualitatifs en lien avec la nature même du contrat (contrat de mandat de gestion courant conclu à des conditions normales de marché), le Comité a considéré qu'il n'existait pas d'engagement constitutif d'une situation de dépendance ou génératrice de conflits d'intérêts.

Ainsi, dans sa séance du 7 février 2023, le Conseil d'Administration a pu s'appuyer sur les travaux de son Comité des Nominations pour considérer **Virginie Cayatte, Laurence Danon-Arnaud, Robert Leblanc, Hélène Molinari et Nathalie Wright** comme remplissant tous les critères requis pour être qualifiés de membres indépendants au regard du Code AFEP-MEDEF.

Il est rappelé que le Conseil se réfère aux huit critères énoncés par l'article 10 du Code AFEP-MEDEF reproduits ci-dessous :

#### Extrait de l'article 10.5 du Code AFEP-MEDEF :

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

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

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

**Critère n° 3. Relations d'affaires significatives :** ne pas être client <sup>(1)</sup>, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil significatif de la Société ou de son Groupe, ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité. L'appréciation du caractère significatif ou non de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe est débattue par le Conseil et les critères quantitatifs et qualitatifs ayant conduit à cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

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

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

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

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

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

(1) Ou être lié directement ou indirectement.

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

| Administrateurs / Critères d'indépendance <sup>(1)</sup> | Critère 1  | Critère 2       | Critère 3                           | Critère 4     | Critère 5               | Critère 6                           | Critère 7                                     | Critère 8   |
|--|--|-----------------|-------------------------------------|---------------|-------------------------|-------------------------------------|---|---|
|  | Salarié ou mandataire social au cours des 5 dernières années | Mandats croisés | Relations d'affaires significatives | Lien familial | Commissaire aux Comptes | Durée de mandat supérieure à 12 ans | Absence de rémunération variable du Président | Ne représentant pas un actionnaire à plus de 10 % |
| Yves Perrier   | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✗                                   | ✓   | ✗   |
| Philippe Brassac   | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✗   |
| Virginie Cayatte   | ✓  | ✓               | ✓                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✓   |
| Laurence Danon-Arnaud                                    | ✓  | ✓               | ✓                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✓   |
| Christine Gandon   | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✗   |
| Patrice Gentié   | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✗   |
| Michèle Guibert  | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✗   |
| Robert Leblanc   | ✓  | ✓               | ✓                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✓   |
| Michel Mathieu   | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✗   |
| Hélène Molinari  | ✓  | ✓               | ✓                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✓   |
| Christian Rouchon  | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✗                                   | NA  | ✗   |
| Jospeh Ouedraogo   | ✗  | ✓               | ✗                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✓   |
| Nathalie Wright  | ✓  | ✓               | ✓                                   | ✓             | ✓                       | ✓                                   | NA  | ✓   |

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

#### 2.1.1.1.5 Administrateur élu par les salariés

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

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

Il est rappelé qu'appelée à prendre le poste de Directrice de la Gestion Privée LCL, Estelle Ménard a dû démissionner de son mandat et de nouvelles élections ont été organisées début 2022.

Joseph Ouedraogo, Responsable Maitrise d'ouvrage Risques, a été élu le 25 mars 2022 en qualité d'Administrateur élu par les salariés l'UES Amundi et siège ainsi au Conseil depuis cette date. Tout comme ses prédécesseurs, le Conseil d'Administration a alloué à Joseph Ouedraogo le temps et les ressources nécessaires à la préparation du certificat administrateur de société dispensé par l'IFA-Sciences Po qu'il a entamé en cours d'exercice.

#### 2.1.1.1.6 Censeur

Au 31 décembre 2022, le Conseil d'Administration comprend un censeur, **Jean-Michel Forest**, Président de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Loire Haute-Loire. Conformément aux statuts, le censeur nommé par le Conseil, est convoqué et participe avec voix consultative aux réunions du Conseil d'Administration et, le cas échéant, de différents Comités. Il exerce ainsi un rôle de conseiller auprès du Conseil d'Administration et peut émettre tout avis ou recommandations. Il est toutefois rappelé que le Conseil a été informé de son prochain départ, ayant atteint la limite d'âge au sein de sa Caisse Régionale du Crédit Agricole.

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

### 2.1.1.2 Déclarations relatives aux mandataires sociaux

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

#### 2.1.1.2.1 Absence de liens familiaux

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

#### 2.1.1.2.2 Absence de condamnation

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

#### 2.1.1.2.3 Conflits d'intérêts

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

Il est toutefois rappelé pour des raisons historiques liées à la convention de partenariat entre la Société, Société Générale et Crédit Agricole du 17 juin 2015, que Crédit Agricole s'était engagée envers Société Générale à ce que, tant que l'ensemble des accords de distribution avec Société Générale, Crédit du Nord et Komerční Banka et le mandat de gestion avec Sogecap seraient en vigueur, un administrateur

de la Société soit nommé sur proposition de Société Générale<sup>(1)</sup>. C'est à ce titre que William Kadouch-Chassaing avait été nommé membre du Conseil d'Administration de la Société, même si le renouvellement de la convention ne prévoit plus cette obligation. Au cours de l'année 2022, William Kadouch-Chassaing a quitté Société Générale pour rejoindre le Groupe Eurazeo. S'étant trouvé à nouveau de façon ponctuelle dans des situations de conflits d'intérêts, il a considéré préférable de démissionner de ses fonctions d'administrateur en fin d'exercice.

Il est rappelé également qu'un certain nombre d'administrateurs ont été nommés en leur nom propre sur proposition de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire : Philippe Brassac, Yves Perrier, Christine Gandon, Patrice Genié, Michèle Guibert, Michel Mathieu et Christian Rouchon.

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

Enfin, il est précisé qu'il n'y a eu conclusion d'aucun contrat de services liant les membres des organes d'administration, ou de direction, à l'émetteur ou à l'une quelconque de ses filiales, et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat, hormis les conventions de suspension des contrats de travail des deux dirigeants mandataires sociaux, décrites à la section 2.1.1.4.

Le cas spécifique du nouveau Président du Conseil, qui pourrait se retrouver dans une situation potentielle de conflits d'intérêts du fait de ses anciennes fonctions de Directeur Général de la Société, a été identifié. Le Comité des risques est spécifiquement chargé de veiller à cette situation particulière et de s'assurer du respect des règles adoptées en matière de gestion des conflits d'intérêts. Celles-ci sont identiques à celles applicables à tout administrateur et figurent pour l'essentiel dans la Charte de l'administrateur de la Société, comme ci-après :

#### Annexe 1 du Règlement Intérieur – article 9 Conflits d'intérêts et informations privilégiées

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

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

*L'administrateur s'abstient d'utiliser à son profit personnel ou pour le profit de quiconque les informations privilégiées auxquelles il a accès. L'administrateur s'abstient de réaliser*

*toute transaction sur le titre Amundi pendant les 30 jours calendaires qui précèdent la publication des résultats annuels et semestriels, et pendant les 15 jours calendaires qui précèdent la publication de l'information financière trimestrielle, ainsi que le jour desdites publications.*

*Il appartient à l'administrateur, en application de la Réglementation Marchés d'Instruments Financiers (MIF II), de déclarer toute transaction personnelle sur instrument financier s'il estime être potentiellement en situation de conflits d'intérêts ou qu'il détient des informations confidentielles susceptibles d'être qualifiées de privilégiées et acquises dans le cadre de ses fonctions d'administrateur.*

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

### 2.1.1.3 Rôle et fonctionnement du Conseil d'Administration

Le rôle du Conseil est celui d'un Conseil d'Administration de Société anonyme de droit français : conformément à l'article L 225-35 du Code de commerce, il « *détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en oeuvre, conformément à son intérêt social, en considérant les enjeux sociaux, environnementaux, culturels et sportifs de son activité. [...] Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent* ».

Les missions et le fonctionnement du Conseil d'Administration sont précisés dans le règlement intérieur du Conseil et dans les Statuts, plus spécifiquement aux articles 12 à 14 des Statuts ainsi qu'aux articles 2 à 4 du Règlement Intérieur figurant en intégralité au sein du chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

**Règlement Intérieur :** le Règlement Intérieur du Conseil du Groupe d'Administration figure également sur le site Internet de la Société : <https://le groupe.amundi.com - rubrique Actionnaires/ Notre Groupe/La Gouvernance>.

Il est composé de cinq articles principaux liés aux pouvoirs du Président du Conseil, du Conseil d'Administration, du Directeur Général et des éventuels Directeurs Généraux Délégués, au fonctionnement du Conseil et aux Comités spécialisés du Conseil.

Sont annexées à ce Règlement Intérieur deux chartes (Charte de l'administrateur et Charte de déontologie boursière) auxquelles chaque administrateur et censeur a adhéré individuellement lors de son entrée en fonction.

Lors de sa séance du 7 février 2023, le Conseil d'Administration a actualisé son règlement intérieur pour tenir compte des évolutions des missions du Conseil et des Comités dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale et des enjeux climatiques, en conformité avec ses pratiques et l'actualisation du Code AFEP-MEDEF.

Désormais, les enjeux sociaux et environnementaux sont intégrés aux missions spécifiques de chaque Comité (pour plus de précisions, cf Section 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2022).

**Durée et échelonnement des mandats :** conformément à la recommandation 15.2 du Code AFEP-MEDEF, les échéances des mandats des administrateurs d'une durée de trois ans sont correctement réparties dans le temps. Chaque année, le mandat de quatre administrateurs arrive à échéance, permettant ainsi le renouvellement périodique de l'ensemble du Conseil.

**Formation / Séminaire :** traditionnellement, il est proposé aux administrateurs de participer à **deux sessions de formation** au cours de l'année, organisées aux fins d'améliorer à la fois leurs connaissances et compétences et visant à leur permettre d'approfondir leur compréhension des métiers et des enjeux stratégiques de la Société.

Les thèmes évoluent chaque année, en fonction de l'actualité réglementaire, de l'évolution du business de la société, ou des besoins exprimés par les membres du Conseil.

Au cours de l'année 2022, ces deux sessions ont permis aux administrateurs d'être sensibilisés aux évolutions du **marché chinois en gestion d'actifs**, au dispositif d'évaluation de la **performance des produits** gérés par Amundi, à un panorama des **actualités réglementaires européennes** ainsi qu'à une présentation du dispositif de la Sécurité financière et de son adaptation aux besoins nés du conflit Russie-Ukraine. Ils ont

également renforcé leur connaissance des activités et de l'organisation de l'équipe **ETF** et de son évolution en lien avec la fusion de Lyxor.

De plus, une **session exceptionnelle** du Conseil en juillet 2022 a été **consacrée au Climat**, conformément aux engagements pris par Amundi dans le cadre du Say On Climate. Cette réunion a permis de réfléchir aux moyens à la disposition d'Amundi pour lutter contre le réchauffement climatique avec **Jean Jouzel**, Climatologue français et ancien Vice-Président du GIEC. Les administrateurs ont également débattu du **Rapport Perrier**<sup>(1)</sup>, Président du Conseil, qui émet un plan d'actions visant à faire de la place financière de Paris une référence pour la transition climatique.

Enfin les membres du Conseil ont pu se former sur les différents **textes réglementaires en matière d'ESG** applicables à la gestion d'actifs et se sont prononcés sur la stratégie d'Amundi dans le cadre de la **Net Zero Asset Managers** initiative.

Joseph Ouedraogo a également pu, de son côté, bénéficier de la session annuelle de formation organisée à l'échelle du groupe Crédit Agricole pour tous les nouveaux administrateurs et a démarré la préparation du Certificat administrateur de société dispensé par l'IFA-Sciences PO.

**Réunion hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux :** à l'occasion des deux sessions de formation organisées au cours de l'année 2022, les administrateurs ont pu se réunir hors la présence des Dirigeants mandataires sociaux. Étaient présents à ces réunions : Virginie Cayatte, Christine Gandon, Patrice Gentié, Michèle Guibert, Robert Leblanc, Hélène Molinari, Christian Rouchon, et Joseph Ouedraogo.

**Évaluations :** le Conseil a procédé au cours de l'exercice 2022 à **deux auto-évaluations formelles** conduites à l'initiative du Comité des Nominations, et ce, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF. L'une porte sur le fonctionnement du Conseil (auto-évaluation collective) et la seconde sur une auto-évaluation individuelle des compétences, complétée, comme chaque année, d'une déclaration individuelle de chaque administrateur. L'ensemble est conçu sous la forme de questionnaires en ligne.

Les réponses à **l'évaluation qui porte sur le fonctionnement collectif** du Conseil demeurent strictement **anonymes** pour préserver la liberté d'expression. Cette évaluation permet de mesurer l'efficacité de son fonctionnement, de sa composition, et de son organisation. Par principe, le Président du Conseil ne participe pas à ce questionnaire portant sur l'évaluation du fonctionnement du conseil. Les membres arrivés en fin d'année n'ayant pas assez de recul pour se prononcer n'ont pas été sollicités. En 2022, chaque administrateur a ainsi donné son appréciation sur la préparation et le déroulement des travaux du Conseil par le biais, notamment, d'une évaluation de la fréquence et de la qualité des réunions et de leurs supports. Il s'est également prononcé sur la qualité des travaux des Comités et des sessions de formations mais aussi, sur la qualité et la complétude des documents, tout comme le temps de parole accordé aux échanges. La synthèse, élaborée par le Comité des Nominations et présentée au Conseil, permet de constater un taux global de satisfaction en légère baisse par rapport à l'année précédente (98,47 % vs 100 %). Toutefois, le taux moyen de réponses « très satisfaisantes » (78,78 %) est en hausse par rapport à l'an passé (70,88 %).

Pour l'exercice 2022, les membres du Conseil ont donné pour la première fois la note de **100 % en appréciation globale du fonctionnement du Conseil**, tout comme pour la durée et la fréquence des réunions. Ils continuent également de plébisciter

(1) *Rapport Perrier place financière de Paris pour la transition climatique* | [vie-publique.fr](http://vie-publique.fr)

la disponibilité et la qualité des équipes du Secrétariat du Conseil, tout comme l'accueil et l'environnement. Les notes relatives à la contribution individuelle et compétence collégiale, tout comme l'accès à l'outil Boardnox, ont progressé de façon très sensible, traduisant les efforts réalisés sur le sujet.

La poursuite du renforcement des compétences internationales du Conseil, notamment asiatiques demeure un axe d'amélioration souhaité.

L'auto-évaluation et la déclaration individuelle complétées par chaque membre du Conseil, portent sur leurs compétences et éventuels besoins de formation, mais aussi leur disponibilité, indépendance, identification de potentiels conflits d'intérêts, honorabilité et respect des règles déontologiques. Les retours individuels permettent notamment au Comité des Nominations d'appuyer son analyse concernant la compétence collégiale du Conseil et la contribution effective de chacun de ses membres (cf. « Présentation individuelle des administrateurs et du censeur » à la section 2.2 ci-dessous et le

paragraphe relatif aux « Compétences » à la section 2.1.1.4 ci-dessus). Les retours de chaque membre permettent également d'affiner les programmes de formation en fonction des besoins identifiés.

**Plan de succession** : la procédure relative au plan de succession des mandataires sociaux, Dirigeants mandataires sociaux et titulaires de postes-clés avait fait l'objet d'une actualisation au cours de l'exercice 2021, afin notamment de tenir compte d'une évolution réglementaire. Désormais, tout projet de révocation des Responsables des fonctions de gestion des Risques, Conformité et Audit interne, représentants des postes-clés, est soumis à la validation préalable du Conseil. Il est rappelé que cette procédure de plan de succession prévoit notamment des actions du Comité des Nominations adaptées selon la qualité d'indépendant ou non du mandataire social à recruter. Aucune actualisation de cette procédure n'a été jugée nécessaire en 2022.

#### 2.1.1.4 Référence et Conformité à un code de gouvernement d'entreprise

La Société se réfère au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'AFEP et le MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF » tel qu'actualisé en décembre 2022). Ce Code est consultable sur le site Internet <http://www.afep.com/> ou <http://www.medef.com/>. La Société se conforme à l'ensemble des recommandations de ce Code.

À la clôture de l'exercice 2022, et après analyse approfondie, il a été constaté le **respect des recommandations** du Code, **y compris, au titre de son nouvel article 5 relatif à la prise en compte des enjeux de Responsabilité Sociale et Environnementale** dans les missions du Conseil. Toutefois, il semble utile d'apporter deux précisions au titre de l'exercice 2022 :

##### ARTICLE 23

« Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la Société ou à une société du Groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission. »

##### CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE MANDAT SOCIAL

L'article 23 du Code AFEP-MEDEF, tel qu'interprété par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise dans son guide d'application, recommande une cessation pure et simple du contrat de travail lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise.

Il est rappelé qu'en 2022, l'Assemblée générale a approuvé la convention autorisée préalablement par le Conseil d'Administration prévoyant la suspension du contrat de travail de Valérie Baudson. Conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil avait considéré que les 25 ans d'ancienneté cumulés et la situation personnelle de Valérie Baudson justifiaient le maintien de son contrat de travail, tout en organisant sa suspension.

Bien que l'article 23 du Code AFEP-MEDEF ne s'applique pas au Directeur Général Délégué d'une société à conseil d'administration, il apparaît utile de préciser que c'est dans ce même état d'esprit que le Conseil a autorisé le 28 mars 2022, une convention de suspension du contrat de travail de Nicolas Calcoen, nouvellement nommé Directeur Général Délégué. En effet, et tout comme pour Valérie Baudson, il n'a pas semblé opportun au Conseil, eu égard aux années d'ancienneté cumulées de Nicolas Calcoen au sein du Groupe, de le priver des avantages qu'il pouvait tirer de son contrat de travail, et dont il ne pourrait plus bénéficier s'il y avait été mis fin. Cette convention fera l'objet d'une résolution soumise à l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2022 au titre des conventions réglementées.

Afin d'encadrer convenablement ces deux situations, il est précisé que les conventions de suspension précitées prévoient, à la fois pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen, l'absence de prise en compte de la période de suspension pour le calcul de leur ancienneté. De plus, les engagements de non-concurrence prévus par les conventions de suspension portent sur une durée de 12 mois suivant la date effective de leur cessation. La contrepartie financière de ces engagements est fixée à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Valérie Baudson ou Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de leur contrat de travail. Ces suspensions de contrat de travail impliquent encore que Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne bénéficieront pas, pendant la durée de leur mandat, des éléments de rémunération afférents, qu'ils résultent de leur contrat de travail, des stipulations conventionnelles applicables ou des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ces mandataires ne sont ainsi rémunérés qu'au titre de leur mandat social, selon les modalités décrites à la section 2.4 du présent document d'enregistrement universel.

Enfin, il est également prévu qu'en cas de cessation de leurs fonctions, le montant de l'éventuelle indemnité de départ et des indemnités susceptibles d'être versées à raison de la rupture de leur contrat de travail ne pourront en aucun cas, au total, excéder un montant correspondant à deux années de rémunération fixe et variable annuelle.

**ARTICLE 24**

**L'OBLIGATION DE DÉTENTION D'ACTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

« Le Conseil d'Administration fixe une quantité minimum d'actions que les Dirigeants mandataires sociaux doivent conserver au nominatif, jusqu'à la fin de leurs fonctions. Cette décision est réexaminée au moins à chaque renouvellement de leur mandat. »

Les statuts de la Société fixent à 200 actions le nombre minimal d'actions de la Société détenues par un administrateur pendant la durée de ses fonctions, ce qui permet d'assortir cette obligation d'une sanction particulièrement efficace, sous la forme d'une réputation de démission en cas de violation. La décision d'acquérir des actions supplémentaires relève de chaque administrateur à titre individuel.

Dans la mesure où l'exigence de détention minimale d'actions est d'origine statutaire, il n'y a pas de réexamen du nombre minimum d'actions à détenir à chaque renouvellement de mandat. Elle concerne donc l'ensemble des administrateurs, y compris le Président du Conseil d'Administration. La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué n'étant pas administrateurs, ils ne sont pas soumis à cette obligation. Il est cependant précisé que Valérie Baudson et Nicolas Calcoen sont tenus de conserver au moins 20 % des actions de performance acquises pour chaque plan attribué dans le cadre du versement de leur rémunération variable différée, et ce jusqu'à la fin de leur mandat. En outre, une part significative de leur rémunération variable dépend de, et / ou est indexée sur, la performance de l'action Amundi.

**2.1.2 Activités du Conseil d'Administration au cours de l'année 2022**

En 2022, l'activité du Conseil d'Administration a été soutenue avec **10 réunions** du Conseil. L'implication des administrateurs a été réelle, le taux global de présence à 31 réunions / consultations écrites des Comités et Conseils dans l'année

étant de **97,74 %**. Le détail de la participation de chacun des administrateurs figure dans le tableau de synthèse présenté précédemment.

**Orientations Stratégiques**

Stratégie Climatique et Plan Moyen Terme ont été les deux thématiques au cœur des débats du Conseil en 2022.

En début d'exercice, le Conseil s'est penché sur la définition de la **Stratégie Climatique d'Amundi** qu'il a soumis pour la première fois à l'avis de l'Assemblée générale en 2022. Après avoir recueilli l'avis favorable de **97.72 %** de ses actionnaires, le Conseil d'Administration s'est appuyé sur les travaux de son Comité Stratégique et RSE pour déterminer la liste des indicateurs clés lui permettant, de manière très concrète, de suivre trimestriellement l'état d'avancement de cette Stratégie Climat et de préparer le **rapport d'avancement** qu'il soumettra à l'avis de son Assemblée générale pour la première fois en 2023.

En parallèle de la définition de sa propre stratégie climatique, les administrateurs se sont réunis en juillet 2022, lors d'une session exceptionnelle **consacrée au Climat**, conformément aux engagements pris dans le Say On Climate. Cette réunion a été l'occasion de recevoir notamment **Jean Jouzel**, Climatologue français et ancien Vice-Président du GIEC, pour réfléchir aux **solutions** à mettre en œuvre face au réchauffement climatique. Les administrateurs ont également débattu du **rapport Perrier**, relatif à la **gestion de la transition énergétique**, ses problématiques et les recommandations pour faire de la place de Paris une référence en la matière. Le Conseil a également profité de cette session pour définir clairement

ses objectifs d'encours gérés selon un **objectif Net Zero à horizon 2025** en adoptant une approche prudente permettant de tenir compte des évolutions réglementaires progressivement applicables.

Au-delà du Climat, la **Stratégie Business** d'Amundi aura été le second volet essentiel des activités menées par le Conseil courant 2022.

Le Conseil s'est appuyé sur les travaux de son Comité stratégique et RSE pour définir les priorités stratégiques futures de la Société. Le **Plan Moyen Terme 2025**, communiqué le 22 juin 2022 au marché met en avant les quatre priorités stratégiques sur lesquelles le Conseil souhaite avancer :

- **renforcer son leadership dans la gestion d'actifs ;**
- **continuer à montrer la voie en matière d'investissement responsable ;**
- **s'affirmer comme un fournisseur de premier plan de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne ;**
- **poursuivre des opérations de croissance externe créatrices de valeur.**

Enfin, le Conseil s'est également penché sur plusieurs **dossiers de croissance, externes ou organiques**.

**Gouvernance et rémunérations**

Après les décisions importantes prises en 2021 concernant la succession de la Direction Générale de la Société, le Conseil d'Administration a décidé en 2022 de nommer, sur proposition de la Directrice Générale, un **Directeur Général Délégué**, en la personne de **Nicolas Calcoen**, Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle.

Poursuivant sa logique de cohérence, il s'est également prononcé sur une politique de rémunération de ce nouveau dirigeant en totale harmonie avec celle de la Directrice Générale.

Enfin, le Conseil d'Administration a accueilli en son sein le Directeur Général de Crédit Agricole SA, **Philippe Brassac**, en remplacement de Xavier Musca appelé à prendre la direction générale de CA-CIB. Il a également tenu compte de l'avis du Comité des nominations et décidé de coopter en remplacement de William Kadouch-Chassaing, démissionnaire en décembre 2022, une nouvelle administratrice indépendante, **Nathalie Wright**, appelée notamment à renforcer les compétences collégiales du Conseil dans le domaine de l'ESG et de l'IT.

Au-delà de ces sujets de premier ordre, et des sujets habituels de préparation des Assemblées générales, les autres travaux du Conseil d'Administration en matière de gouvernance et de rémunération, ont porté sur les sujets suivants en 2022 :

- l'arrêté des principes de la politique de rémunération au titre de l'exercice 2022, ainsi que la conformité de celle-ci aux réglementations applicables dans le domaine de la gestion d'actifs et bancaire concernant les catégories de personnels identifiés ;

- la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux ainsi que la répartition de la rémunération des membres du Conseil ;
- la mise en œuvre d'une augmentation de capital réservée aux salariés ;
- l'analyse du Rapport sur l'égalité salariale femmes hommes et des progrès réalisés en 2022 dans le domaine de la mixité, ainsi que la constatation des avancées en lien avec la fixation d'objectifs dans la **Politique de mixité** ;
- l'évolution du règlement intérieur du Conseil pour intégrer les enjeux en matière de RSE dans ses missions et celles de ses Comités.

## Activité et résultats

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

Le Conseil s'est également assuré de la bonne intégration de Lyxor dont les différents chantiers opérationnels se sont concrétisés courant 2022.

Sur la base des travaux menés par ses Comités d'audit et des risques, le Conseil s'est également intéressé aux avancées notables d'Amundi Technology depuis son lancement il y a deux ans.

En matière de résultat, et outre l'arrêté des comptes annuels sociaux et consolidés, le Conseil d'Administration a également examiné les comptes semestriels et les résultats trimestriels de l'année 2022. À ces différentes occasions, il a entendu les commissaires aux comptes, qui ont exposé les conclusions de leurs travaux. Il a également approuvé l'ensemble de la communication financière élaborée, après avoir tenu compte des propositions d'aménagement proposées par le Comité d'audit.

Le Conseil d'Administration s'est enfin prononcé fin 2022 sur la présentation du budget 2023 et la trajectoire financière 2024-2025 de la Société.

## Risques et contrôle interne

Cette année, le Conseil s'est assuré de la bonne gestion des impacts issus des conséquences de la guerre Russo-Ukrainienne en matière de risques et de conformité.

Il s'est également penché sur la stratégie de la Société en matière de **cyber sécurité** et s'est assuré de la solidité du **plan cyber résilience** mis en oeuvre au sein de la Société.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration étudie chaque trimestre les évolutions et actualités détaillées de l'**activité du contrôle interne** au travers d'une présentation faite par le Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle et du compte-rendu du Comité des Risques présenté par son Président.

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

Il se prononce également chaque année sur la Brève Déclaration sur les Risques et sur les Déclarations ICAAP, ILAAP en lien avec les exigences de la réglementation bancaire.

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

Au cours de l'exercice 2022, une convention à caractère réglementé, au sens de l'article L. 225-38 du Code de commerce, a été conclue <sup>(1)</sup>.

Le Conseil d'Administration d'Amundi, réuni le 28 mars 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations, a autorisé en tant que de besoin la conclusion d'une convention de suspension du contrat de travail de M. Nicolas Calcoen entre l'intéressé, la société Amundi Asset Management et Amundi, son associé unique signée le 30 mars 2022. Le Conseil a jugé ce dispositif pertinent s'agissant de l'accès à de hautes responsabilités de collaborateurs du Groupe ayant significativement contribué à son développement, favorisant ainsi un management long terme des ressources humaines du

Groupe, sans entraver la libre révocation de M. Nicolas Calcoen. Le Conseil d'Administration a en effet considéré que la suppression de son contrat de travail aurait eu pour effet de le priver des droits attachés à son exécution antérieurement constitués du fait de son ancienneté au sein du Groupe Crédit Agricole (indemnité de licenciement sauf faute grave ou lourde, indemnité de départ à la retraite, contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence).

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

(1) Le Conseil d'Administration du 28 mars 2022 a autorisé la conclusion d'une convention réglementée relative à la suspension du contrat de travail de M. Nicolas Calcoen entre l'intéressé, la société Amundi Asset Management et Amundi dont les éléments ont été publiés sur le site internet de la Société au jour de sa conclusion, conformément à l'article L22-10-13 du Code de commerce.

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

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

### 2.1.3 Présentation des comités spécialisés et de leurs activités en 2022

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

Les membres des Comités sont nommés par le Conseil d'Administration, qui peut mettre fin à tout moment à leurs fonctions. Un membre d'un Comité peut renoncer à tout moment à ses fonctions. Tous les membres des Comités, ainsi que toute personne participant aux réunions des Comités, sont soumis aux obligations relevant du secret professionnel.

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

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

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

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

Chaque réunion d'un Comité donne lieu à l'établissement d'un compte-rendu communiqué à ses membres. Le procès-verbal fait état de l'opinion de tout membre. Ces comptes rendus sont également mis à disposition de l'ensemble des administrateurs une fois approuvés.

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

Il est précisé que la **composition** des comités demeure **conforme** aux recommandations du **Code AFEP-MEDEF** et à la réglementation bancaire. Elle assure également une **bonne coordination entre les différents Comités** car certains membres en sont communs. Ainsi les membres du Comité d'Audit ou du Comité des Risques sont quasi identiques et Robert Leblanc, membre du Comité d'Audit fait le lien avec le Comité des Rémunérations qu'il préside et le Comité des Nominations.

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

#### 2.1.3.1 Comité Stratégique et RSE

##### Composition et évolution

La composition du Comité Stratégique et RSE a évolué en 2022 à la suite du départ de Xavier Musca. Philippe Brassac lui a succédé au sein de ce Comité sur décision du Conseil d'Administration du 27 octobre 2022. Présidé par une administratrice indépendante, dotée des qualités nécessaires à la fonction, le Comité est également composé du Président du Conseil afin d'assurer un alignement global de la vision stratégique de la Société avec son actionnaire majoritaire.

**3**  
Membres

**5**  
Réunions

**100 %**  
Taux de présence globale

| Nom<br><i>Taux d'assiduité individuel</i>           | Statut  | Fonction  | Rappel des principales expertises   |
|---|---|---|---|
| <b>LAURENCE DANON-ARNAUD</b><br>Présidente<br>100 % | Administratrice indépendante                          | Ancienne dirigeante de société  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> </ul>  |
| <b>YVES PERRIER</b><br>100 %                        | Président du Conseil d'administration                 | Président du Conseil d'administration d'Amundi                        | <ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> </ul> |
| <b>XAVIER MUSCA*</b><br>100 % sur 3 réunions        | Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole | Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire | <ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul> |
| <b>PHILIPPE BRASSAC**</b><br>100 % sur 1 réunion    | Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole | Directeur Général de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire         | <ul style="list-style-type: none"> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul> |

\* Xavier Musca a donné sa démission le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

\*\* Philippe Brassac est entré au Comité Stratégique et RSE sur décision du Conseil d'administration du 27 octobre 2022.

À la demande du Comité, la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué également Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, le Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général, le Responsable de l'ESG, comme la DRH Responsable de la RSE peuvent être amenés à participer à certaines réunions du Comité Stratégique et RSE.

#### Missions et activités 2022

Les missions confiées par le Conseil au Comité Stratégique et RSE sont détaillées au sein de l'article 5.3 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. La description de ses missions a été complétée pour tenir compte de son nouveau rôle dans l'élaboration de la Stratégie Climatique, en plus de la politique en matière de responsabilité sociale et environnementale. Ainsi, il examine désormais, au moins annuellement, les actions conduites par le Groupe dans ces domaines et les résultats obtenus.

Son activité a été soutenue en 2022 avec 5 réunions portant sur les travaux décrits ci-après.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse des éléments constitutifs du chapitre 3 du Document d'Enregistrement Universel relatifs aux politiques en matière de responsabilité sociale et environnementale et Stratégie Climatique ;
- présentation du projet de résolution « Say on Climate ».

#### Analyses spécifiques approfondies :

- activité de la nouvelle ligne métier « Alternative » issue de l'intégration de Lyxor;
- partenariat avec Caceis sur le développement de Fund Channel ;
- consolidation du marché de la gestion d'actifs en Italie ;
- évolution d'Amundi aux US ;
- évolution de l'activité des actifs réels ;
- avis sur le Plan Moyen Terme 2025 ;
- projets d'opérations de croissance.

### 2.1.3.2 Comité des Risques

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Risques a peu évolué au cours de l'année 2022. Son existence et sa composition relèvent de la réglementation bancaire. Il est rappelé qu'Estelle Ménard, membre du Comité des Risques en 2021, a quitté ses fonctions le 31 décembre 2021.

**3**  
Membres

**6**  
Réunions

**94,44%**  
Taux de présence globale

| Nom<br><i>Taux d'assiduité individuel</i>      | Statut  | Fonction                                | Rappel des principales expertises   |
|--|---|---|---|
| <b>CHRISTIAN ROUCHON</b><br>Président<br>100 % | Administrateur représentant le groupe<br>Crédit Agricole  | Directeur Général de Caisse Régionale   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul> |
| <b>VIRGINIE CAYATTE</b><br>100 %               | Administratrice indépendante                              | Directrice Financière                   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> </ul>                                     |
| <b>MICHÈLE GUIBERT</b><br>83,3 %               | Administratrice représentant le groupe<br>Crédit Agricole | Directrice Générale de Caisse Régionale | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul>  |

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

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général, les Directeurs des Risques, de la Conformité, de l'Audit interne, de la Sécurité IT, le Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle ainsi que les Commissaires aux comptes participent également aux réunions du Comité des Risques. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

#### Missions et activités 2022

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Risques sont détaillées au sein de l'article 5.4 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel.

Son rôle est essentiel et six réunions en 2022 ont été nécessaires pour permettre à ses membres de travailler sur les différentes thématiques décrites ci-après.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité du contrôle interne, à l'appui de la présentation de chaque branche de celui-ci ;
- étude et recommandation sur l'évolution du dispositif de contrôle interne ;
- analyse et recommandation des déclarations ICAAP et ILAAP et Brève Déclaration sur les Risques <sup>(1)</sup> ;
- étude des rapports annuel et semestriel de contrôle interne destinés à l'ACPR et à l'actionnaire majoritaire, ainsi que le nouveau rapport spécifique à la Lutte contre le Blanchiment d'argent et le Financement du Terrorisme ;
- suivi récurrent des résultats des missions d'inspection menées par l'Audit, ainsi que de la mise en œuvre des recommandations ;
- suivi trimestriel de la consommation des risques au regard du cadre d'appétence de la politique Risque approuvée par le Conseil ;

- recommandations dans le cadre de la stratégie risques annuelle décidée par le Conseil ;
- vérification de la compatibilité de la politique de rémunération avec la situation du Groupe au regard des risques auxquels il est exposé, du capital, de la liquidité ainsi que de la probabilité et de l'échelonnement dans le temps des bénéfices attendus économique et prudentielle d'Amundi ;
- suivi des missions des différents régulateurs et de leurs recommandations ;
- suivi du respect des engagements ESG pris par la Société dans la gestion de ses fonds et mandats.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- revue de la cartographie des risques de non-conformité ;
- suivi de la finalisation du plan de renforcement mis en place suite au dossier AMF de 2021 et analyse du rapport émis par Ernst & Young ;
- situation des portefeuilles et de la mise en œuvre des sanctions internationales dans le cadre de la guerre russo-ukrainienne ;
- intégration de la nouvelle Business Line Alternative et de la couverture des nouveaux risques ;
- situation du Président du Conseil d'Administration en matière de conflits d'intérêts ;
- évolution de la ligne métier Amundi Technology et de son dispositif d'encadrement ;
- évolution de la politique de sécurité du système d'information, analyse du dispositif de cybersécurité et du plan résilience cyber ;
- situation du contrôle interne d'Amundi SGR en Italie et revue de son plan d'audit ;
- risques spécifiques des ETF physiques et synthétiques.

#### Perspectives des missions 2023 :

Lors du Comité des Risques de décembre, il a été décidé d'organiser une fois par an un Comité mixte Risque - Audit en vue d'analyser conjointement le budget et la stratégie des risques de la Société.

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

### 2.1.3.3 Comité d'Audit

#### Composition et évolution

La composition du Comité d'Audit n'a pas évolué en 2022. Il est doté de deux tiers d'indépendants et de membres experts dans le domaine financier.

**3**  
Membres

**4**  
Réunions

**100 %**  
Taux de présence globale

| Nom<br><i>Taux d'assiduité individuel</i>      | Statut   | Fonction                              | Rappel des principales expertises  |
|--|--|---------------------------------------|--|
| <b>CHRISTIAN ROUCHON</b><br>Président<br>100 % | Administrateur représentant le groupe<br>Crédit Agricole | Directeur Général de Caisse Régionale | <ul style="list-style-type: none"> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul> |
| <b>VIRGINIE CAYATTE</b><br>100 %               | Administratrice indépendante                             | Directrice Financière                 | <ul style="list-style-type: none"> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> </ul>   |
| <b>ROBERT LEBLANC</b><br>100 %                 | Administrateur indépendant                               | Dirigeant de société                  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Comptabilité et information financière</li> </ul>  |

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

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général, le Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle, le Directeur Financier, le Directeur des Risques ainsi que les Commissaires aux comptes assistent systématiquement à ces réunions. D'autres intervenants ponctuels peuvent être amenés à présenter certains sujets spécifiques à la demande expresse du Comité.

#### Missions et activités 2022

Les missions confiées par le Conseil au Comité d'audit sont détaillées au sein de l'article 5.2 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Celles-ci ont évolué pour tenir compte du rôle que le Comité d'audit joue désormais dans **l'analyse des indicateurs extra-financiers** que la Société communique au marché lors de ses informations financières.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse de l'activité et des comptes sociaux et consolidés 2021 ainsi que des comptes trimestriels et semestriels 2022 ;
- revue systématique des projets de communiqués de presse relatifs aux publications de résultats ;
- analyse des conventions réglementées et courantes aux vues des critères qu'il détermine ;

- audition annuelle des Commissaires aux comptes, en l'absence de tout représentant de la Société, et analyse de leurs approches et travaux d'audit trimestriels, ainsi que leur indépendance ;
- surveillance de la réalisation de missions hors audit réalisées par les cabinets de Commissaires aux comptes ;
- validation du plan d'audit sur l'exercice 2022.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- impacts comptables et financiers de l'acquisition de Lyxor ;
- revenus et marges par segment de clientèle et expertise ;
- revue des travaux de valorisation menés par un expert indépendant dans le cadre du projet de partenariat avec Caceis relatif au développement de Fund Channel ;
- conditions du renouvellement de la « Credit Revolving Facility » (ligne de financement syndiqué) ;
- évolution de l'activité de la ligne métier Amundi Technology et de ses impacts financiers ;
- positionnement concurrentiel d'Amundi en termes de collecte et évolution des parts de marché en gestion active ;
- revue du seuil de délégation des missions hors audit des Commissaires aux comptes.

#### Perspectives des missions 2023 :

Lors du Comité des Risques de décembre, il a été décidé d'organiser une fois par an un Comité mixte Risque - Audit en vue d'analyser conjointement le budget et la stratégie des risques de la Société.

### 2.1.3.4 Comité des Rémunérations

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Rémunérations a évolué en 2022 à la suite du départ de Xavier Musca. Yves Perrier, Président du Conseil, lui a succédé au sein de ce Comité. Il est doté de **deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux**. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité. Il est rappelé par ailleurs que, conformément à l'alinéa 3 du I de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, la Société n'a pas l'obligation d'avoir, au sein de son Conseil d'Administration, un administrateur représentant les salariés, sa société mère, Crédit Agricole S.A., étant elle-même soumise à cette obligation. Ainsi, Amundi n'est pas tenue par la recommandation du Code AFEP-MEDEF relative à la présence d'un administrateur salarié au sein de son comité des rémunérations.

**3**  
Membres

**3**  
Réunions /  
Consultations  
écrites

**100 %**  
Taux de présence  
globale

| Nom<br><i>Taux d'assiduité<br/>individuel</i>    | Statut   | Fonction  | Rappel des principales<br>expertises  |
|--|--|---|---|
| <b>ROBERT<br/>LEBLANC</b><br>Président<br>100 %  | Administrateur<br>indépendant                                  | Dirigeant de société  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Comptabilité et information financière</li> </ul>   |
| <b>LAURENCE<br/>DANON-ARNAUD</b><br>100 %        | Administratrice<br>indépendante                                | Ancienne dirigeante<br>de société   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Planification Stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> </ul>  |
| <b>XAVIER<br/>MUSCA*</b><br>100 % sur 2 réunions | Administrateur<br>représentant<br>le groupe<br>Crédit Agricole | Directeur Général<br>Délégué de<br>Crédit Agricole,<br>actionnaire<br>majoritaire | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> </ul>  |
| <b>YVES<br/>PERRIER**</b><br>100 % sur 1 réunion | Président<br>du Conseil<br>d'administration                    | Président du Conseil<br>d'administration<br>d'Amundi                              | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul> |

\* Xavier Musca a donné sa démission le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

\*\* Yves Perrier est entré au Comité des Rémunérations sur décision du Conseil d'administration du 27 octobre 2022.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général, le Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle et la Responsable des Ressources Humaines d'Amundi assistent aux réunions du Comité des Rémunérations. Par ailleurs, la DRH de Crédit Agricole S.A. comme la Directrice Générale, peuvent être amenées à assister ponctuellement à ces réunions.

#### Missions et activités 2022

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Rémunérations sont détaillées au sein de l'article 5.5 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Il est rappelé que le Comité est notamment chargé d'émettre des recommandations au Conseil sur la politique de rémunération au regard des enjeux sociaux et environnementaux.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- recommandations sur la politique de rémunération proposée pour 2022 ;
- analyse de la mise en œuvre de la politique de rémunération 2021, mise au regard des résultats de la Société ;

- étude de la rémunération des membres du Comité Exécutif, des Responsables du contrôle interne et des personnes « identifiées » au sens des réglementations financières applicables ;
- examen des attributions des plans de LTI ;
- étude de l'indexation des bonus différés ;
- recommandation, après étude, d'une augmentation de capital réservée aux salariés en 2022 ;
- analyse et proposition de rémunération des Dirigeants et Mandataires sociaux ;
- recommandation d'orientations dans la politique de Mixité d'Amundi, au regard de l'étude du rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.

#### Analyses spécifiques approfondies :

- recommandations dans le cadre de la mise en place d'une politique de rémunération applicable au nouveau Directeur Général Délégué ;
- examen des critères et politiques d'attribution des deux nouveaux plans de LTI mis en place en 2022.

### 2.1.3.5 Comités des Nominations

#### Composition et évolution

La composition du Comité des Nominations, conforme au Code AFEP-MEDEF et à la réglementation bancaire, a évolué en 2022 à la suite du départ de Xavier Musca. Yves Perrier, Président du Conseil lui a succédé au sein de ce Comité. Il est doté de deux tiers d'indépendants et présidé par l'un d'entre eux. Ses trois membres présentent des expertises spécifiquement utiles aux missions du Comité.

|   | Nom<br><i>Taux d'assiduité individuel</i>     | Statut  | Fonction  | Rappel des principales expertises   |
|---|---|---|---|---|
| <p><b>3</b><br/>Membres</p> <p><b>3</b><br/>Réunions / Consultations écrites</p> <p><b>100 %</b><br/>Taux de présence globale</p> | <b>HÉLÈNE MOLINARI</b><br>Présidente<br>100 % | Administratrice indépendante                          | Ancienne DGD du MEDEF   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul>   |
|   | <b>ROBERT LEBLANC</b><br>100 %                | Administrateur indépendant                            | Dirigeant de société  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Comptabilité et information financière</li> </ul>   |
|   | <b>XAVIER MUSCA*</b><br>100 % sur 2 réunions  | Administrateur représentant le groupe Crédit Agricole | Directeur Général Délégué de Crédit Agricole, actionnaire majoritaire | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité et audit interne</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> </ul>  |
|   | <b>YVES PERRIER**</b><br>N/A                  | Président du Conseil d'administration                 | Président du Conseil d'administration d'Amundi                        | <ul style="list-style-type: none"> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> <li> Commercial / Marketing</li> </ul> |

\* Xavier Musca a donné sa démission le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

\*\* Yves Perrier est entré au Comité des Nominations sur décision du Conseil d'administration du 27 octobre 2022.

À la demande du Comité, le Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général et la Secrétaire du Conseil assistent traditionnellement aux réunions du Comité des Nominations.

#### Missions et activités 2022

Les missions confiées par le Conseil au Comité des Nominations sont détaillées au sein de l'article 5.6 du Règlement Intérieur figurant au chapitre 8 du présent document d'enregistrement universel. Il est rappelé à ce sujet que le Comité des Nominations a pour mission de formuler des recommandations concernant les politiques en matière de sélection et de nomination des membres du Conseil, des Comités, comme de ceux de la direction de la Société ou des organes sociaux de ses filiales. Dans ce cadre, il veille à la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux et à l'équilibre des compétences.

#### Travaux issus de ses missions récurrentes :

- analyse et appréciation des critères d'indépendance des administrateurs qualifiés comme tels ;
- analyse de la composition du Conseil et de ses Comités, et recommandations au regard de l'équilibre, de la mixité, des compétences, expériences de ses membres en vue de leur adéquation avec la stratégie et l'évolution de l'activité de la Société ;
- étude des compétences et contributions individuelles des membres du Conseil ;
- analyse des résultats d'enquête des questionnaires d'auto-évaluation collective et individuelle et recommandations d'axes d'amélioration ;
- recommandations relatives aux arrivées à échéance des mandats des administrateurs ;
- examen de la conformité aux recommandations du Code AFEP-MEDEF ;
- revue des politiques en matière de sélection et de nomination des membres des organes sociaux du Groupe.

#### Travaux spécifiques :

- étude de la proposition de la Directrice Générale de nommer **Nicolas Calcoen** en qualité de Directeur général Délégué et Dirigeant effectif d'Amundi ;
- étude de la proposition de l'actionnaire majoritaire de remplacer Xavier Musca par **Philippe Brassac**, Directeur Général de Crédit Agricole SA ;
- sélection du profil et recommandation au Conseil de coopter **Nathalie Wright**, Directrice Digital, IT et Développement Durable du Groupe Rexel en remplacement de William Kadouch-Chassaing ;
- analyse et suivi des recommandations de la BCE en matière de Fit & Proper.

## 2.2 PRÉSENTATION INDIVIDUELLE DES ADMINISTRATEURS ET DU CENSEUR



### Philippe BRASSAC

**ADMINISTRATEUR COOPTE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 OCTOBRE 2022**  
Membre du Comité Stratégique et RSE

**Âge :** 63 ans **Nationalité :** française

**Date de première nomination :** 27/10/2022

**Échéance du mandat :** Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

**Nombre d'actions détenues :** 200

| Ses principales expertises  | Biographie résumée   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li> Gestion d'actifs et marchés financiers</li> <li> Enjeux sociaux et environnementaux</li> <li> Planification stratégique</li> <li> Comptabilité et information financière</li> <li> Gestion des risques, conformité, audit interne</li> <li> Technologies et sécurité de l'information</li> <li> Gouvernance et rémunération</li> <li> Commercial / Marketing</li> <li> Exigences juridiques et cadre réglementaire</li> </ul> | <p>Diplômé de l'École nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE) et titulaire d'un diplôme d'études approfondies en mathématiques, Philippe Brassac est entré au Crédit Agricole du Gard en 1982. Il y occupe plusieurs fonctions opérationnelles avant d'être nommé, dès 1994, Directeur général adjoint du Crédit Agricole des Alpes-Maritimes, devenu Crédit Agricole Provence Côte d'Azur. En 1999, il rejoint la Caisse nationale de Crédit Agricole en tant que Directeur des relations avec les Caisses régionales. En 2001, il est nommé Directeur général du Crédit Agricole Provence Côte d'Azur. En 2010, il devient également Secrétaire général de la Fédération nationale du Crédit Agricole - FNCA et Vice-Président du Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A. En mai 2015, il a été désigné <b>Directeur Général de Crédit Agricole S.A.</b></p> <p>Il devient officier, en 2009, de l'ordre du Mérite Agricole puis en 2016, dans l'Ordre National du Mérite et en 2022, de l'ordre National de la Légion d'Honneur.</p> <p>Entré au Conseil de la Société en octobre 2022, Philippe Brassac apportera ses convictions et compétences en matière de transition écologique, d'utilité sociale et d'inclusion financière, thèmes placés au cœur de la Raison d'Etre du Groupe Crédit Agricole et de sa stratégie de Développement.</p> |

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

##### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

###### Depuis 2015 :

- Directeur Général de Crédit Agricole SA
- Président et membre du Comité des rémunérations de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank (CA-CIB)
- Président de LCL - Le Crédit Lyonnais SA

##### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

##### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

##### Dans d'autres structures (Hors structures patrimoniales)

###### Depuis 2015 :

- Membre du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)

###### Depuis 2022 :

- Président du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)

###### De 2017 à 2018 :

- Président du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)

###### De 2020 à 2021 :

- Président du Comité exécutif de la Fédération Bancaire Française (FBF)



## Virginie CAYATTE

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**

Membre du Comité d'Audit et du Comité des Risques

Âge : 52 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Nombre d'actions détenues : 250

### Ses principales expertises

-  Comptabilité et information financière
-  Planification stratégique
-  Gestion d'actifs et marchés financiers
-  Gestion des risques, conformité, audit interne
-  Gouvernance et rémunération
-  Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Biographie résumée

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

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

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

Au-delà de son expertise financière, elle apporte également sa connaissance du **marché chinois** au Conseil d'Administration d'Amundi.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Néant

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

**De 2015 à 2017 :**

- Directrice Financière et membre du Comité Exécutif de Solocal Group

#### Dans d'autres sociétés non cotées

**Depuis 2018 :**

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

**Depuis 2019 :**

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

**Depuis 2021 :**

- Administratrice Nutriad International\*

**De 2015 à 2017 :**

- Administratrice de Pages Jaunes SA

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

**Depuis 2019 :**

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

Néant

\* Société de droit étranger.



## Laurence DANON-ARNAUD

**ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE)**

Présidente du Comité Stratégique et RSE, membre du Comité des Rémunérations

Âge : 66 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

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

Nombre d'actions détenues : 480

### Ses principales expertises

-  Planification stratégique
-  Comptabilité et information financière
-  Gouvernance et rémunération
-  Enjeux sociaux et environnementaux

### Biographie résumée

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

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

À la suite de la cession de Leonardo & Co. SAS à Natixis en juin 2015, Laurence Danon a rejoint son **family office Primerose SAS**. Elle apporte notamment ses compétences d'ancienne dirigeante dans les domaines stratégique et financier et veille aux sujets de mixité.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Néant

#### Dans d'autres sociétés cotées

**Depuis 2017 :**

- Administratrice de Gecina

**Depuis 2021 :**

- Administratrice du groupe Plastivaloire

**De 2017 à 2021**

- Administratrice du groupe Bruxelles Lambert\*

**De 2010 à 2022:**

- Administratrice et Présidente du Comité d'Audit de TF1

#### Dans d'autres sociétés non cotées

**Depuis 2015 :**

- Présidente de Primerose SAS

Néant

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

**Depuis 2015 :**

- Membre de l'Académie des Technologies

Néant

\* Société de droit étranger.



## Christine GANDON

ADMINISTRATRICE

Âge : 56 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 29/07/2021

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

Nombre d'actions détenues : 250

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion des risques, conformité, audit interne



Technologies et sécurité de l'information

### Biographie résumée

Ingénieure agronome de formation, spécialisée dans les sciences économiques et sociales (Paris-Grignon), Christine Gandon était en charge de projet informatique à la Générale Sucrière, puis responsable des travaux neufs - adjointe au chef de fabrication aux Sucreries du Nord-Est avant de devenir gérante d'une exploitation agricole à Gourgançon dans la Marne, depuis 1995.

Membre du Conseil d'Administration de la Caisse Locale de Fère-Champenoise et Sommesous depuis 2007, elle en devient Présidente en 2009 et en demeure Vice-Présidente depuis 2016. Devenue administratrice de la **Caisse Régionale du Nord-Est** en 2012, elle occupe la fonction de Vice-Présidente à partir de 2015, avant d'être élue **Présidente** en 2017.

Au-delà de ses compétences dans le domaine du **risque environnemental** en lien avec ses fonctions agricoles, Christine Gandon bénéficie également d'une expérience dans le domaine de **l'économie sociale et solidaire** au titre de sa fonction de Présidente d'association et trésorière fédérale à l'ADMR qu'elle a exercée jusqu'en 2017.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2007 :

- Administratrice de la Caisse locale de Fère Champenoise et Sommesous

##### Depuis 2012 :

- Administratrice de la Caisse régionale du Nord-Est

##### Depuis 2014 :

- Membre du Bureau de la Caisse régionale du Nord-Est

##### Depuis 2016 :

- Vice-Présidente de la Caisse locale de Fère Champenoise et Sommesous

##### Depuis 2017 :

- Présidente de la Caisse régionale du Nord-Est
- Membre au sein de commissions et comités à la Fédération Nationale du Crédit Agricole

##### Depuis 2018 :

- Administratrice de Adicam
- Administratrice de CAMCA Mutuelle
- Membre du Comité de surveillance de CAMCA Courtage

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de Crédit Agricole Leasing et Factoring

##### Depuis 2020 :

- Présidente du Comité d'Audit et des Risques de CAMCA
- Administratrice de CAMCA Assurance
- Administratrice de CAMCA Réassurance
- Membre du Conseil de surveillance de CA Titres

##### Depuis 2021 :

- Administratrice et membre du Comité d'audit et risques de COFILMO
- Représentante de la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA), Administratrice du Centre Exposition Concours Agricole (CENECA) et Administratrice et trésorière de VIVEA

##### Depuis 2022 :

- Administratrice de CA Italia\*
- Représentante de la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA), membre suppléante du Codar (Commission chargée de l'orientation et du développement des assurances garantissant les dommages causés aux récoltes) auprès du CNGRA (Comité National de Gestion des Risques en Agriculture)

**Autres mandats et fonctions  
en cours au 31/12/2022**

**Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2018 à 2022) et échus**

**Dans d'autres sociétés cotées**

Néant

**Dans d'autres sociétés non cotées**

**Depuis 2015 :**

- Administratrice de Luzerne Recherche Développement (L.R.D.) SAS
- Représentante au Conseil de l'Agriculture de la Marne (CAF) - Maison des Agriculteurs

**Depuis 2017 :**

- Représentante permanente de la Caisse régionale du Nord Est, Administratrice de Terrasolis
- Représentante permanente de la Caisse régionale du Nord Est, secrétaire, membre du bureau du Pôle de Compétitivité B4C - Bioeconomy For Change (ex IAR - Industries et Agro-Ressources)
- Représentante au Conseil de l'Agriculture / CAF Aisne - Maison de l'Agriculture

**Dans d'autres structures  
(hors structures patrimoniales)**

**Depuis 1995 :**

- Gérante de l'EARL Pellot Henrat

**Depuis 2018 :**

- Gérante de l'EURL de Montepreux

\* *Société de droit étranger.*



## Patrice GENTIÉ

ADMINISTRATEUR

Âge : 59 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 10/05/2021

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Ses principales expertises

Comptabilité et information financière

Technologies et sécurité de l'information

Commercial / Marketing

Enjeux sociaux et environnementaux

### Biographie résumée

Patrice Gentié a commencé sa carrière en 1985 comme Œnologue dans le Groupe Plaimont, puis il a rejoint en 1986 l'entreprise familiale de pépinière viticole qu'il dirige encore.

Il rejoint le groupe Crédit Agricole en 1998 en devenant administrateur de la Caisse Locale de Sainte Livrade, puis administrateur de la Caisse Régionale du Lot-et-Garonne de 1999 à 2001. En 2004, il est élu Président de sa Caisse Locale, puis devient administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine en 2007. Parallèlement, il exerce la fonction de Secrétaire général de la Fédération Française de la Pépinière Viticole de 2006 à 2016, et d'administrateur de l'Institut français de la Vigne et du Vin de 2012 à 2018.

Il est élu Vice-Président délégué de la **Caisse Régionale d'Aquitaine** de 2011 à 2019, et en devient **Président** en 2019.

Au-delà de ses actions en faveur du **développement socio-économique territorial** de la région d'Aquitaine, Patrice Gentié a développé des compétences personnelles dans le **domaine informatique**.

### Autres mandats et fonctions en cours au 10/05/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

#### Depuis 1998 :

- Administrateur de la Caisse Locale de Saint Livrade

#### Depuis 2004 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Livrade

#### Depuis 2007 :

- Administrateur de la Caisse Régionale d'Aquitaine

#### Depuis 2017 :

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de CER France 47

#### Depuis 2019 :

- Président de la Caisse Régionale d'Aquitaine
- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, membre du Conseil de surveillance de CA Grands Crus
- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de Grand Sud-Ouest Capital

#### Depuis 2020 :

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de Grands Crus Investissement
- Administrateur de Foncaris

#### Depuis 2021 :

- Représentant permanent de la Caisse Régionale d'Aquitaine, Administrateur de Agri Sud-Ouest Innovation
- Président de Foncaris

#### Depuis 2022 :

- Administrateur de Agricla Gestion

#### De 2011 à 2019 :

- Vice-Président délégué de la Caisse Régionale du Crédit Agricole d'Aquitaine

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

**Autres mandats et fonctions  
en cours au 10/05/2022**

**Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2018 à 2022) et échus**

**Dans d'autres sociétés non cotées**

**Depuis 2019 :**

- Administrateur de GSO Financement

**Dans d'autres structures  
(hors structures patrimoniales)**

**Depuis 1994 :**

- Trésorier de Atavit 47

**Depuis 1995 :**

- Trésorier de Escola Occitana d'estiu

**Depuis 1996 :**

- Membre du Comité bois et plants de FranceAgriMer

**Depuis 1998 :**

- Administrateur de CER France 47

**Depuis 2000 :**

- Gérant des Pépinières Viticoles Gentié
- Vice-Président de CER France 47

**Depuis 2003 :**

- Administrateur de la Fédération Nationale de la Pépinière Viticole

**Depuis 2005 :**

- Président adjoint du Syndicat Gironde Sud-Ouest des Pépiniéristes Viticoles
- Gérant des Pépinières Viticoles Gentié SCA

**Depuis 2006 :**

- Président du Groupement Le Guide

**Depuis 2010 :**

- Président de la Société Civile Le Guide

**Depuis 2021 :**

- Administrateur de CCPMA Prévoyance

**De 2012 à 2018 :**

- Administrateur de l'Institut Français de la Vigne et du Vin

**De 2000 à 2019 :**

- Membre du Comité Technique Permanent de la Sélection (CTPS) section Vigne

**De 1987 à 2021 :**

- Administrateur de CUMA La Vendangeuse Villeneuvoise

**De 2005 à 2021 :**

- Vice-Président de Les Archers du Castel



## Michèle GUIBERT

**ADMINISTRATRICE**  
Membre du Comité des Risques

Âge : 55 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/07/2020

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Ses principales expertises



Gestion des risques, conformité, audit interne



Planification stratégique



Commercial / Marketing



Gouvernance et rémunération



Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Biographie résumée

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

Son parcours lui permet d'apporter ses expertises dans les domaines **commercial/marketing retail** tout comme de **l'innovation digitale**.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2019 :

- Directrice Générale de la Caisse Régionale du Crédit Agricole des Côtes d'Armor
- Présidente du Village by CA des Côtes d'Armor
- Membre du Conseil de Surveillance de Square Habitat Bretagne
- Administratrice de Crédit Agricole Protection Sécurité (CAPS-NEXECUR)
- Administratrice de UNEXO
- Administratrice de l'Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel (IFCAM)
- Administratrice de CA Indosuez Wealth Management
- Membre de la Commission de Transformation et Performance et du Comité de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire à la FNCA

##### Depuis 2020 :

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne
- Membre et rapporteure de la Commission Vie Mutualiste et Identité à la FNCA

##### Depuis 2021 :

- Administratrice de COFILMO

##### Depuis 2022 :

- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

##### De 2017 à 2019 :

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

##### De 2019 à 2022 :

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

##### De 2020 à 2022 :

- Secrétaire Générale Adjointe de Crédit Agricole en Bretagne
- Membre et rapporteur adjoint du Comité de Transformation Qualité et Fonctionnement à la FNCA

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2019 :

- Membre de l'Association Nationale des Cadres de Direction DG (ANCD)
- Présidente des Oscars des Entreprises des Côtes d'Armor
- Membre des Trophées du Tourisme des Côtes d'Armo

##### Depuis 2020 :

- Administratrice du Syndicat National des Cadres de Direction (SNCD)

##### De 2019 à 2022:

- Administratrice de l'Union Patronale Interprofessionnelle d'Armor (UPIA)



## Robert LEBLANC

### ADMINISTRATEUR (INDÉPENDANT)

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

Âge : 65 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 30/09/2015

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Nombre d'actions détenues : 200

#### Ses principales expertises



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance et rémunération



Enjeux sociaux et environnementaux



Comptabilité et information financière

#### Biographie résumée

Né et élevé au Maroc, Robert Leblanc est diplômé de l'École Polytechnique et Docteur en stratégie des organisations (Université Paris-Dauphine). Au début de sa carrière, il intègre Arthur Andersen comme consultant, puis devient Directeur général de la Bourse de Paris et occupe ensuite des postes de direction dans de grands groupes d'assurance (AXA, SIACI puis AON où il est depuis 1990). En parallèle de sa carrière professionnelle, Robert Leblanc occupe à deux reprises la présidence du **Comité Éthique du Medef**, est président des EDC (Entrepreneurs et Dirigeants Chrétiens) de 2010 à 2014, puis de la Fondation Avenir du Patrimoine à Paris de 2014 à 2019.

Robert Leblanc exerce actuellement les fonctions de **Président d'Aon France depuis 2009**. Il a écrit « Le libéralisme est un humanisme » (Albin Michel, 2017). Il est également Vice-Président de la Fondation Notre-Dame depuis 2019. Robert Leblanc apporte notamment ses compétences dans le domaine de la **gouvernance** et des **enjeux sociaux**.

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

##### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Néant

##### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

##### Dans d'autres sociétés non cotées

###### Depuis 2007 :

- Gérant de RL Conseil

###### Depuis 2009 :

- Gérant d'Aon Holdings France SNC
- Président d'Aon France SAS

###### Depuis 2021 :

- Membre du Conseil de Surveillance de Vision d'Entreprise SAS

###### De 2010 à 2018 :

- Administrateur d'Aon Tunisie\*

###### De 2009 à 2019 :

- Administrateur d'International Space Brokers France - ISB France

###### De 2019 à 2020 :

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

##### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

###### Depuis 2008 :

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

###### Depuis 2017 :

- Administrateur de Aspen France

###### Depuis 2019 :

- Vice-Président de la Fondation Notre-Dame

###### De 2016 à 2018 :

- Président du Comité d'Éthique du Medef

###### De 2014 à 2019 :

- Président de la Fondation Avenir Patrimoine à Paris

\* Société de droit étranger.



## Michel MATHIEU

ADMINISTRATEUR

Âge : 64 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 28/04/2016

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Ses principales expertises

-  Gouvernance et rémunération
-  Commercial / Marketing
-  Exigences juridiques et cadre réglementaire
-  Gestion d'actifs et marchés financiers
-  Enjeux sociaux et environnementaux
-  Planification stratégique
-  Comptabilité et information financière
-  Gestion des risques, conformité, audit interne
-  Technologies et sécurité de l'information

### Biographie résumée

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

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2010 :

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

##### Depuis 2015 :

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

##### Depuis 2016 :

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

##### Depuis 2017 :

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

##### De 2012 à 2020 :

- Administrateur de Crédit Agricole Egypt\*

##### De 2015 à 2020 :

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

##### De 2017 à 2022 :

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

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Néant

\* Société de droit étranger.



## Hélène MOLINARI

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

**Âge :** 59 ans **Nationalité :** française

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

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

**Nombre d'actions détenues :** 200

### Ses principales expertises

-  Gouvernance et rémunérations
-  Enjeux sociaux et environnementaux
-  Gestion d'actifs et marchés financiers
-  Commercial / Marketing

### Biographie résumée

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

En 2014, elle devient dirigeante d'Ahm Conseil, spécialisée dans l'organisation d'événements culturels.

Très engagée dans le domaine du **Développement Durable** et de la **biodiversité**, Hélène Molinari est depuis 2020, co-fondatrice et Présidente de l'association philanthropique **SUMus** dont l'objectif est de co-construire un nouveau paradigme en harmonie avec le Vivant à impact positif social, sociétal et économique, avec comme ville pilote Venise.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Néant

#### Dans d'autres sociétés cotées

##### Depuis 2020 :

- Membre du Conseil de Surveillance d'IDI

##### De 2012 à 2020 :

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

#### Dans d'autres sociétés non cotées

##### Depuis 2014 :

- Gérante d'Ahm Conseil

##### Depuis 2017 :

- Gérante d'Ahm Immobilier

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de Albingia
- Membre du Conseil de surveillance de la Financière de l'Éclosion SAS

##### De 2014 à 2018 :

- *Senior Advisor* de Capival

##### De 2013 à 2020 :

- Membre du Comité Stratégique de Be-Bound

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2010 :

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

##### Depuis 2013 :

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

##### Depuis 2020 :

- Présidente co-fondatrice de l'Association philanthropique SUMus

##### De 2013 à 2018 :

- Administratrice de la Fondation Boyden



## Joseph OUEDRAOGO

ADMINISTRATEUR ÉLU PAR LES SALARIÉS LE 25 MARS 2022

Âge : 48 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 25/03/2022

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Nombre d'actions détenues : 481.9042 au travers du FCPE Amundi Actionnariat

### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Technologies et sécurité de l'information



Enjeux sociaux et environnementaux



Gestion d'actifs et marchés financiers



Gestion des risques, conformité, audit interne

### Biographie résumée

Joseph Ouedraogo débute sa carrière en 2001 chez Sungard-Cadextan comme **consultant informatique** auprès du Crédit Lyonnais Asset Management. En 2007, il intègre le groupe Amundi en tant que chef de projets informatiques. En 2012, il rejoint CPR Asset Management où il travaille comme ingénieur financier dans le département de la recherche et de l'analyse quantitative et développe la mise en oeuvre des critères ESG dans les fonds ainsi que l'exploitation des notations extra-financières des émetteurs dans le référentiel. En 2017, il rejoint Amundi Technology, en charge du projet d'intégration Pioneer chez Amundi. Depuis 2018, il occupe la fonction de **Responsable Maîtrise d'ouvrage Risques de marché chez Amundi Asset Management**.

Elu par les salariés de l'UES Amundi le 25 mars 2022, Joseph Ouedraogo est titulaire d'une certification CFA, d'un **DEA Informatique** et passe actuellement le certificat d'Administrateur de Société de Sciences PO-IFA.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2018 :

- Responsable Maîtrise d'ouvrage Risques de marché d'Amundi Asset Management SAS\*

##### Depuis 2022 :

- Membre du Conseil de Surveillance du FCPE Amundi Actionnariat\*

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres structures (Hors structures patrimoniales)

Néant

\* Société du Groupe Amundi.



## Christian ROUCHON

### ADMINISTRATEUR

Président du Comité d'Audit et du Comité des Risques

Âge : 62 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 23/12/2009

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

Nombre d'actions détenues : 200

#### Ses principales expertises



Comptabilité et information financière



Gestion des risques, conformité, audit interne



Exigences juridiques et cadre réglementaire



Technologies et sécurité de l'information



Planification stratégique



Gouvernance et rémunération



Commercial / Marketing

#### Biographie résumée

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

Depuis septembre 2020, il est nommé **Directeur Général de la Caisse Régionale du Languedoc**. Il exerce parallèlement différentes responsabilités dans les instances nationales du Groupe Crédit Agricole, en particulier comme membre de Commissions fédérales, ainsi que dans des filiales du Groupe.

Son passé de Directeur Financier et de Directeur des Systèmes d'Information, combiné à son **ancienneté** dans ses fonctions d'administrateur d'Amundi, lui permet d'exercer au mieux les **présidences des Comités d'Audit et Risques**.

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2019 :

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

##### Depuis 2020 :

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

##### Depuis 2020 :

- Membre du Comité de Surveillance du Fonds CA Transitions

##### De 2013 à 2018 :

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

##### De 2016 à 2018 :

- Administrateur de CA-Chèques

##### De 2007 à 2020 :

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

##### De 2008 à 2020 :

- Gérant non associé de Sep Sud Rhône Alpes

##### De 2010 à 2020 :

- Administrateur de BforBank

##### De 2018 à 2020 :

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

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

Néant

##### De 2011 à 2018 :

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



## Nathalie WRIGHT

ADMINISTRATRICE (INDÉPENDANTE) COOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION  
DU 9 DÉCEMBRE 2022

Âge : 58 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 09/12/2022

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2023

Nombre d'actions détenues : 200

### Ses principales expertises

-  Technologies et sécurité de l'information
-  Enjeux sociaux et environnementaux
-  Commercial / Marketing
-  Comptabilité et information financière
-  Gouvernance et rémunération

### Biographie résumée

Titulaire d'une maîtrise en économie et diplômée de l'IEA Paris et de l'INSEAD, Nathalie Wright débute sa carrière en 1987 chez Digital, puis chez Newbridge Networks, où elle occupe un certain nombre de fonctions managériales en finance, marketing et opérations. En 1999, elle assure différents postes de direction chez Verizon avant d'intégrer en 2005 AT&T comme Directrice Générale France, Europe du Sud et Moyen-Orient. En 2009, elle entre chez Microsoft France en tant que Directrice Secteur Public et, à partir de 2011, en tant que Directrice Générale en charge de la Division Grandes Entreprises et partenariats stratégiques. En 2017 elle est nommée Vice-Présidente Software et membre du Comité exécutif d'IBM France avant de rejoindre **Rexel** en 2018 en tant que Directrice Digital et IT Transformation Groupe et membre du Comité Exécutif. Depuis janvier 2022, elle occupe la fonction de **Directrice Digital, IT et Développement Durable Groupe**.

Nathalie Wright est aussi membre de l'Association ChapterZero et de la Fédération Entreprendre pour Apprendre.

Cooptée en décembre 2022, elle a été choisie par le Conseil pour renforcer les compétences du Conseil d'Administration en matière **digitale, IT** et pour ses expertises dans les domaines du **climat** et des **émissions carbone**.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

Néant

#### Dans d'autres sociétés cotées

##### Depuis 2017 :

- Administratrice, Membre du Comité Stratégie et RSE de Quadient

##### Depuis 2018 :

- Directrice Digital et IT Transformation Groupe, membre du Comité exécutif du Groupe Rexel

##### Depuis 2022 :

- Directrice Digital, IT et Développement Durable du Groupe Rexel

##### De 2019 à 2021 :

- Directeur Général de la région nordique du Groupe Rexel

#### Dans d'autres sociétés non cotées

##### Depuis 2016 :

- Membre du Conseil de Surveillance, Présidente du Comité Innovation et Développement Durable, membre du Comité Risques et Sécurité du Groupe Keolis

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2014 :

- Membre de WIL - Women In Leadership

##### Depuis 2022 :

- Membre de l'Association ChapterZero
- Membre de la Fédération Entreprendre pour Apprendre



## Jean-Michel FOREST

### CENSEUR

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

Âge : 65 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 27/10/2015

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

#### Ses principales expertises



Planification stratégique



Gestion des risques, conformité, audit interne



Gouvernance et rémunération

#### Biographie résumée

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

Au travers de ses différentes fonctions au sein de la FNCA, Jean-Michel Forest a été un des acteurs clés du **projet Humain**, l'un des 3 piliers du Projet et Plan moyen terme 2022 du groupe Crédit Agricole.

#### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

#### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 1995 :

- Président de la Caisse Locale de Saint Germain Laval

##### Depuis 2005 :

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

##### Depuis 2011 :

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

##### Depuis 2013 :

- Membre du Comité Exécutif de SAS SACAM Avenir

##### Depuis 2014 :

- Administrateur de LCL - Le Crédit Lyonnais SA

##### Depuis 2016 :

- Président et administrateur Fondateur de la Fondation d'Entreprise Crédit Agricole Loire Haute-Loire pour l'Innovation
- Membre du Comité des Nominations de LCL - Le Crédit Lyonnais SA

##### Depuis 2017 :

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

##### Depuis 2018 :

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

##### Depuis 2019 :

- Membre de la Commission Transformation et Performance de la FNCA

##### Depuis 2021 :

- Président de la Commission Cadres Dirigeants du groupe Crédit Agricole
- Président du Comité d'Orientation et de Promotion (COP)

##### Depuis 2022 :

- Administrateur d'Onliz

##### De 2014 à 2019 :

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

##### De 2013 à 2021 :

- Administrateur de BFORBANK SA

##### De 2016 à 2021 :

- Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole (FEDE AURA) (ex-FRACA)

**Autres mandats et fonctions  
en cours au 31/12/2022**

**Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2018 à 2022) et échus**

| <b>Dans d'autres sociétés cotées</b>  |   |
|---|---|
| Néant   |   |
| <b>Dans d'autres sociétés non cotées</b>  |   |
| Néant   |   |
| <b>Dans d'autres structures<br/>(hors structures patrimoniales)</b>   |   |
| <p><b>Depuis 2013 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Membre du Conseil de la Confédération Régionale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CRMCCA) Rhône-Alpes</li> </ul> | <p><b>De 2013 à 2020 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Président de la Confédération Régionale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CRMCCA) Rhône-Alpes</li> </ul> <p><b>De 2016 à 2021 :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Membre du Conseil représentant désigné en sa qualité de Président de la Fédération Auvergne Rhône-Alpes du Crédit Agricole de la CRMCCA Rhône-Alpes</li> </ul> |

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

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

La Société est donc dirigée par une Directrice Générale dont les fonctions sont dissociées de la présidence du Conseil.

Depuis avril 2022, cette Directrice Générale est secondée par un Directeur Général Délégué. En effet, Valérie Baudson a proposé au Conseil de nommer Nicolas Calcoen, Directeur Stratégie, Finance et Contrôle, comme Directeur Général Délégué. Le Conseil d'Administration, après consultation de son Comité des Nominations, a adhéré à cette proposition qu'il a entérinée le 28 mars 2022.

Les Dirigeants mandataires sociaux sont donc au nombre de 3 : le Président du Conseil, et les 2 Dirigeants exécutifs.

### 2.3.1 Le Président du Conseil et ses missions

Depuis le 10 mai 2021, Yves Perrier préside le Conseil d'Administration de la Société qu'il dirigeait précédemment.

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

- organise et dirige les travaux du Conseil, dont il rend compte à l'Assemblée générale ;
- veille au bon fonctionnement des organes de la Société et s'assure, en particulier, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission ;
- arrête les ordres du jour du Conseil et veille à ce que l'information fournie aux administrateurs leur permette de se prononcer de manière éclairée ;
- encourage et promeut le dialogue au sein du Conseil ;
- veille à la clarté des décisions prises par le Conseil.

Yves Perrier est également membre du Comité Stratégique et RSE, et depuis octobre 2022, membre des Comités des Nominations et des Rémunérations.

Auteur du rapport Perrier appelant à faire de la place financière de Paris une référence pour la transition climatique, Yves Perrier s'est particulièrement impliqué en 2022 dans les travaux menés par le Comité Stratégique et RSE et le Conseil sur la définition de la Stratégie Climatique de la Société.

Les renseignements personnels concernant Yves Perrier, figurent à la section suivante 2.3.3 relative aux « Informations individuelles relatives aux Dirigeants mandataires sociaux ».

### 2.3.2 Les Dirigeants exécutifs et leurs pouvoirs

En 2022, le Conseil a décidé, lors de la nomination de Nicolas Calcoen comme Directeur Général Délégué, de suivre les recommandations du Comité des Nominations visant à lui conférer des pouvoirs identiques à ceux de la Directrice Générale.

Ainsi, Valérie Baudson et Nicolas Calcoen, nommés jusqu'à décision contraire du Conseil, sont dotés des pouvoirs rappelés à l'article 15 des Statuts de la Société : « *Le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société. Il exerce ses pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve de ceux que la loi attribue expressément aux assemblées d'actionnaires et au Conseil d'Administration. Il représente la Société dans ses rapports avec les tiers. [...] Sur la proposition du Directeur Général, le Conseil peut nommer une à cinq personnes physiques au maximum chargées d'assister le Directeur Général avec le titre de Directeur Général Délégué dont il détermine l'étendue et la durée des pouvoirs, étant entendu qu'à l'égard des tiers les Directeurs Généraux Délégués disposent des mêmes pouvoirs que le Directeur Général.* »

Le Règlement Intérieur du Conseil d'Administration (article 3) précise toutefois, à propos du Directeur Général et du Directeur Général Délégué, la nécessité d' « *obtenir l'accord préalable du Conseil d'Administration pour les opérations suivantes :*

- *création, acquisition ou cession de toutes filiales et participations en France ou à l'étranger, dès lors que l'investissement global est d'un montant supérieur à 100 millions d'euros ;*
- *tout autre investissement, ou désinvestissement, de quelque nature que ce soit, d'un montant supérieur à 100 millions d'euros ;*
- *toute opération significative (incluant notamment, et sans que cela ne soit limitatif, les opérations externes d'acquisition, les opérations de croissance organique et les opérations de restructuration interne) se situant hors de la stratégie annoncée de la Société ».*

Les renseignements personnels concernant Valérie Baudson et Nicolas Calcoen figurent à la section suivante 2.3.3, après ceux d'Yves Perrier.

## 2.3.3 Informations individuelles des Dirigeants mandataires sociaux



### Yves PERRIER

#### PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Membre du Comité Stratégique et RSE, du Comité des Rémunérations et du Comité des Nominations

Âge : 68 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 18/09/2007

Échéance du mandat : Assemblée générale ordinaire appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/2024

Nombre d'actions détenues : 200

#### Ses principales expertises

-  Gestion d'actifs et marchés financiers
-  Enjeux sociaux et environnementaux
-  Planification stratégique
-  Comptabilité et information financière
-  Gestion des risques, conformité, audit interne
-  Technologies et sécurité de l'information
-  Gouvernance et rémunération
-  Commercial / Marketing
-  Réglementation bancaire

#### Biographie résumée

Diplômé de l'ESSEC et Expert-Comptable, Yves Perrier débute sa carrière dans l'audit et le conseil puis rejoint la Société Générale où il a occupé divers postes dont celui de Directeur financier (1995-1999).

De 1999 à 2003, il rejoint le Crédit Lyonnais en tant que membre du Comité exécutif en charge des Finances, des Risques et de l'Audit.

À partir de 2003, il est membre du Comité exécutif de Crédit Agricole SA et Directeur Général Délégué de Calyon (devenu CACIB) jusqu'en 2007.

En 2007, il est nommé Président Directeur Général de Crédit Agricole Asset Management (CAAM).

En 2009, il conduit et met en œuvre la fusion de CAAM avec Société Générale Asset Management qui donne naissance à Amundi le 01/01/2010 dont il est nommé Directeur Général.

Sous sa direction, Amundi est devenue le leader européen avec un triplement des encours gérés (plus de 2 000 milliards à fin 2021) et des résultats, à la fois par croissance organique et au travers de différentes acquisitions : Pioneer, Sabadell, BAWAG et Lyxor notamment.

Depuis sa cotation en 2015, Amundi a vu sa capitalisation boursière doubler.

De 2015 à 2021, il occupe également la fonction de Directeur Général adjoint de Crédit Agricole SA et supervise, outre l'Asset Management, les Assurances et l'Immobilier.

Le 10 mai 2021, Yves Perrier transmet la responsabilité de la Direction Générale d'Amundi à Valérie Baudson et est nommé **Président du Conseil d'Administration**.

Yves Perrier a été distingué plusieurs fois comme CEO of the year (2010, 2017, 2019, 2021) par les revues spécialisées de l'industrie financière (Funds Magazine, Institutionnal Investor, Financial News).

Plus récemment, le **Prix du financier de l'année 2022** lui a été remis conjointement avec Valérie Baudson.

**Président de l'Institut de la Finance Durable** créé en 2022, Yves Perrier est aussi l'auteur du **Rapport Perrier** « *Faire de la place financière de Paris une référence pour la transition climatique : un cadre d'actions* ».

Yves Perrier est également Président d'honneur de l'AFG et Vice-Président d'Eurolplace.

Autres mandats et fonctions  
en cours au 31/12/2022Mandats exercés au cours des cinq dernières  
années (2018 à 2022) et échus

## Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

**Depuis 2019 :**

- Président du Conseil d'Administration du Comité Médicis\*

**De 2007 à 2018 :**

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

**De 2014 à 2016 :**

- Administrateur de LCH Clearnet SA et LCH Clearnet Group

**De 2015 à 2020 :**

- Administrateur de Pacifica et Crédit Agricole Assurances

**De 2015 à 2021 :**

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

**De 2018 à 2021 :**

- Président d'Amundi Asset Management SAS\*

## Dans d'autres sociétés cotées

Néant

## Dans d'autres sociétés non cotées

**Depuis 2021 :**

- Administrateur de Edmond de Rothschild Holding\*\*
- Administrateur de la Banque Edmond de Rothschild\*\*
- Administrateur de F. Marc de Lacharrière (FIMALAC)
- Président de YP Conseil SAS

**De 2013 à 2016 :**

- Membre du Conseil de surveillance de Maïke Automobile SAS

Dans d'autres structures  
(hors structures patrimoniales)**Depuis 2017 :**

- Président d'Honneur de l'AFG

**Depuis 2018 :**

- Vice-Président du Conseil d'Administration de Paris Europlace

**Depuis 2020 :**

- Administrateur Trésorier de la Fondation de France

**Depuis 2022 :**

- Président de l'Institut de la Finance Durable

**De 2015 à 2017 :**

- Président de l'AFG

\* Société du Groupe Amundi.

\*\* Société de droit étranger.



## Valérie BAUDSON

DIRECTRICE GÉNÉRALE

Âge : 51 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 10/05/2021

Nombre d'actions détenues : 2 084,68 parts du FCPE Amundi Actionnariat

### Ses principales expertises

- Gestion d'actifs et marchés financiers
- Enjeux sociaux et environnementaux
- Planification stratégique
- Comptabilité et information financière
- Gestion des risques, conformité, audit interne
- Technologies et sécurité de l'information
- Gouvernance et rémunération
- Commercial / Marketing
- Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Biographie résumée

Valérie Baudson commence sa carrière en 1995 au sein de l'Inspection générale de la banque Indosuez. Elle rejoint ensuite Crédit Agricole Cheuvreux en tant que **Secrétaire générale** puis **Directrice Marketing Europe**.

Valérie Baudson rejoint le groupe Amundi en 2007 et supervise la **création du métier ETF, Indiciel & Smart Beta** à partir de 2008. Elle devient membre du Comité exécutif en 2013, puis membre du Comité de Direction en 2016 en tant que **Directrice Générale de CPR AM**, filiale société de gestion active reconnue notamment pour son **expertise thématique & ESG**. En 2020, elle prend également la direction nouveau Pôle dédié à la Distribution tiers et Banques privées et assure la supervision des filiales en Allemagne et en Espagne.

En parallèle, Valérie Baudson exerce un mandat d'Administratrice au sein de l'entité cotée ERAMET entre 2015 et 2016, devient membre du Comité stratégique de l'Association Française de la Gestion financière (AFG) en 2018 et Présidente du Collège investisseurs de Paris Europlace à partir de 2019.

Depuis le 10 mai 2021, Valérie Baudson est **Directrice Générale** d'Amundi. Elle est également Directrice Générale Adjointe et membre du Comité exécutif de Crédit Agricole S.A.

En 2022, elle est promue dans le grade de Chevalier de la Légion d'Honneur, elle reçoit également le **Prix du financier de l'année 2022** conjointement avec Yves Perrier.

Valérie Baudson est diplômée d'HEC avec une spécialité en Finance et du Certificat Administrateur de Société de Sciences PO-IFA.

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

##### Depuis 2019 :

- Administratrice de CA Indosuez (ex. CA Indosuez Wealth (France))

##### Depuis 2021 :

- Présidente d'Amundi Asset Management SAS\*
- Directrice Générale Adjointe du groupe Crédit Agricole S.A.
- Censeur de Prédica

##### De 2017 à 2021 :

- Présidente du Conseil de surveillance d'Amundi Deutschland GmbH\*\*

##### De 2016 à 2021 :

- Directrice Générale de CPR Asset Management\*
- Présidente du Conseil d'Administration d'Amundi Index Solutions\*\*

##### De 2019 à 2021 :

- Administratrice de CPR Asset Management\*
- Directrice Générale déléguée d'Amundi Asset Management SAS\*

##### De 2018 à 2021 :

- Présidente du Conseil de surveillance d'Anatec\*

##### De 2016 à 2020 :

- Présidente du Conseil d'Administration d'Amundi Suisse\*\*

#### Dans d'autres sociétés cotées

Néant

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

##### Depuis 2019 :

- Présidente du Collège des Investisseurs de Paris Europlace

##### De 2019 à 2022 :

- Membre du Comité Stratégique de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG)

\* Société du Groupe Amundi.

\*\* Société de droit étranger.



## Nicolas CALCOEN

DIRECTEUR GENERAL DELEGUE DEPUIS LE 1<sup>er</sup> AVRIL 2022

Âge : 50 ans Nationalité : française

Date de première nomination : 01/04/2022

Nombre d'actions détenues : 13 346 actions- 2 929, 40 parts du FCPE Amundi Actionariat

### Ses principales expertises

-  Comptabilité et information financière
-  Enjeux sociaux et environnementaux
-  Gestion des risques, conformité, audit interne
-  Gestion d'actifs et marchés financiers
-  Planification stratégique
-  Gouvernance et rémunération
-  Exigences juridiques et cadre réglementaire

### Biographie résumée

Nicolas Calcoen débute sa carrière à la Direction du Budget au sein du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie en 1998. De 2002 à 2005, il est Economiste au Département des Finances Publiques au sein du Fonds Monétaire International (Washington, DC). Il intègre en 2005 le cabinet du Ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et du Ministère délégué au Budget en tant que Conseiller technique, puis Directeur adjoint du cabinet du Ministre délégué et parallèlement Conseiller budgétaire du Ministre. De 2007 à 2010, Nicolas Calcoen est Directeur adjoint du cabinet du Ministre du Budget des Comptes Publics, de la Fonction Publique et de la Réforme de l'État. En 2010, il devient Directeur de la Stratégie et du Développement d'Amundi puis Directeur Finances et Stratégie en 2012. Depuis avril 2022, Nicolas Calcoen est **Directeur général délégué d'Amundi et Directeur du pôle Stratégie, Finance et Contrôle**. Il est également membre du Comité de Direction de Crédit Agricole S.A.

Nicolas Calcoen est diplômé de l'École Nationale d'Administration (ENA) en 1998. Il est également diplômé de l'Institut d'Études Politiques de Paris (1992) et titulaire d'un DEA en Économie et Finances Internationales de l'Institut d'Études Politiques de Paris (1994).

### Autres mandats et fonctions en cours au 31/12/2022

### Mandats exercés au cours des cinq dernières années (2018 à 2022) et échus

#### Dans les sociétés du groupe Crédit Agricole

#### Depuis 2022 :

- Directeur Général Délégué d'Amundi Asset Management SAS\*
- Membre du Comité de Direction de Crédit Agricole SA

#### Depuis 2019 :

- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Japan Ltd<sup>\*/\*\*</sup>
- Président du Conseil d'Administration de BFT Investment Managers\*

#### De 2015 à 2018 :

- Administrateur de IM Square

#### De 2012 à 2019 :

- Directeur Finance et Stratégie d'Amundi Asset Management\*

#### De 2012 à 2022 :

- Administrateur d'Amundi Intermédiation\*

#### De 2014 à 2022 :

- Directeur Général d'Amundi Ventures\*

#### De 2016 à 2022 :

- Président du Conseil d'Administration d'Amundi Finance\*
- Administrateur et Président du Comité d'Audit de KBI Global Investors Ltd<sup>\*/\*\*</sup>

#### De 2017 à 2022 :

- Représentant permanent d'Amundi, administrateur de CPR AM

#### De 2018 à 2022

- Administrateur d'Amundi SGR S.p.A.<sup>\*/\*\*</sup>

#### De 2019 à 2022 :

- Directeur Général Adjoint d'Amundi Asset Management\*

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres sociétés non cotées

Néant

#### Dans d'autres structures (hors structures patrimoniales)

#### De 2017 à 2021 :

- Vice-Président puis Président de l'Association européenne de la gestion EFAMA (European Fund and Asset Management Association)

\* Société du Groupe Amundi.

\*\* Société de droit étranger.

## 2.3.4 Les Instances de Direction du groupe

### 2.3.4.1 Présentation des Instances de Direction

Les Dirigeants de la Société s'appuie dans la gouvernance interne du Groupe Amundi sur un **Comité de Direction Générale** réunit hebdomadairement et qui s'implique dans toutes les grandes décisions commerciales, organisationnelles et de gestion des ressources humaines.

Ce Comité assure, entre autres, la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance du Groupe. Sa composition vous est présentée ci-après.

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

Ces deux instances de direction sont complétées par le **Senior Leadership Team (SLT)**, cercle qui regroupe 185 cadres-dirigeants répartis dans les différentes implantations géographiques du Groupe Amundi.

## COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE

Au 31/12/2022



**Valérie BAUDSON**  
Directrice Générale



**Nicolas CALCOEN**  
Directeur Général Délégué  
Directeur du pôle Stratégie,  
Finance et Contrôle



**Bernard DE WIT**  
Dirigeant effectif,  
Directeur du pôle Gouvernance  
et Secrétariat Général



**Jean-Jacques BARBÉRIS**  
Directeur du pôle Clients  
Institutionnels et Corporate  
et ESG



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



**Matteo GERMANO**  
Directeur Adjoint  
des Gestions



**Fathi JERFEL**  
Directeur du pôle  
Réseaux Partenaires



**Guillaume LESAGE**  
Chief Operating Officer



**Vincent MORTIER**  
Directeur des Gestions



**Isabelle SENÉTERRE**  
Directrice des Ressources  
Humaines



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



**Benoît TASSOU**  
Directeur du pôle Réseaux  
Partenaires France



**Éric VANDAMME**  
Directeur des Risques



**Fannie WURTZ**  
Directrice du pôle  
Distribution & Banques  
Privées, des métiers Gestion  
Passive & Alternative

## COMITÉ EXÉCUTIF

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



**Domenico AIELLO**  
Directeur Financier



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



**Natacha ANDERMAHR**  
Directrice  
de la Communication



**Laurent BERTIAU**  
Directeur du Japon



**Céline  
BOYER-CHAMMARD**  
Directrice de la  
Transformation Durable



**Éric BRAMOULLÉ**  
Directeur du Marketing  
et Produits



**Catherine CHABREL**  
Directrice  
de la Conformité



**Monica DEFEND**  
Directrice  
d'Amundi Institute



**Julien FONTAINE**  
Directeur des Joint-Ventures  
et des Partenariats



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



**Lisa JONES**  
Directrice des Amériques



**Élodie LAUGEL**  
Directrice  
de l'Investissement  
Responsable



**Olivier MARIÉE**  
Directeur Général  
de CPR Asset Management



**Lionel PAQUIN**  
Directeur Adjoint  
du métier Actifs Réels



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



**Xiaofeng ZHONG**  
Directeur de la Chine

### 2.3.4.2 Politique de diversité et de mixité

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

Les Instances de Direction présentées ci-avant sont variées en termes de représentativité géographique et de genre, permettant ainsi une représentation diversifiée et équilibrée de l'ensemble du Groupe Amundi.

Le Conseil d'Administration s'est assuré en décembre des progrès réalisés en 2022 par le Groupe en matière de mixité.

Ainsi, après avoir constaté l'évolution régulière du niveau de l'Index égalité salariale Femmes-Hommes qui passe au score de 85 points en décembre 2022 vs 84, le Conseil a constaté :

- le dépassement de l'objectif de 30 % de femmes au sein du Comité Exécutif au 31 décembre 2022, avec un taux de 36,7 %, vs 29,6 % en 2021 ;
- le maintien d'un niveau très satisfaisant de mixité au sein du Comité de Direction Générale à 28,6 % ; et
- la légère baisse du taux de féminisation au sein du SLT qui s'élève à 32,4 % à fin 2022, vs 34,5 % à fin 2021) qui est lié à l'intégration récente de Lyxor.

Conscient des progrès notables réalisés sur le sujet, le Conseil a également tenu compte des engagements suivants de la Direction Générale pour favoriser la politique de mixité au sein de l'entreprise :

- poursuivre les travaux engagés sur la rémunération variable dans les actions relatives à d'éventuels écarts de rémunération variable entre femmes et hommes ;
- mener des actions pour renforcer le pourcentage de femmes dans les métiers de la Gestion et de l'IT ;
- viser la mise en place de viviers de talents composés à 50 % d'hommes et de femmes ;
- mener progressivement l'allongement du congé paternité à 28 jours par an dans les entités à l'international ;
- poursuivre les actions de formation, communication et sensibilisation, notamment auprès des managers, visant à la non-discrimination et en vue de promouvoir la Diversité.

Le Conseil d'Administration a engagé la Direction à poursuivre ses efforts visant à améliorer la Diversité de l'entreprise au sens large.

Il a également maintenu l'objectif de 35 % de femmes au sein du Senior Leadership Team en 2025 et, en cohérence avec la loi Rixain, se place sur la trajectoire de 40 % minimum de femmes au Comité Exécutif à horizon 2029.

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

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

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

| Nom et qualité  | Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes étroitement liées   |
|---|---|
| Jean-Jacques Barberis,<br>Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du pôle Clients Institutionnels et Corporate et ESG | Cession de 3 196 actions Amundi, pour un prix unitaire de 72,6551 euros le 6 janvier 2022   |
| Valérie Baudson,<br>Directrice Générale   | Cession de 5 169 actions Amundi, pour un prix unitaire de 66,7803 euros le 21 février 2022  |
| Pascal Blanqué <sup>(1)</sup> ,<br>Membre du Comité de Direction Générale et Chairman d'Amundi Institute                          | Cession de 4 295 actions Amundi, pour un prix unitaire de 72,4384 euros le 6 janvier 2022<br>Cession de 3 886 actions Amundi, pour un prix unitaire de 53,8369 euros le 12 mai 2022<br>Souscription de 1 099,2030 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 € le 12 juillet 2022 |
| Dominique Carrel-Billiard,<br>Membre du Comité de Direction Générale et Directeur du Métier Actifs Réels                          | Souscription de 1 099,2031 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022, investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 € le 12 juillet 2022  |

(1) Il est rappelé que Pascal Blanqué a quitté le groupe Amundi fin octobre 2022 et n'est donc plus considéré comme « Dirigeant » depuis cette date.

| Nom et qualité   | Opérations réalisées par les membres du Conseil d'Administration ou les dirigeants à titre personnel et par les personnes étroitement liées   |
|--|---|
| Bernard De Wit,<br>Dirigeant effectif,<br>Membre du Comité de Direction Générale<br>et Directeur du pôle Gouvernance<br>et Secrétariat Général                     | Souscription de 1 099,20 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022,<br>investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 euros le 12 juillet 2022   |
| Guillaume Lesage,<br>Membre du Comité de Direction Générale<br>et Chief Operating Officer  | Souscription de 1 099,2031 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022,<br>investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 euros le 12 juillet 2022   |
| Vincent Mortier,<br>Membre du Comité de Direction Générale<br>et Directeur des gestions  | Acquisition de 1 700 actions pour un prix unitaire de 55,00 euros le 4 mars 2022<br>Cession de 1 700 actions Amundi, pour un prix unitaire de 62,25 euros<br>le 16 mars 2022<br>Souscription de 1 099,2030 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022,<br>investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 euros le 12 juillet 2022 |
| Cinzia Tagliabue,<br>Membre du Comité de Direction Générale<br>et Directrice du pôle Réseaux Partenaires<br>International et Directrice de l'Italie                | Acquisition de 135 parts du PEG Amundi Actionnariat, investies en actions Amundi,<br>pour un prix unitaire de 36,39 euros le 21 juillet 2022  |
| Benoît Tassou<br>Membre du Comité de Direction Générale et<br>Directeur du pôle Réseaux Partenaires France   | Souscription de 1 099,2030 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022,<br>investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 euros le 12 juillet 2022   |
| Éric Vandamme,<br>Membre du Comité de Direction Générale<br>et Directeur des Risques   | Cession de 1 099 actions Amundi, pour un prix unitaire de 71,20 euros<br>le 10 février 2022<br>Souscription de 1 099 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022,<br>investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 euros le 7 juillet 2022  |
| Fannie Wurtz,<br>Membre du Comité de Direction Générale<br>et Directrice du pôle Distribution et Banques<br>Privées, des métiers Gestion Passive<br>et Alternative | Souscription de 1 098,68 parts du FCPE Amundi Actionnariat Relais 2022,<br>investies en actions Amundi, pour un prix unitaire de 36,39 euros le 12 juillet 2022   |

Il est rappelé que dans la mesure où les mandataires sociaux et personnes exerçant des responsabilités dirigeantes au sein de l'émetteur sont considérés comme initiés permanents, les règles relatives aux « fenêtres d'ouverture ou de fermeture » en matière d'opérations sur les titres de la Société (telles que détaillées dans la Charte de déontologie boursière d'Amundi) leur sont applicables. Les dates correspondant à ces fenêtres leur sont communiquées en fin d'année pour l'exercice suivant.

## 2.4 RÉMUNÉRATIONS

### Rémunération attribuée au titre de 2022 aux Dirigeants mandataires sociaux <sup>(1)</sup>

Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier

| FIXE   | VARIABLE                     |
|--------|------------------------------|
| 350 K€ | Aucune rémunération variable |

Directrice Générale, Valérie Baudson

| FIXE   | VARIABLE  | Modalités de paiement de la rémunération variable |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
|--|---|---|----------|-------------|-----------------------|------------------------|------|---|------|---|
| 800 K€   | 1 152 K€<br>en baisse de -15.3 % versus 2021  |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>Modality</th> <th>Description</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 %</td> <td>Non différé, Numéraire</td> </tr> <tr> <td>20 %</td> <td>Paiement décalé d'un an, Numéraire indexé</td> </tr> <tr> <td>60 %</td> <td>Différé sur cinq ans, Sous conditions de présence et de performance, Actions Amundi et numéraire, Période de rétention d'un an pour les actions</td> </tr> </tbody> </table> |   |   | Modality | Description | 20 %                  | Non différé, Numéraire | 20 % | Paiement décalé d'un an, Numéraire indexé | 60 % | Différé sur cinq ans, Sous conditions de présence et de performance, Actions Amundi et numéraire, Période de rétention d'un an pour les actions |
| Modality   | Description   |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
| 20 %   | Non différé, Numéraire  |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
| 20 %   | Paiement décalé d'un an, Numéraire indexé   |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
| 60 %   | Différé sur cinq ans, Sous conditions de présence et de performance, Actions Amundi et numéraire, Période de rétention d'un an pour les actions |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
| <p>Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>FIXE</th> <th>VARIABLE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>420 K€ <sup>(2)</sup></td> <td>625 K€ <sup>(2)</sup></td> </tr> </tbody> </table>  |   |   | FIXE     | VARIABLE    | 420 K€ <sup>(2)</sup> | 625 K€ <sup>(2)</sup>  |      |   |      |   |
| FIXE   | VARIABLE  |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |
| 420 K€ <sup>(2)</sup>  | 625 K€ <sup>(2)</sup>   |   |          |             |                       |                        |      |   |      |   |

### Ratios d'équité <sup>(3)</sup>

|                                       | FRANCE | MONDE |
|---------------------------------------|--------|-------|
| Président du Conseil d'Administration | 2,9    | 2,4   |
| Directrice Générale                   | 16,1   | 12,9  |
| Directeur Général Délégué             | 8,6    | 6,9   |

### Politique de rémunération 2023 des Dirigeants mandataires sociaux <sup>(1)</sup>

Président du Conseil d'Administration, Yves Perrier <sup>(4)</sup>

| FIXE   | VARIABLE                     |
|--------|------------------------------|
| 350 K€ | Aucune rémunération variable |

Directrice Générale, Valérie Baudson

| FIXE   | VARIABLE |   |
|--------|----------|---|
| 880 K€ | Cible    | 1 320 K€ Soit 150 % de la rémunération fixe |
|        | Maximum  | 1 496 K€ Soit 170 % de la rémunération fixe |

Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen

| FIXE   | VARIABLE |   |
|--------|----------|---|
| 420 K€ | Cible    | 630 K€ Soit 150 % de la rémunération fixe |
|        | Maximum  | 714 K€ Soit 170 % de la rémunération fixe |

(1) Propositions soumises au vote de l'Assemblée générale du 12 mai 2023.

(2) Rémunération exprimée sur une base annuelle. Nicolas Calcoen a été nommé Directeur Général Délégué à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Prorata temporis, sa rémunération fixe est de 315 000 euros et sa rémunération variable de 468 720 euros.

(3) Détail en pages 127 et 128.

(4) Yves Perrier est Président du Conseil d'Administration jusqu'au 12 mai 2023 (cf. 2.4.4.3).

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

### 2.4.1.1 Principes

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

La politique de rémunération d'Amundi s'applique à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi y compris aux cadres dirigeants, et est fondée sur le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur conformément aux orientations de l'EBA du 2 juillet 2021 et du 22 novembre 2021 sur la politique de rémunération.

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

- la rémunération fixe rétribue les missions, responsabilités et réalisations permanentes de l'emploi exercé par les collaborateurs ;
- la rémunération variable individuelle valorise la contribution individuelle à la performance collective et est divisée en deux parties :
  - le bonus annuel qui rémunère la performance individuelle,
  - le plan d'attribution d'actions de performance (dit LTI) qui vise à motiver certains cadres pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers pluriannuels et la mise en œuvre de la trajectoire ESG d'Amundi ;

- la rémunération variable collective associe les collaborateurs aux performances financières collectives générées par Amundi ;
- les avantages sociaux offrent une protection au salarié et à sa famille et l'accompagnent dans la préparation de la retraite.

L'enveloppe globale de rémunération variable est validée par le Conseil d'Administration après examen par le Comité des Rémunérations et est déterminée sur la base d'un pourcentage du Résultat Brut d'Exploitation avant rémunération variable.

La répartition de l'enveloppe globale au sein des différentes lignes métiers et entités est réalisée en fonction de la contribution de chaque équipe à la performance collective.

L'attribution individuelle des éléments de rémunération variable est discrétionnaire et s'effectue en fonction de l'appréciation par le management de la performance individuelle ajustée au risque. À cet effet, le dispositif de rémunération variable d'Amundi :

- prend en compte, dans l'attribution des bonus individuels, le respect des limites de risque et de l'intérêt client ;
- prévoit des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs intégrant, selon la fonction tenue, une échelle temporelle appropriée (court à long terme) ;
- fixe, pour les gérants, des critères quantitatifs couplant le risque à la performance (Ratio d'information / Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;
- intègre l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté *ex post*.

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

| Extrait de la politique de rémunération 2022   |   | Critères quantitatifs  | Critères qualitatifs   |
|--|---|--|--|
| <b>Gestion</b><br>    | Performance ajustée au risque   | RI / Sharpe sur 1, 3 et 5 ans<br><br>Performance brute / absolue / relative des stratégies d'investissement (basées sur des composites GIPS) sur 1, 3, 5 ans, perspective principalement axée sur 1 an, ajustée sur le long terme (3, 5 ans)<br><br>Performance en fonction du risque basée sur RI / Sharpe sur 1, 3 et 5 ans<br><br>Classements concurrentiels à travers les classements Morningstar<br><br>Collecte nette / demande de soumission, mandats réussis<br><br>Performance fees<br><br>Quand cela est pertinent, évaluation ESG des fonds selon différentes agences de notation (Morningstar, CDP...)<br><br>Respect de l'approche ESG « Beat the benchmark », de la politique d'exclusion ESG et de l'index de transition climatique | Respect des règles de risque, de conformité, de la politique ESG et des règles légales<br><br>Qualité du management<br><br>Innovation / développement produit<br><br>Transversalité et partage des meilleures pratiques<br><br>Engagement commercial incluant la composante ESG dans les actions commerciales<br><br>ESG : <ul style="list-style-type: none"> <li>• respect de la politique ESG et participation à l'offre Net Zero ;</li> <li>• intégration de l'ESG dans les processus d'investissement ;</li> <li>• capacité à promouvoir et diffuser la connaissance ESG en interne et en externe ;</li> <li>• participer à l'élargissement de l'offre et à l'innovation en matière ESG ;</li> <li>• aptitude à concilier la combinaison entre risque et ESG (le risque et le retour ajusté de l'ESG)</li> </ul> |
| <b>Commercial</b><br> | Développement de l'activité, durabilité grâce à des comportements adéquats et à la prise en compte des intérêts du client | Collecte nette, notamment en matière d'ESG et de produits à impact<br><br>Recettes<br><br>Collecte brute<br><br>Développement et fidélisation de la clientèle ; gamme de produits<br><br>Nombre d'actions commerciales par an, notamment en matière de prospection,<br><br>Nombre de clients contactés sur leur stratégie Net Zero   | Respect des règles de risque, de conformité, de la politique ESG et des règles légales<br><br>Prise en compte conjointe des intérêts d'Amundi et des intérêts du client<br><br>Sécurisation / développement de l'activité<br><br>Satisfaction client<br><br>Qualité du management<br><br>Transversalité et partage des meilleures pratiques<br><br>Esprit d'entreprise<br><br>Aptitude à expliquer et promouvoir les politiques ESG ainsi que les solutions d'Amundi   |
| <b>Contrôle</b><br> | Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres, indépendamment des résultats du business contrôlé                      | Fonction des projets gérés et objectifs fixés<br><br>Absence d'infraction à la réglementation  | Fonction des projets gérés et objectifs fixés<br><br>Qualité des contrôles<br><br>Respect de la réglementation et de la prise en compte des intérêts du client<br><br>Qualité du management<br><br>Transversalité et partage des meilleures pratiques  |
| <b>Support</b><br>  | Gestion de projet et atteinte d'objectifs propres   | Fonction des projets gérés et objectifs fixés<br><br>Gestion / optimisation des charges  | Fonction des projets gérés et objectifs fixés<br><br>Qualité de service client et de support aux opérationnels<br><br>Amélioration de l'efficacité de l'entreprise, contribution à son développement<br><br>Qualité du management<br><br>Transversalité et partage des meilleures pratiques  |

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

### 2.4.1.2 Intégration des critères ESG et du risque de durabilité dans la politique de rémunération

Amundi a fait de l'investissement responsable l'un de ses piliers fondateurs dès sa création en 2010. En 2018, Amundi a lancé un plan d'action à trois ans avec pour objectif l'intégration ESG dans 100 % de ses fonds ouverts en gestion active. Le 8 décembre 2021, avec l'ambition de renforcer encore ses engagements, Amundi s'est doté d'un nouveau plan Ambitions ESG 2025. La politique de rémunération du Groupe est alignée avec la politique d'investissement responsable et avec le plan Ambitions ESG 2025.

Le respect de la politique d'investissement responsable est intégré au dispositif de contrôle d'Amundi. Les responsabilités sont réparties entre le premier niveau de contrôle effectué par les équipes de gestion elles-mêmes et le second niveau de contrôle réalisé par les équipes de gestion des risques, qui peuvent vérifier en permanence la conformité des fonds à la politique d'investissement responsable. Les règles ESG sont suivies par les équipes de gestion des risques au même titre que les autres contraintes de gestion, et s'appuient sur les mêmes outils et les mêmes procédures.

### 2.4.1.3 Gouvernance

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

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

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

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

### 2.4.1.4 Principales réalisations de l'année 2022

#### Actionnariat salarié

Afin d'associer les salariés du Groupe au développement de l'entreprise et à la création de valeur économique, le Conseil d'Administration a décidé le 8 février 2022 d'utiliser la délégation de compétence octroyée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021 et de procéder à une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi. Cette opération nommée *We Share Amundi 2022* a été un succès, plus d'un salarié sur trois dans le monde (36,1 %) ayant souscrit à l'opération, avec un pic de souscription à 54,5 % en France. Près de 2 000 collaborateurs, présents dans 15 pays ont ainsi souscrit à cette augmentation de capital pour un montant proche de 29 millions d'euros, en hausse de 15 % par rapport au montant souscrit en 2021. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente désormais 1,1 % au 31 décembre 2022.

Au-delà de ces contrôles, conformément à l'engagement numéro 8 du plan Ambitions ESG 2025, Amundi a intégré les critères ESG dans la détermination de la rémunération. Ainsi :

- la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 pèse pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué en 2022 à 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- en 2022, Amundi a intégré progressivement les objectifs ESG dans l'évaluation de performance des commerciaux et des gérants de portefeuille, afin que la détermination de leur rémunération variable intègre cette dimension, comme le montre le tableau figurant en 2.4.1.1 ci-dessus.

Enfin, en 2022, l'évaluation de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué est fonction d'objectifs ESG et RSE à hauteur de 20 % minimum (en considérant la mise en œuvre des projets ESG comptant pour 10 % pour la Directrice Générale et 15 % pour le Directeur Général Délégué et le Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe Crédit Agricole S.A. comptant pour 10 %).

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

Le Comité des Rémunérations d'Amundi, qui s'est prononcé trois fois au cours de l'exercice 2022, formule un avis sur la politique de rémunération afin de permettre au Conseil d'Administration de délibérer de façon éclairée. Il suit la mise en œuvre de cette politique notamment pour les « personnels identifiés » décrits ci-après.

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

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

#### Plans d'intéressement à long terme

L'Assemblée générale du 10 mai 2021 a autorisé le Conseil d'Administration à l'effet de procéder à des attributions d'actions de performance existantes ou à émettre au profit des membres du personnel salarié et des mandataires sociaux du Groupe ou de certains d'entre eux. Cette autorisation a été donnée à hauteur de 2 % du capital social maximum. Pour chaque exercice le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne peut représenter plus de 0,1 % du capital social. En vertu de cette autorisation, le Conseil d'Administration a décidé des modalités précises des plans d'actions de performance lors de sa réunion du 28 mars 2022 et a arrêté la liste des bénéficiaires lors de sa réunion du 28 avril 2022. Deux plans distincts ont été mis en œuvre :

- **Plan 2022 général** : les actions attribuées seront définitivement acquises à l'issue d'une période d'acquisition de trois ans et seront intégralement soumises à l'absence de comportement professionnel à risque, à la présence à la date d'acquisition et à l'atteinte de conditions de performance définies par le Conseil d'Administration. Le nombre d'actions définitivement acquises dépend du niveau d'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2022-2023-2024 du résultat net part du Groupe, du coefficient d'exploitation et de la collecte nette ainsi que du niveau de mise en œuvre à fin 2024 du plan Ambitions ESG 2025. Leur niveau d'atteinte sera évalué sur l'ensemble de la durée du plan.
- **Plan 2022 CRD V** : il est adapté aux règles de différé de la rémunération variable propres à la réglementation CRD V, tel que prévu dans la 26<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Les actions attribuées seront acquises en cinq tranches sur cinq ans et seront

intégralement soumises à l'absence de comportement professionnel à risque, à la présence à la date d'acquisition et à l'atteinte de conditions de performance définies par le Conseil d'Administration. Le nombre d'actions définitivement acquises dépend du niveau d'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2022 à 2026 du résultat net part du Groupe, du coefficient d'exploitation et de la collecte nette ainsi que de la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025. Leur niveau d'atteinte sera évalué annuellement.

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

Il est par ailleurs précisé qu'aucun plan d'intéressement à long terme préalablement autorisé n'a été livré au cours de l'exercice 2022.

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

La gestion d'actifs ayant constitué l'essentiel de l'activité du Groupe, la politique 2022 d'Amundi s'inscrit dans le respect du cadre réglementaire spécifique à ce secteur d'activité. Ainsi, pour le périmètre des sociétés de gestion, la politique de rémunération de l'ensemble des « personnels identifiés » d'Amundi est déterminée conformément aux Directives AIFM / OPCVM V applicables à celles-ci. Pour certaines entités du Groupe Amundi ayant le statut d'établissements de crédit ou d'entreprises d'investissement, un nombre limité de collaborateurs est soumis aux réglementations CRD V et IFD, tel que défini aux sections 2.4.2.1.2 et 2.4.2.1.3. Les entités bancaires du périmètre d'Amundi se voient appliquer les mêmes politiques de rémunération que les entités bancaires du groupe de Crédit Agricole S.A. Celles-ci prévoient en particulier :

- des règles et des seuils de différé de rémunérations conformes à CRD V ;
- une indexation des rémunérations variables différées selon des principes définis au paragraphe 2.4.2.2.2 ;
- de lier le versement du bonus différé à l'absence de comportement professionnel à risques.

La rémunération des collaborateurs « **personnels identifiés** » CRD V dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques des entités concernées au titre de l'exercice 2022, fait l'objet d'un « Rapport Annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié CRD V » établi conformément à la réglementation applicable et présenté au paragraphe 2.4.2.3.

Le « **personnel identifié** » IFD est soumis à des règles spécifiques décrites au paragraphe 2.4.2.2.3. Un rapport relatif à la politique et aux pratiques de rémunération du personnel identifié IFD sera publié au niveau de chaque entité à laquelle elle s'applique.

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

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

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

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

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

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

- En application des Directives européennes AIFM 2011/61 du 8 juin 2011 et OPCVM V 2014/91 du 23 juillet 2014, les collaborateurs dits « personnels identifiés » des sociétés de gestion, fonds d'investissement alternatifs et OPCVM

couvrent les collaborateurs répondant simultanément aux deux conditions suivantes :

- appartenir à une catégorie de personnel dont les activités professionnelles ont un impact substantiel sur le profil de risque des sociétés de gestion du Groupe gérant des FIA ou des OPCVM ou sur les FIA ou OPCVM ;
- percevoir une rémunération variable élevée.

#### 2.4.2.1.2 « Personnels identifiés » CRD V

La réglementation CRD s'applique aux catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques de l'entreprise ayant le statut d'établissement de crédit.

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

Sont ainsi définis comme « personnel identifié » en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par CRD V :

- les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A. ;
- la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué et le Directeur du pôle Gouvernance et Secrétariat Général, tous trois dirigeants effectifs d'Amundi S.A. ;
- le Directeur Général et le Directeur Général Délégué d'Amundi Finance.

#### 2.4.2.1.3 « Personnels identifiés » IFD

Avec l'entrée en vigueur de la Directive 2019/2034 (« IFD »), les entreprises d'investissement sont, selon leur taille et leur importance, soumises à des exigences différentes en matière de rémunération. Plus précisément, il existe trois catégories d'entreprise d'investissement, définies à l'article L. 531-4 du Code monétaire et financier :

- les entreprises d'investissement de classe 1 bis, qui relèvent de la réglementation CRD ;
- les entreprises d'investissement de classe 2, qui sont définies par opposition aux entreprises d'investissement de classe 1 bis et de classe 3 et qui sont assujetties aux obligations posées par la réglementation IFD ;
- les entreprises d'investissement de classe 3, qui relèvent de la réglementation IFD mais bénéficient d'une exemption s'agissant des règles en matière de rémunération.

Il est précisé qu'aucune entreprise d'investissement appartenant au Groupe Amundi ne relève de la catégorie des entreprises d'investissement de la classe 1 bis mentionnées au 1<sup>o</sup> de l'article L. 531-4 du Code monétaire et financier, lesquelles sont soumises à la réglementation CRD V.

Les règles qui s'appliquent aux entreprises d'investissement de classe 2 s'inspirent des règles applicables conformément aux réglementations AIFM / OPCVM et CRD. Elles portent,

notamment, sur l'obligation d'établir une politique de rémunération, de fixer un ratio entre la rémunération fixe et la rémunération variable et de conditionner l'acquisition de la rémunération variable à des conditions de performance.

Il est précisé que les entreprises d'investissement de classe 2 d'Amundi ont toutes un total de bilan inférieur au seuil prévu à l'article 32 (4)(a) de la Directive IFD et répondent aux conditions mentionnées à l'article 32 (5). En conséquence, conformément à la dérogation prévue à l'article 32 (4) de cette même directive, les règles de rémunération spécifiquement prévues par IFD concernant les différés, le paiement en instruments financiers et les prestations de pension discrétionnaires ne sont pas applicables, au titre de l'exercice 2022.

Conformément à la réglementation IFD, un processus d'identification a été mené sous la responsabilité des fonctions Ressources Humaines, Risques et Conformité au sein des entreprises d'investissement de classe 2 d'Amundi afin d'établir la liste du « personnel identifié » d'Amundi en application des critères qualitatifs et quantitatifs d'identification prévus par le règlement délégué de la Commission européenne n° 2021/2154 et l'article 533-30 du Code monétaire et financier.

Sont considérés comme « personnel identifié » les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risques de l'entreprise d'investissement ou des actifs dont elle assure la gestion, ce qui recouvre :

- les membres de la Direction Générale et les dirigeants effectifs ;
- les personnes responsables d'une fonction de contrôle et dont l'activité est entièrement dédiée à l'entreprise d'investissement ;
- les autres preneurs de risque ;
- les salariés dont la rémunération excède un certain seuil.

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

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

##### 2.4.2.2.1 Règles de différé applicables à la rémunération variable

Comme décrit en 2.4.1.1, il est rappelé que la rémunération variable peut comprendre deux parties, le bonus et le plan d'attribution d'actions de performance (LTI). Les caractéristiques de ces plans d'attribution d'actions de performance sont précisées en 2.4.2.2.4.

Sous réserve des dispositions spécifiques décrites en 2.4.2.2.2, la rémunération variable attribuée au « personnel identifié » est différée pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur trois ans minimum, dès lors qu'elle atteint un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

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

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

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

##### 2.4.2.2.2 Règles spécifiques applicables à la rémunération variable du « personnel identifié » CRD V

La rémunération variable attribuée au « personnel identifié » CRD V ne peut pas excéder 100 % de la rémunération fixe, ce ratio pouvant être porté à 200 % maximum en cas de vote favorable de l'Assemblée générale. Ce plafond a été porté à 200 % pour Amundi S.A. par la 9<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016 et pour Amundi Finance par la 7<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale du 17 mai 2022.

La rémunération variable est différée dès lors qu'elle atteint le seuil de 50 000 euros ou qu'elle est supérieure à un tiers de la rémunération globale <sup>(1)</sup> :

- à hauteur de 40 % à 60 % en fonction du niveau de rémunération ;
- pour une durée de 4 à 5 ans en fonction du niveau de responsabilité.

Au moins 50 % de la rémunération variable, différée ou à acquisition immédiate, est :

- attribuée sous forme d'instruments (actions de performance et / ou numéraire indexé sur l'évolution du cours de l'action Amundi) ;
- et soumise à une période de rétention minimale de 6 mois qui est portée à 12 mois pour les personnes dont les responsabilités sont les plus élevées.

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

De plus, s'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération variable différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, qu'un « personnel identifié » est (i) responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Groupe se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité du droit local.

Il est par ailleurs précisé que les principes ci-dessus exposés sur la rémunération variable des personnels identifiés CRD V ne s'appliquent pas, de fait, aux membres du Conseil d'Administration dans la mesure où ils ne perçoivent pas de rémunération variable. Les principes applicables à la rémunération des membres du Conseil d'Administration sont décrits en section 2.4.3.1. du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.2.3 Règles spécifiques applicables à la rémunération variable du « personnel identifié » IFD

Les entités d'Amundi soumises à l'IFD doivent respecter un ratio entre la part variable et fixe de la rémunération totale attribuée à leurs collaborateurs. Ce ratio n'est pas fixé par la loi. Il a été fixé par Amundi à 200 % ; il peut être augmenté jusqu'à 300 % dans certaines entités, en alignement avec les exigences du régulateur local et après validation par les fonctions Risques et Compliance.

Par ailleurs, comme expliqué au paragraphe 2.4.2.1.3, certaines règles relatives à la rémunération variable prévues par la réglementation IFD ne sont pas applicables conformément à la dérogation prévue à l'article 32 (4)(a) de la Directive IFD. En application de la politique de rémunération du Groupe, les règles plus restrictives décrites ci-dessus en 2.4.2.1.1 en matière de différé et de paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments s'appliquent au « personnel identifié » IFD.

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

Lorsque des personnes sont bénéficiaires d'attribution d'actions de performance, des conditions spécifiques à l'acquisition des droits liées aux attributions d'actions de performance sont fixées et sont détaillées dans le tableau ci-dessous :

|  | Plan 2021   | Plan 2022 général  | Plan 2022 CRD V   |
|--|---|--|---|
| Date d'autorisation par l'Assemblée générale       | 16 mai 2019   | 10 mai 2021  | 10 mai 2021   |
| Date d'attribution par le Conseil d'Administration | 28 avril 2021   | 28 avril 2022  | 28 avril 2022<br>18 mai 2022 (DG)   |
| Durée  | 3 ans   | 3 ans  | 5 tranches sur 5 ans  |
| Date d'acquisition définitive                      | Au plus tard le 2 mai 2024  | Au plus tard le 2 mai 2025   | En fonction des tranches ; de au plus tôt le 28 avril 2023 pour la 1 <sup>re</sup> tranche à au plus tôt le 1 <sup>er</sup> avril 2027 pour la dernière tranche   |
| Conditions d'acquisition des droits                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs du Business Plan 2021-2023 et à la mise en œuvre de la trajectoire ESG</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires moyens sur les années 2022-2023-2024 et à la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Présence à la date d'acquisition</li> <li>• Conditions de performance liées à l'atteinte des objectifs budgétaires annuels des années 2022 à 2026 et à la progression annuelle dans la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025</li> <li>• Absence de comportement professionnel à risque</li> </ul> |
| Période de rétention                               | Pas de rétention  | Pas de rétention   | Rétention d'un an à compter de la date d'acquisition  |

(1) En vertu des dérogations prévues au point b) de l'article 94(3) CRD V, Amundi n'applique pas ces dispositions si ces seuils ne sont pas dépassés. Dans ce cas, les règles en matière de différé et de paiement de la rémunération variable sous forme d'instruments décrites ci-dessus en 2.4.2.2.1 s'appliquent au « personnel identifié » CRD.

#### 2.4.2.2.5 Limitation des bonus garantis

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

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

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

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission européenne du 25 mars 2021. Il est établi au titre de l'exercice 2022 conformément à l'article 450 du règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013, tel que modifié par le règlement UE n° 2019/876 du 20 mai 2019 (« CRR II »).

Du fait de leur activité principale de gestion d'actifs, les sociétés de gestion qui composent la majeure partie du Groupe Amundi sont soumises à la Directive 2011/61/UE, telle que modifiée (« AIFM »), ainsi qu'à la Directive 2009/65/CE du 13 juillet 2009 concernant les OPCVM, telle que modifiée (« OPCVM V »), conformément aux orientations émises par l'Autorité européenne des marchés financiers (ESMA/2016/411).

Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la Directive n° 2013/36/UE du 26 juin 2013, telle que modifiée, y compris par la Directive n° 2019/878/UE du 20 mai 2019, transposée en France notamment par l'arrêté du 22 décembre 2020, qui a modifié l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD V »).

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

Les informations quantitatives contenues dans ce rapport portent uniquement sur le « personnel identifié » aux termes de l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier sur le périmètre bancaire d'Amundi, tel que détaillé en 2.4.2.1.2, soit 21 personnes dont la Directrice Générale, le Directeur Général Délégué et les membres du Conseil d'Administration d'Amundi S.A.

La politique de rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué d'Amundi est détaillée en section en 2.4.3.3 du présent document d'enregistrement universel.

#### 2.4.2.3.1 Gouvernance en matière de politique de rémunération

##### Gouvernance des rémunérations

La gouvernance applicable en matière de rémunérations est détaillée en section 2.4.1.3 du document d'enregistrement universel.

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

##### Composition et rôle du Comité des Rémunérations

La composition et le rôle du Comité des Rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.1.3.4 du document d'enregistrement universel.

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

##### Principes généraux de la politique de rémunération

Les principes généraux de la politique de rémunération applicables à l'ensemble des collaborateurs d'Amundi et détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel s'appliquent au « personnel identifié » CRD V.

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

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

##### Périmètre du personnel identifié

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

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

###### Règles de différé applicables au bonus

Les règles de différé applicables au bonus des personnels identifiés CRD V sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.2 du document d'enregistrement universel.

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

Les conditions d'acquisition présentes dans les différents plans d'attribution d'actions de performance Amundi sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.4 du document d'enregistrement universel.

##### Limitation des bonus garantis

Les conditions de versement d'une rémunération variable garantie sont décrites en paragraphe 2.4.2.2.5 du document d'enregistrement universel.

### 2.4.2.3.3 Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

#### Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.4.3 Rémunération des mandataires sociaux d'Amundi en 2022

### 2.4.3.1 Rémunération des Administrateurs et du Censeur

Conformément à l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée générale du 18 mai 2022 s'est prononcée dans sa sixième résolution sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel 2021. Compte tenu du taux d'approbation de 98,42 % de la résolution votée par l'Assemblée générale, les rémunérations des administrateurs au titre de l'exercice 2021 ont été versées en juin 2022.

#### 2.4.3.1.1 Rappel des principes généraux de la politique 2022

La politique de rémunération des administrateurs a été établie par le Conseil d'Administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations. Elle a fait l'objet d'une approbation par l'Assemblée générale annuelle de 2022 à hauteur de 99,99 % (10<sup>e</sup> résolution).

Conformément à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.3.2).

Cette politique a été jugée raisonnable par rapport aux pratiques courantes constatées tant au niveau des sociétés du SBF 120 qu'au niveau des pairs de la Société à l'échelle européenne.

Il est rappelé que le montant annuel maximum de l'enveloppe qui est allouée aux administrateurs a été fixé à 700 000 euros lors de l'Assemblée générale du 30 septembre 2015 et n'a pas évolué depuis.

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

- attribués au titre de l'exercice 2020 et versés en 2021 ;
- attribués au titre de l'exercice 2021 et versés en 2022 ; et
- attribués au titre de l'exercice 2022 et qui seront versés en 2023.

La politique de rémunération approuvée par l'Assemblée prévoit les règles de répartition suivantes au titre de l'exercice 2022 :

- une somme de 3 500 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux réunions des Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité d'Audit ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité des Risques ;
- un forfait annuel, de 10 000 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations.

Le censeur perçoit le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs.

### 2.4.3.1.2 Rémunérations attribuées ou versées aux administrateurs et au censeur

Sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 7 février 2023 a mis en œuvre la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée de 2022 et décidé de répartir l'enveloppe globale de rémunération attribuée au titre de 2022 conformément à celle-ci.

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

| Membres du Conseil d'Administration              | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2020 et versés en 2021 <sup>(1)</sup><br>(en euros) | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 et versés en 2022 <sup>(1)</sup><br>(en euros) | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 et qui seront versés en 2023 <sup>(1)</sup><br>(en euros) |
|--|---|---|--|
| <b>Yves Perrier <sup>(2)(13)</sup></b>           |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | Néant   | Néant   | Néant  |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Henri Buecher <sup>(8)</sup></b>              |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 17 500  | 10 500  |  |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   |  |
| <b>Philippe Brassac <sup>(2)(3)</sup></b>        |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur |   |   | Néant  |
| Autres rémunérations                             |   |   | Néant  |
| <b>Virginie Cayatte</b>                          |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 37 500  | 39 000  | 55 000   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Laurence Danon-Arnaud</b>                     |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 31 500  | 42 500  | 49 000   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Jean-Michel Forest</b>                        |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 39 500  | 42 500  | 48 000   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Christine Gandon <sup>(9)</sup></b>           |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur |   | 10 500  | 31 500   |
| Autres rémunérations                             |   | Néant   | Néant  |
| <b>Patrice Gentié <sup>(10)</sup></b>            |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur |   | 14 000  | 35 000   |
| Autres rémunérations                             |   | Néant   | Néant  |
| <b>Michèle Guibert</b>                           |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 12 500  | 34 500  | 38 000   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>William Kadouch-Chassaing <sup>(5)</sup></b>  |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 10 500  | 21 000  | 35 000   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Robert Leblanc</b>                            |   |   |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur | 39 500  | 44 500  | 53 500   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Michel Mathieu <sup>(2)</sup></b>             |   |   |  |
| Rémunération au titre mandat d'administrateur    | Néant   | Néant   | Néant  |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |
| <b>Estelle Ménard <sup>(8)(11)</sup></b>         |   |   |  |
| Rémunération au titre mandat d'administrateur    |   | 18 000  |  |
| Autres rémunérations                             |   | Néant   |  |
| <b>Hélène Molinari</b>                           |   |   |  |
| Rémunération au titre mandat d'administrateur    | 27 500  | 34 500  | 45 000   |
| Autres rémunérations                             | Néant   | Néant   | Néant  |

|  | Montants bruts<br>attribués au titre<br>de l'exercice 2020<br>et versés en 2021 <sup>(1)</sup><br>(en euros) | Montants bruts<br>attribués au titre<br>de l'exercice 2021<br>et versés en 2022 <sup>(1)</sup><br>(en euros) | Montants bruts<br>attribués au titre<br>de l'exercice 2022<br>et qui seront versés<br>en 2023 <sup>(1)</sup><br>(en euros) |
|--|--|--|--|
| <b>Membres du Conseil d'Administration</b>           |  |  |  |
| <b>Xavier Musca</b> <sup>(2)(4)</sup>                |  |  |  |
| Rémunération au titre mandat d'administrateur        | Néant  | Néant  | Néant  |
| Autres rémunérations                                 | Néant  | Néant  | Néant  |
| <b>Joseph Ouedraogo</b> <sup>(7)</sup>               |  |  |  |
| Rémunération au titre mandat d'administrateur        |  |  | 28 000 au profit<br>de 5 associations  |
| Autres rémunérations                                 |  |  | Néant  |
| <b>Gianni Franco Papa / Unicredit</b> <sup>(8)</sup> |  |  |  |
| Rémunération au titre du mandat de censeur           | 14 000   | 3 500  |  |
| Rémunérations  | Néant  | Néant  |  |
| <b>Christian Rouchon</b>                             |  |  |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur     | 47 500   | 54 500   | 61 500   |
| Autres rémunérations                                 | Néant  | Néant  | Néant  |
| <b>Andrée Samat</b> <sup>(8)</sup>                   |  |  |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur     | 17 500   | 14 000   |  |
| Autres rémunérations                                 | Néant  | Néant  |  |
| <b>Renée Talamona</b> <sup>(2)(12)</sup>             |  |  |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur     | Néant  |  |  |
| Autres rémunérations                                 | Néant  |  |  |
| <b>Éric Tazé-Bernard</b> <sup>(2)(8)</sup>           |  |  |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur     | Néant  | Néant  |  |
| Autres rémunérations                                 | Néant  | Néant  |  |
| <b>Nathalie Wright</b> <sup>(6)</sup>                |  |  |  |
| Rémunération au titre du mandat d'administrateur     |  |  | 0  |
| Autres rémunérations                                 |  |  | Néant  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>295 000</b>   | <b>383 500</b>   | <b>479 500</b>   |

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

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

(3) Philippe Brassac a été coopté lors du Conseil d'Administration du 27 octobre 2022.

(4) Xavier Musca a démissionné le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

(5) William Kadouch-Chassaing a démissionné à l'issue du Conseil d'Administration du 9 décembre 2022.

(6) Nathalie Wright a été cooptée à l'issue du Conseil d'Administration du 9 décembre 2022.

(7) Joseph Ouedraogo a été élu administrateur élu par les salariés le 25 mars 2022. Il a renoncé personnellement à la perception de sa rémunération au profit de 5 associations.

(8) Il est rappelé que les mandats d'Henri Buecher, Estelle Ménard, Éric Tazé-Bernard, Andrée Samat et Gianni Franco Papa ont pris fin au cours de l'année 2021.

(9) Il est rappelé que Christine Gandon a été cooptée lors du Conseil d'Administration du 29 juillet 2021.

(10) Il est rappelé que Patrice Gentié a été nommé lors de l'Assemblée générale du 10 mai 2021.

(11) Il est rappelé que Estelle Ménard a remplacé Éric Tazé-Bernard en tant qu'administratrice élue par les salariés à compter du 10 mai 2021.

(12) Il est rappelé que le mandat de Renée Talamona a pris fin au cours de l'exercice 2020.

(13) La rémunération d'Yves Perrier qui lui est attribuée au titre de sa fonction de Président du Conseil d'Administration est présentée en 2.4.3.2.

### 2.4.3.2 Rémunération attribuée ou versée au Président du Conseil d'Administration

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de ou attribués au titre de l'exercice 2022, à Yves Perrier en tant que Président du Conseil d'Administration.

Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration telle qu'approuvée dans sa onzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 18 mai 2022 à 99,92 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-dessous.

**Tableau – Éléments de la rémunération versée au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou attribuée au titre du même exercice à Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration, soumis au vote des actionnaires**

| Éléments de la rémunération soumis au vote       | Montants attribués au titre l'exercice 2022 et versés au cours de cette période | Présentation  |
|--|---|---|
| Rémunération fixe                                | 350 000 €   | La rémunération fixe annuelle d'Yves Perrier s'élève à 350 000 euros. Elle a été versée mensuellement au cours de l'exercice 2022.  |
| Rémunération variable annuelle                   | Néant   | Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.  |
| Rémunération variable long terme                 | Néant   | Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.  |
| Rémunération exceptionnelle                      | Néant   | Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.   |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur | Néant   | Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison du mandat d'administrateur.  |
| Avantages de toute nature                        | 5 295 €   | Le Président du Conseil d'Administration bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Cet avantage est valorisé à 5 295 euros pour l'année 2022.                           |
| Frais de santé                                   | 1 268 €   | Le Président du Conseil d'Administration bénéficie du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi. Le montant à la charge d'Amundi s'élève à 1 268 euros pour l'année 2022. |
| Régime de retraite supplémentaire                | Néant   | Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire au titre de son mandat.  |

### 2.4.3.3 Rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué

Cette section présente tout d'abord l'évaluation des critères de performance déterminant l'attribution de la rémunération variable au titre de 2022 à la fois pour la Directrice Générale et pour le Directeur Général Délégué (2.4.3.3.1), avant d'en déduire le montant de rémunération variable attribué au titre de 2022 (2.4.3.3.2) et d'en préciser les modalités de paiement (2.4.3.3.3). Le détail des éléments attribués au titre de 2022 ou versés au cours de ce même exercice sera enfin présenté pour la Directrice Générale (2.4.3.3.4) et pour le Directeur Général Délégué (2.4.3.3.5).

#### 2.4.3.3.1 Évaluation des critères de performance déterminant l'attribution de la rémunération variable globale

La mesure de la performance de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, telle que prévue par la politique de rémunération 2022 est déterminée sur la base des résultats constatés pour les différents objectifs fixés par le Conseil d'Administration, appréciés sur la base des comptes annuels 2022. Ces objectifs sont identiques pour la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, toutefois la pondération entre les critères applicables à chacun d'eux est différente, conduisant à un taux de réalisation global différent.

Lors de sa séance du 7 février 2023, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a, en stricte application de la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022, comparé les résultats obtenus avec les objectifs cibles<sup>(1)</sup> qui avaient été préétablis pour chaque critère et appliqué les courbes de paiement associées à chaque critère. La synthèse de cette évaluation est présentée dans le tableau ci-après :

(1) Les objectifs cibles des critères économiques ne peuvent pas être rendus publics en raison de leur confidentialité. Il est précisé que l'objectif cible correspondait, pour chaque critère économique Amundi et Crédit Agricole S.A., au montant fixé dans le budget 2022.

|   | Seuil | Cible | Plafond | Taux de réalisation<br>Base 100 % | Directrice Générale |                             | Directeur Général Délégué |                             |
|---|-------|-------|---------|-----------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|   |       |       |         |                                   | Pondération         | Taux de réalisation pondéré | Pondération               | Taux de réalisation pondéré |
| <b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>                                 |       |       |         |                                   | <b>80 %</b>         | <b>73,0 %</b>               | <b>80 %</b>               | <b>76,2 %</b>               |
| <b>Critères économiques (comptes annuels)</b>           |       |       |         | <b>83,3 %</b>                     | <b>60 %</b>         | <b>50,0 %</b>               | <b>50 %</b>               | <b>41,7 %</b>               |
| PNB<br>(en millions d'euros) <sup>(1)</sup>             | 50 %  | 100 % | 150 %   | 84,7 %                            | 9,0 %               | 7,6 %                       | 7,5 %                     | 6,3 %                       |
| Coex (en %) <sup>(1)</sup>                              | 50 %  | 100 % | 150 %   | 83,5 %                            | 12,0 %              | 10,0 %                      | 10,0 %                    | 8,4 %                       |
| RNPG ajusté<br>(en millions d'euros) <sup>(1)</sup>     | 50 %  | 100 % | 150 %   | 90,7 %                            | 30,0 %              | 27,2 %                      | 25,0 %                    | 22,7 %                      |
| Collecte nette<br>(en milliards d'euros) <sup>(1)</sup> | 50 %  | 100 % | 150 %   | 57,2 %                            | 9,0 %               | 5,2 %                       | 7,5 %                     | 4,3 %                       |
| <b>Critères non économiques</b>                         |       |       |         | <b>115 %</b>                      | <b>20 %</b>         | <b>23,0 %</b>               | <b>30 %</b>               | <b>34,5 %</b>               |
| Mettre en œuvre les projets<br>ESG <sup>(2)</sup>       |       |       | 150 %   | 110 %                             | 10,0 %              | 11,0 %                      | 15,0 %                    | 16,5 %                      |
| Réaliser l'intégration<br>de Lyxor <sup>(2)</sup>       |       |       | 150 %   | 120 %                             | 10,0 %              | 12,0 %                      | 15,0 %                    | 18,0 %                      |
| <b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>                   |       |       |         |                                   | <b>20 %</b>         | <b>23,0 %</b>               | <b>20 %</b>               | <b>23,0 %</b>               |
| <b>Critères économiques (comptes annuels)</b>           |       |       |         | <b>105,6 %</b>                    | <b>10 %</b>         | <b>10,5 %</b>               | <b>10 %</b>               | <b>10,5 %</b>               |
| Coex (en %) <sup>(1)</sup>                              | 60 %  | 100 % | 150 %   | 102,5 %                           | 3,33 %              | 3,4 %                       | 3,33 %                    | 3,4 %                       |
| RNPG<br>(en millions d'euros) <sup>(1)</sup>            | 60 %  | 100 % | 150 %   | 107,6 %                           | 3,33 %              | 3,6 %                       | 3,33 %                    | 3,6 %                       |
| RoTE (en %) <sup>(1)</sup>                              | 60 %  | 100 % | 150 %   | 106,6 %                           | 3,33 %              | 3,5 %                       | 3,33 %                    | 3,5 %                       |
| <b>Critères non économiques</b>                         |       |       |         | <b>125,0 %</b>                    | <b>10 %</b>         | <b>12,5 %</b>               | <b>10 %</b>               | <b>12,5 %</b>               |
| Projet Client, Humain et Sociétal <sup>(2)</sup>        |       |       | 150 %   | 125 %                             | 10,0 %              | 12,5 %                      | 10,0 %                    | 12,5 %                      |
| <b>TAUX DE RÉALISATION GLOBAL</b>                       |       |       |         |                                   | <b>100 %</b>        | <b>96,0 %</b>               | <b>100 %</b>              | <b>99,2 %</b>               |

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

Pour les **critères économiques portant sur le périmètre Amundi**, le Conseil a pris acte des niveaux atteints par les indicateurs économiques compte tenu du contexte général des marchés marqués par :

- un contexte géopolitique instable ;
- la remontée significative de l'inflation ;
- la dégradation des marchés actions et de la hausse des marchés de taux ;
- des flux moyen long terme devenus négatifs en Europe à partir du 2<sup>e</sup> trimestre.

Le Conseil a déterminé les taux de réalisation présentés dans le tableau ci-dessus, en appliquant pour chaque critère la courbe de paiement qu'il avait fixée lors de sa réunion du 8 février 2022. Il en résulte **un taux de réalisation global sur les objectifs économiques Amundi de 83,3 % en base 100 %**.

Concernant les **critères non économiques sur le périmètre Amundi**, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a fixé le niveau d'atteinte en prenant en compte les éléments suivants :

- **Mettre en œuvre les projets ESG :**

Compte tenu des objectifs qui avaient été fixés à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué, le Conseil a arrêté **le taux d'atteinte de cet objectif à 110 %**.

Pour ce faire, il a tenu compte des avancées dans la mise en œuvre des 10 engagements du plan Ambitions ESG 2025. Au-delà de ces réalisations, il a également relevé d'autres initiatives indispensables à la mise en œuvre de la stratégie d'Investissement Responsable. D'une façon détaillée, l'analyse du Conseil a été la suivante :

- **Trois des dix engagements du plan Ambitions ESG 2025 <sup>(1)</sup> ont déjà été réalisés en 2022 :**

- engagement n° 7 : les entreprises qui réalisent plus de 30 % de leur activité dans les secteurs du pétrole et du gaz non conventionnel ont été exclues des investissements d'Amundi ;
- engagement n° 8 : des objectifs ESG ont été intégrés dans les objectifs annuels de 99 % des gérants et des commerciaux et la mise en œuvre du plan Ambitions ESG 2025 compte pour 20 % dans les critères supportant le plan d'actions de performance attribué à 200 cadres dirigeants d'Amundi ;
- engagement n° 10 : la stratégie climat a été présentée aux actionnaires et cette résolution « Say-On-Climat » a été approuvée à 97,72 % par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

(1) Les dix engagements du plan Ambitions ESG 2025 ont été annoncés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021. Parmi ces engagements, les engagements 2, 6, 7, 9 et 10 sont des engagements climatiques.

- **Sur les sept autres engagements, le niveau d'avancement à la fin de la première année a été considéré comme étant en ligne pour atteindre les objectifs fixés au terme du plan, soit à fin 2025 :**

- engagement n° 1 : la méthodologie permettant d'intégrer une note de transition environnementale dans tous les fonds ouverts en gestion active est en cours de définition ;
- engagement n° 2 : quatre classes d'actif proposent a minima un produit Net Zero 2050 à fin 2022 ;
- engagement n° 3 : les encours sur les fonds à impact ont progressé pour atteindre 8,7 milliards d'euros à fin décembre 2022, pour un objectif de 20 milliards à fin 2025 ;
- engagement n° 4 : à fin décembre 2022, 27 % de la gamme de fonds passifs est constituée de fonds ESG, pour un objectif de 40 % à fin 2025 ;
- engagement n° 5 : le contenu du premier module d'Alto Sustainability à commercialiser a été défini ;
- engagement n° 6 : un plan d'engagement climat a été élargi à 418 nouveaux émetteurs sur l'année 2022, pour un objectif de 1 000 entreprises à fin 2025 ;
- engagement n° 9 : le plan d'actions a été lancé pour réduire, d'ici la fin 2025, les émissions de GES liées à l'énergie (scope 1 + 2) et aux déplacements professionnels (scope 3) de 30 % par rapport à 2018.

- **Des initiatives accompagnant la stratégie d'Investissement Responsable ont été mises en œuvre :**

- le plan de renforcement du département ESG a été mis en œuvre avec 100 % des 16 recrutements prévus au plan 2022 effectués ;
- les processus de contrôle et de conformité ont été renforcés : mise en place d'un plan de contrôle ; diligences de vérification réalisées par les commissaires aux comptes d'Amundi sur le montant des actifs sous gestion classés comme Investissements Responsables, audit interne du département ESG, réponse à 10 questionnaires et missions de l'Autorité des marchés financiers ;
- la mise en conformité aux évolutions réglementaires au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (taxonomie européenne et mise en œuvre de la *Sustainable Finance Disclosure Regulation* – SFDR) a été réalisée, en lien avec les différentes entités du Groupe ;
- l'objectif 2025 dans le cadre de la *Net Zero Asset Manager Initiative* a été défini.

- **Réaliser l'intégration de Lyxor :**

Le Conseil a fixé le **taux d'atteinte de ce critère à 120 %** en constatant que :

- **L'ensemble des chantiers d'intégration ont été finalisés en moins de 9 mois :**

- le regroupement de l'ensemble des équipes a été finalisé dès le mois de mars 2022 ;
- les fusions juridiques et la mise en place de la nouvelle organisation ont été réalisées fin juin 2022, en avance sur le calendrier prévu ;
- l'ensemble des migrations informatiques des fonds Lyxor (gestion active, ETF physiques et synthétiques et fonds alternatifs) sur la plateforme Alto a été réalisé entre mars et septembre 2022 ;

- ce processus d'intégration rapide a été réalisé sans perturbation opérationnelle (absence de matérialisation de coûts du risque opérationnel lié à l'opération, pas de départ de manager clé), tout en préservant la dynamique commerciale (collecte ETF >5 milliards d'euros sur l'année, dans un contexte de marché difficile).

- **Le potentiel de création de valeur de l'opération, qui permet de créer le premier acteur européen de la gestion passive est confirmé :**

- 60 millions d'euros de synergies de coûts à l'horizon 2024 ;
- 30 millions d'euros de synergies de revenus à l'horizon 2025 ;
- un retour sur investissement de l'opération attendu à 14 % en trois ans.

- **Une partie significative des synergies a déjà été engrangée en 2022, en avance sur le calendrier initial :**

- 20 millions d'euros de synergies de coûts déjà comptabilisées en 2022, soit un tiers des synergies totales attendues, avec en particulier 140 synergies d'effectifs réalisées à fin décembre (70 % des synergies totales d'effectifs) ;
- environ 7 millions d'euros de synergies de revenus déjà comptabilisées en 2022, soit un quart des synergies totales attendues.

S'agissant des **objectifs économiques portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A.** et comptant pour 10 % du total, le Conseil a, sur la base des comptes annuels de Crédit Agricole S.A., constaté un **taux d'atteinte global de 105,6 % en base 100 %**. Les niveaux d'atteinte pour chacun des indicateurs sont les suivants :

- 102,5 % pour le **Coex** ;
- 107,6 % pour le **RNPG** ;
- 106,6 % pour le **RoTE**.

Enfin, pour l'évaluation du **critère non économique Crédit Agricole S.A.**, portant sur le Projet Client, Humain et Sociétal du Groupe, sur proposition du Comité des Rémunérations, le Conseil a retenu un **taux d'atteinte de 125 % en base 100 %**, en prenant en considération les éléments suivants :

- grâce à la mobilisation et à l'alignement de l'ensemble des métiers, le Groupe a poursuivi sa transformation digitale. En 2022, une attention particulière a été portée à la digitalisation et à l'amélioration des parcours utilisateurs, qui s'accélérent fortement ;
- s'agissant de l'Indice de Mise en Responsabilité (IMR), pour la première édition, Crédit Agricole S.A. affiche un taux de participation de 81 %, un chiffre stable par rapport à l'IER 2021 qui est néanmoins le taux de participation le plus élevé de l'ensemble des campagnes. Sur le volet humain, la totalité des dirigeants du Groupe ont bénéficié de programmes visant à transformer le leadership et la féminisation du Comité Exécutif du Groupe a enregistré une progression significative (6,5 % en 2016 à 37,5 % en 2022). S'agissant du recrutement de stagiaires de 3<sup>e</sup> issu de zone REP / REP+, l'objectif du Groupe (300 stages) a été réalisé à 143 % ;
- enfin, le Groupe a poursuivi son engagement en faveur de la transition énergétique avec le lancement de nouvelles offres. A fin 2022, le Groupe Crédit Agricole compte 16 milliards d'euros d'encours de Green Loans et 71,6 milliards d'euros de Green Assets.

### 2.4.3.3.2 Détermination de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2022

Lors de sa séance du 7 février 2023, sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration a déterminé le montant de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général

Le tableau ci-dessous synthétise ces éléments :

| Montants exprimés en base annuelle<br>(en euros)                            | Directrice Générale<br>Valérie Baudson | Directeur Général Délégué<br>Nicolas Calcoen |
|---|--|--|
| Rémunération variable globale cible   | 1 200 000                              | 630 000                                      |
| Taux de réalisation global  | 96,0 %                                 | 99,2 %                                       |
| <b>Rémunération variable globale attribuée</b>                              | <b>1 152 000</b>                       | <b>624 960 <sup>(1)</sup></b>                |
| Rémunération fixe   | 800 000                                | 420 000                                      |
| <b>Rémunération variable globale attribuée en % de la rémunération fixe</b> | <b>144,0 %</b>                         | <b>148,8 %</b>                               |

(1) Soit 468 720 euros prorata temporis du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2022.

En synthèse, la rémunération totale attribuée au titre de 2022 se décompose comme suit :

| Montants exprimés en euros    | Directrice Générale<br>Valérie Baudson |                  | Directeur Général Délégué<br>Nicolas Calcoen |                  |
|-------------------------------|--|------------------|--|------------------|
|                               | Base annuelle                          | En %<br>du total | Base annuelle                                | En %<br>du total |
| Rémunération fixe             | 800 000                                | 41 %             | 420 000                                      | 40 %             |
| Rémunération variable globale | 1 152 000                              | 59 %             | 624 960                                      | 60 %             |
| <b>RÉMUNÉRATION TOTALE</b>    | <b>1 952 000</b>                       |                  | <b>1 044 960</b>                             | <b>783 720</b>   |

La structure de la rémunération variable globale est rappelée ci-dessous :

La rémunération variable globale est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Elle représente, à la cible 150 % de la rémunération fixe, soit :

- 1 200 000 euros pour la Directrice Générale ;
- 630 000 euros, sur une base annuelle, pour le Directeur Général Délégué.

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable globale est plafonnée et ne peut dépasser le niveau maximal défini par la politique de rémunération. Celui-ci est fixé à 170 % de la rémunération fixe, soit :

- 1 360 000 euros pour la Directrice Générale ;
- 714 000 euros, sur une base annuelle pour le Directeur Général Délégué.

Ce niveau maximum est en outre conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale au niveau maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs.

Délégué au titre de l'exercice 2022, en appliquant le taux de réalisation global à la rémunération variable cible. Pour la Directrice Générale, il en résulte un montant attribué de 1 152 000 euros en diminution de - 15,3 % par rapport à la rémunération attribuée au titre de 2021 (1 360 000 euros), à comparer avec un RNPG ajusté en baisse de - 10,5 % par rapport à 2021 et - 13 % pro-forma incluant Lyxor. Pour le Directeur Général Délégué, il en résulte un montant attribué de 624 960 euros sur une base annuelle.

### 2.4.3.3.3 Modalités de paiement de la rémunération variable globale

Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022, la rémunération variable globale est attribuée :

- sous forme de bonus en numéraire à hauteur des deux tiers du total ;
- sous forme d'actions de performance à hauteur d'un tiers.

La politique de rémunération précise par ailleurs que les modalités de différé et d'indexation applicables à la rémunération variable globale sont mises en œuvre conformément à la réglementation CRD V qui prévoit que :

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

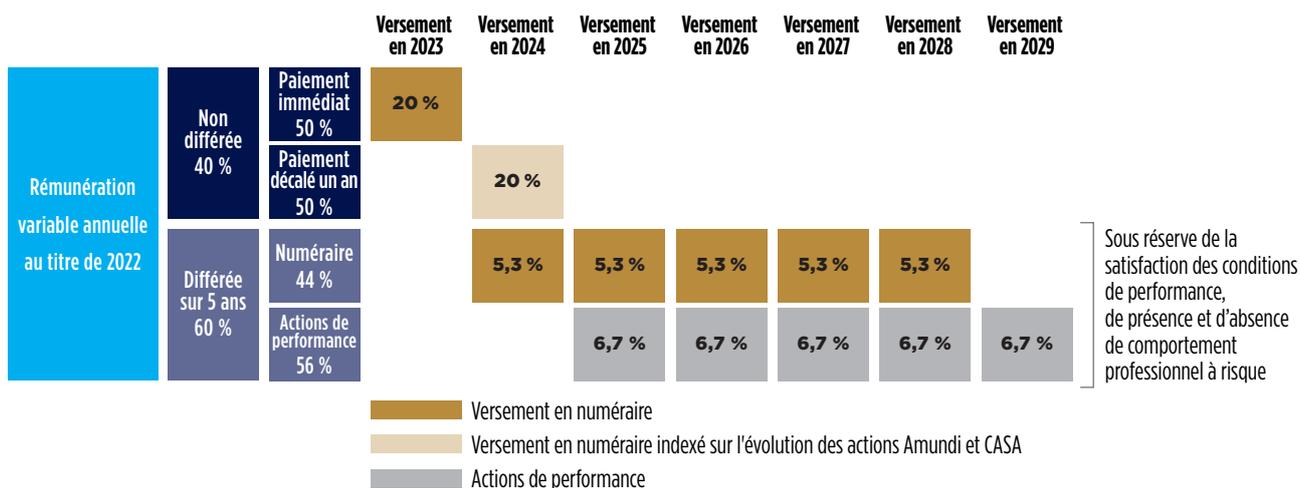
Ainsi, en application des dispositions rappelées ci-dessus, les modalités de paiement de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué, sont synthétisées dans le tableau ci-dessous. Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022.

| Montants exprimés en euros                                   | Directrice Générale<br>Valérie Baudson |            |                  | Directeur Général Délégué<br>Nicolas Calcoen |                  |
|--|--|------------|------------------|--|------------------|
|  |  |            |                  | Base annuelle                                | Prorata temporis |
| <b>RÉMUNÉRATION NON DIFFÉRÉE</b>                             | <b>40 %</b>                            |            | <b>460 800</b>   | <b>249 984</b>                               | <b>187 488</b>   |
| Paiement en numéraire  | 50 %                                   | Non indexé | 230 400          | 124 992                                      | 93 744           |
| Paiement en numéraire indexé, décalé d'un an après rétention | 50 %                                   | Indexé     | 230 400          | 124 992                                      | 93 744           |
| <b>RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE SUR 5 ANS</b>                       | <b>60 %</b>                            |            | <b>691 200</b>   | <b>374 976</b>                               | <b>281 232</b>   |
| Part sous forme de numéraire                                 | 44 %                                   | Non indexé | 307 200          | 166 656                                      | 124 992          |
| Part sous forme d'actions de performance                     | 56 %                                   | Indexé     | 384 000          | 208 320                                      | 156 240          |
| <b>RÉMUNÉRATION VARIABLE GLOBALE ATTRIBUÉE</b>               |  |            | <b>1 152 000</b> | <b>624 960</b>                               | <b>468 720</b>   |

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale, la partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2023 et la partie à paiement décalé d'un an après application de la période de rétention, représentant 20 % également, sera versée en mars 2024.

Cette partie est indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

À titre d'illustration, la structure des paiements de la rémunération variable globale attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général délégué au titre de l'exercice 2022 est représentée ci-dessous :



S'agissant de la rémunération variable globale différée, représentant 60 % du total, les modalités s'appliquant aux parts attribuées sous forme d'actions de performance et en numéraire, en application de la politique de rémunération approuvée sont détaillées ci-après.

### Actions de performance

Lors de sa réunion du 27 avril 2023, le Conseil d'Administration déterminera le nombre d'actions correspondant aux montants attribués à Valérie Baudson et à Nicolas Calcoen, soit respectivement 384 000 euros et 156 240 euros, sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil.

Le Conseil procédera le même jour, sur la base du même cours, à l'attribution du plan 2023 à une population sélectionnée de cadres clés.

Toutefois, s'agissant de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen, le Conseil ne procédera à l'attribution des actions qu'à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai 2023, sous réserve de l'approbation par ladite Assemblée de la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2022.

Il est rappelé que l'Assemblée générale du 10 mai 2021, dans sa 26<sup>e</sup> résolution, a décidé, que pour chaque exercice, le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.

Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance décrites ci-dessous, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche sera soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition.

Comme prévu par la politique de rémunération, le Conseil d'Administration a décidé lors de sa réunion du 7 février 2023, sur proposition du Comité des Rémunérations, des modalités précises concernant les conditions de performance. Ainsi, le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations, en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance détaillées dans le tableau ci-dessous :

| Indicateur                         | Pondération | Taux de réalisation       |                        |                         |
|------------------------------------|-------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|
|                                    |             | Seuil (0 %)               | Cible (100 %)          | Plafond (125 %)         |
| Résultat Net Part du Groupe ajusté | 40 %        | < 50 % du montant cible   | 100 % du montant cible | 125 % du montant cible  |
| Coefficient d'exploitation ajusté  | 20 %        | < Taux cible + 10 pts     | Taux cible             | Taux cible - 5 pts      |
| Collecte nette ajustée             | 20 %        | < montant cible - 50 Mds€ | 100 % du montant cible | Montant cible + 25 Mds€ |
| Critère ESG & RSE                  | 20 %        | < 50 % de l'objectif      | 100 % de l'objectif    | 125 % de l'objectif     |

Pour les trois conditions économiques, ce taux d'atteinte sera déterminé en comparant le résultat obtenu par rapport à la cible budgétaire annuelle validée par le Conseil d'Administration <sup>(1)</sup>.

S'agissant du critère ESG & RSE :

- pour les trois premières tranches (acquisition en 2024, 2025 et 2026), le Conseil d'Administration évaluera chaque année la progression d'Amundi dans la mise en œuvre du Plan Ambitions ESG 2025 <sup>(2)</sup> sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs ;
- pour les deux dernières tranches (acquisition en 2027 et 2028), le Plan Ambitions ESG 2025 sera arrivé à échéance. Aussi, le Conseil d'Administration évaluera, à fin 2026 et 2027, la progression dans la mise en œuvre du plan ESG qui succédera au Plan Ambitions ESG 2025. Les cibles de ce nouveau plan seront définies par le Conseil d'Administration en 2025.

**Pour chaque critère :**

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de l'objectif cible correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 125 %.

**Pour chaque tranche**, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %. Il est rappelé que les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration et son versement demeure subordonné au vote ex post de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2022.

Le nombre d'actions acquises définitivement pour chaque tranche sera égal au cinquième du nombre d'actions initialement attribué multiplié par le taux de réalisation global.

La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué seront tenus de conserver, jusqu'à la cessation de leurs mandats, pour chaque plan, 20 % des actions acquises. Ils prendront par ailleurs l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

#### Part versée en numéraire

La part de la rémunération différée payée en numéraire est versée sur cinq ans en cinq tranches équivalentes. Le montant de chaque tranche versée à Valérie Baudson sera de 61 440 euros et à Nicolas Calcoen de 24 998 euros.

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. qui sont détaillées ci-dessous.

Il est précisé que **pour chaque critère** :

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de l'objectif cible correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 120 %.

Par ailleurs, **pour chaque tranche**, la performance globale est égale à la moyenne pondérée des taux de réalisation de chaque condition de performance, cette moyenne étant plafonnée à 100 %. Il est rappelé que les conditions ci-dessus ne sauraient ouvrir droit à une quelconque rémunération supplémentaire. Elles ne font que préciser les modalités de versement de la partie différée de la rémunération variable. Celle-ci a déjà fait l'objet d'une évaluation de performance par le Conseil d'Administration et son versement demeure subordonné au vote ex post de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2022.

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

(2) Les dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 sont décrits dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021.

**Condition de versement portant sur la performance d'Amundi pour 85 % :**

|   | Indicateur   | Pondération | Taux de réalisation                 |                                   |                                   |
|---|--|-------------|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
|   |  |             | Seuil (0 %)                         | Cible (100 %)                     | Plafond (120 %)                   |
| Amundi<br>85 %  | Résultat Net Part du Groupe ajusté Amundi cumulé sur chaque période de référence | 85 %        | < 25 % de l'objectif <sup>(1)</sup> | 50 % de l'objectif <sup>(1)</sup> | 60 % de l'objectif <sup>(1)</sup> |
|   | Période de référence 1 <sup>re</sup> tranche : 2023                              |             |                                     |                                   |                                   |
|   | Période de référence 2 <sup>e</sup> tranche : 2023-2024                          |             |                                     |                                   |                                   |
|   | Période de référence 3 <sup>e</sup> tranche : 2023-2025                          |             |                                     |                                   |                                   |
|   | Période de référence 4 <sup>e</sup> tranche : 2023-2026                          |             |                                     |                                   |                                   |
| Période de référence 5 <sup>e</sup> tranche : 2023-2027 |  |             |                                     |                                   |                                   |

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

**Conditions de versement portant sur la performance de Crédit Agricole S.A. pour 15 %**

La performance de Crédit Agricole S.A. sera mesurée par trois critères complémentaires comptant chacun pour 5 %, la performance économique intrinsèque, la performance relative de l'action Crédit Agricole S.A. et la performance sociétale de Crédit Agricole S.A.

**Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ**

En cas de départ, Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne pourront pas conserver leurs droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.

**Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale**

Par ailleurs, conformément à la politique de rémunération, s'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve des contraintes juridiques éventuellement applicables en droit français.

**2.4.3.3.4 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2022 ou versées au cours du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale**

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice clos au 31 décembre 2022 ou attribués au titre du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2022 telle qu'approuvée dans sa douzième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 18 mai 2022 à 97,77 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

Il est rappelé que Valérie Baudson était titulaire d'un contrat de travail jusqu'au 10 mai 2021. Comme détaillé en 2.1.1.4, une convention de suspension de son contrat de travail a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote de l'Assemblée générale du 18 mai 2022 dans le cadre de sa quatrième résolution et approuvée à hauteur de 99,99 %.

**Tableau – Éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 ou versée au cours du même exercice à Valérie Baudson, Directrice Générale, soumis au vote des actionnaires**

| Éléments de la rémunération soumis au vote  | Montants attribués au titre de l'exercice 2022 <sup>(1)</sup> | Présentation  |
|---|---|---|
| Rémunération fixe   | 800 000 €   | La rémunération fixe de Valérie Baudson est de 800 000 euros. Cette rémunération fixe a été décidée par le Conseil d'Administration du 31 mars 2021 et demeure inchangée depuis.  |
| Rémunération variable globale   | 1 152 000 €   | Comme détaillé au 2.4.3.3.1, page 115, lors de sa réunion du 7 février 2023, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a arrêté à 96,0 % le taux de réalisation global, après application des courbes prévues, des objectifs fixés pour l'exercice 2022.<br><br>Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux d'atteinte à la rémunération variable globale cible, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2022 à 1 152 000 euros, soit 144,0 % de sa rémunération fixe, ce qui est inférieur au plafond de 170 % prévu par la politique de rémunération.<br><br>Cette rémunération variable est en baisse de - 15,3 % par rapport à la rémunération attribuée au titre de 2021 (soit 1 360 000 euros), à comparer avec une baisse du RNPJ ajusté de - 10,5 % par rapport à 2021 et - 13 % pro-forma incluant Lyxor. |
| Dont rémunération variable non différée   | 230 400 €   | La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2023 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2023.   |
| Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an  | 230 400 €   | La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2024, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2023.   |
| Dont rémunération variable différée   | 691 200 €   | La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 307 200 euros et d'actions de performance pour 384 000 euros selon les modalités détaillées en 2.4.3.3.3.   |
| Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme | Néant   | Aucune option d'actions n'a été attribuée ou versée à Valérie Baudson au titre l'exercice 2022.<br><br>Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2022, des actions de performance seront attribuées à Valérie Baudson après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 384 000 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus en 2.4.3.3.3.  |
| Rémunération exceptionnelle   | Néant   | Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée ou versée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2022.   |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur  | Néant   | Valérie Baudson n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.   |
| Avantages de toute nature   | 19 758 €  | Conformément à la politique de rémunération, Valérie Baudson bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 6 800 euros) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées à la page 143 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 12 958 euros.   |
| Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ                                      | Aucune indemnité au titre de 2022                             | Valérie Baudson bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle) dans les conditions autorisées par le Conseil d'Administration du 31 mars 2021 et approuvées par l'Assemblée générale du 10 mai 2021. Le détail relatif à cette indemnité figure à la page 142 du document d'enregistrement universel.  |
| Indemnité de non-concurrence  | Aucune indemnité au titre de 2022                             | Valérie Baudson n'est pas soumise à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.<br><br>Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, elle est soumise à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. La convention de suspension du contrat de travail autorisée par le Conseil d'Administration du 10 mai 2021 après approbation de l'Assemblée générale qui s'est tenue le même jour a porté à 12 mois la durée de l'engagement de non-concurrence à compter de la rupture de son contrat de travail. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Valérie Baudson au titre de la réactivation de son contrat de travail.  |
| Prévoyance santé  | 2 672 €   | En vertu de la décision du Conseil d'Administration du 31 mars 2021 et de l'approbation de l'Assemblée générale du 10 mai 2021, Valérie Baudson bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour l'exercice 2022 sont :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 268 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 404 euros.</li> </ul>   |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies                                      | Néant   | Amundi a décidé de mettre fin, à compter de l'exercice 2022, au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies précédemment en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Amundi.   |

(1) **S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Valérie Baudson au titre de son mandat au cours de l'exercice 2022 correspondent à :**

- sa rémunération fixe pour 800 000 euros ;

- la part de la rémunération variable non différée attribuée au titre de 2021 et versée après l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2022 pour 175 936 euros.

Ces éléments sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.

#### **2.4.3.3.5 Rémunérations attribuées au titre de la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022 ou versées au cours de la même période à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué**

Conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, l'Assemblée générale des actionnaires doit statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022 ou attribués au titre de la même période à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué. Ces éléments résultent de l'application de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour la période du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2022 telle qu'approuvée dans sa treizième résolution par l'Assemblée générale des actionnaires du 18 mai 2022 à 97.77 %. Ces éléments sont détaillés dans leur intégralité dans le tableau ci-après.

Comme précisé en 2.1.1.4, il est rappelé que Nicolas Calcoen était titulaire d'un contrat de travail qui a été suspendu par une convention de suspension conclue le 28 mars 2022 après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention de suspension sera soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée générale qui statuera sur le rapport spécial du commissaire aux comptes relatif aux conventions réglementées.

**Tableau – Éléments de la rémunération attribuée au titre de la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022 ou versée au cours de la même période à Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué, soumis au vote des actionnaires**

| Éléments de la rémunération soumis au vote  | Montants attribués au titre de la période du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022 <sup>(1)</sup> | Présentation  |
|---|--|---|
| Rémunération fixe   | 315 000 €  | La rémunération fixe de Nicolas Calcoen a été fixée à 420 000 euros sur une base annuelle par le Conseil d'Administration du 28 mars 2022. Elle a été versée <i>pro rata temporis</i> du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022.  |
| Rémunération variable globale   | 468 720 €  | Comme détaillé au 2.4.3.3.1, page 115, lors de sa réunion du 7 février 2023, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Rémunérations a arrêté à 99,2 % le taux de réalisation global, après application des courbes prévues, des objectifs fixés pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022.<br><br>Comme détaillé au 2.4.3.3.2, en appliquant ce taux d'atteinte à la rémunération variable globale cible, le Conseil d'Administration a fixé la rémunération variable globale attribuée à Nicolas Calcoen au titre de la période du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre 2022 à 468 720 euros, soit 148,8 % de sa rémunération fixe, ce qui est inférieur au plafond de 170 % prévu par la politique de rémunération. |
| Dont rémunération variable non différée   | 93 744 €   | La partie non différée à paiement immédiat de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mai 2023 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2023.   |
| Dont rémunération variable à paiement décalé d'un an  | 93 744 €   | La partie à paiement décalé d'un an de la rémunération variable globale, soit 20 % de celle-ci, sera versée en mars 2024, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2023.   |
| Dont rémunération variable différée   | 281 232 €  | La rémunération variable globale est, à concurrence de 60 %, différée sur 5 ans. Elle est versée sous forme de numéraire pour 124 992 euros et d'actions de performance pour 156 240 euros selon les modalités détaillées en 2.4.3.3.3.   |
| Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme | Néant<br>Néant   | Aucune option d'actions n'a été attribuée ou versée à Nicolas Calcoen au titre de la période du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022.<br><br>Si l'Assemblée générale annuelle approuve les éléments de rémunération attribués à Nicolas Calcoen au titre de la période du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022, des actions de performance seront attribuées à Nicolas Calcoen après l'Assemblée générale. Cette attribution, d'une valeur de 156 240 euros, se fera dans les conditions décrites ci-dessus en 2.4.3.3.3.   |
| Rémunération exceptionnelle   | Néant  | Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée ou versée à Nicolas Calcoen au titre de la période du 1 <sup>er</sup> avril au 31 décembre 2022.   |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur  | Néant  | Nicolas Calcoen n'a pas de mandat d'administrateur de la Société.   |
| Avantages de toute nature   | 11 261 €   | Conformément à la politique de rémunération, Nicolas Calcoen bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi (valorisation de l'avantage à 2 622 euros <i>pro rata temporis</i> ) et d'une assurance chômage privée souscrite auprès de la GSC dans les conditions détaillées à la page 143 du présent document d'enregistrement universel. La cotisation intégralement prise en charge par Amundi a représenté un avantage en nature pour 8 639 euros <i>pro rata temporis</i> .  |
| Indemnité de cessation de fonction : Indemnité de départ                                      | Aucune indemnité au titre de 2022  | Nicolas Calcoen bénéficie d'une indemnité de départ en cas de départ contraint (cessation de son mandat à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de stratégie ou de contrôle) dans les conditions autorisées par le Conseil d'Administration du 18 mai 2022 après l'approbation de l'Assemblée générale du même jour. Le détail relatif à cette indemnité figure à la page 142 du document d'enregistrement universel.  |
| Indemnité de non-concurrence  | Aucune indemnité au titre de 2022  | Nicolas Calcoen n'est pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de son mandat.<br><br>Au titre de son contrat de travail, suspendu durant la durée de son mandat, il est soumis à une clause de non-concurrence lui interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi durant 12 mois à compter de la cessation de son contrat de travail. Cet engagement est assorti d'une contrepartie financière égale à 50 % de la rémunération fixe à laquelle aurait droit Nicolas Calcoen au titre de la réactivation de son contrat de travail.  |
| Prévoyance santé  | 2 004 €  | En vertu de la décision du Conseil d'Administration du 28 mars 2022 et de l'approbation de l'Assemblée générale du 18 mai 2022, Nicolas Calcoen bénéficie des mêmes dispositifs de prévoyance et de santé que les collaborateurs Amundi. Le montant des cotisations restant à la charge d'Amundi pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022 sont :<br>• frais de santé : 951 euros ;<br>• prévoyance : 1 053 euros.  |
| Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies                                      | Néant  | Amundi a décidé de mettre fin à compter de l'exercice 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies précédemment en vigueur au bénéfice de l'ensemble des salariés d'Amundi.   |

(1) *S'agissant des montants versés, les seuls montants versés à Nicolas Calcoen au titre de son mandat au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022 correspondent à sa rémunération fixe, soit 315 000 euros. Ils sont repris dans le tableau 2 de la section 2.4.3.5.*

Il est par ailleurs rappelé à titre informatif que, au titre de ses fonctions de salarié pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2022, la rémunération attribuée (fixe, variable et avantages en nature) à Nicolas Calcoen s'élève à 218 374 euros. Elle est détaillée dans la section 2.4.3.5.

### 2.4.3.4 Approche comparée de la rémunération

#### 2.4.3.4.1 Évolution et comparabilité externe de la rémunération de la Directrice Générale

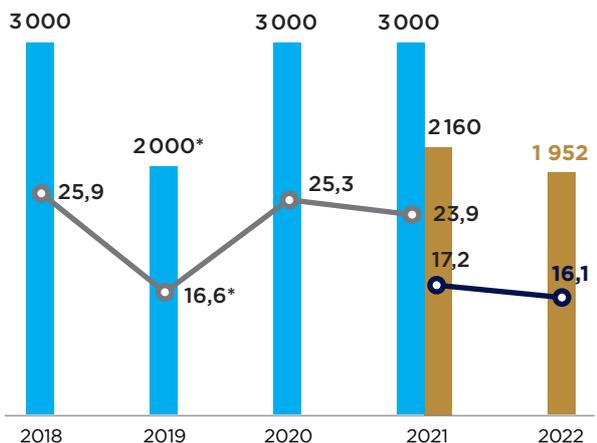
La rémunération globale (fixe et rémunération variable globale) attribuée à Valérie Baudson, Directrice Générale, au titre de l'exercice 2022 s'élève à 1 952 000 euros (hors avantages en nature). Entre 2021 et 2022, sur des bases annuelles, la rémunération globale de la Directrice Générale a baissé de - 9,6 %, à comparer avec une baisse de -10,5 % du RNPG ajusté et de - 14,4 % <sup>(1)</sup> du résultat net comptable sur la même période.

Le ratio de la rémunération attribuée à la Directrice Générale comparée à la rémunération moyenne des salariés en France s'établit donc à 16,1 en baisse de 1,1 point par rapport à 2021. Cette baisse du ratio d'équité entre 2021 et 2022, reflète une baisse de la rémunération totale plus accusée pour la Directrice Générale que pour les salariés en France sur la même période.

Chaque année, une analyse est réalisée par un conseil externe pour situer la rémunération de la Directrice Générale par rapport à celle de ses pairs. Les résultats de cette étude concluent à un positionnement de la rémunération totale de la Directrice Générale d'Amundi dans la fourchette basse du marché. En effet, la rémunération totale de Valérie Baudson se positionne bien en dessous du plus bas quartile d'un panel de plus de 20 gestionnaires d'actifs internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne de mille milliards de dollars.

#### 2.4.3.4.2 Ratios d'équité légaux (France)

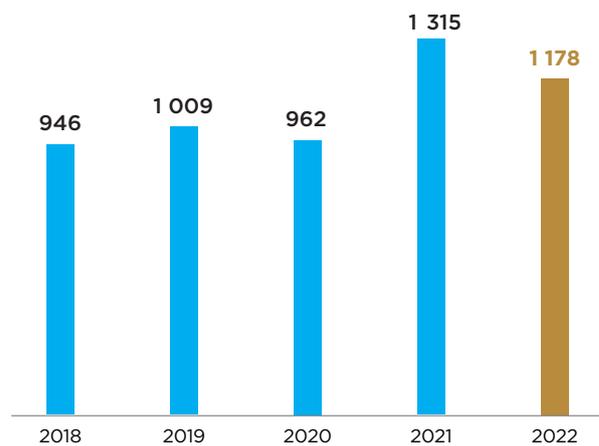
##### Évolution du Ratio d'équité et de la rémunération de la fonction de Directeur Général sur cinq ans



- Rémunération attribuée à Yves Perrier au titre de l'exercice (en k€)
- Rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice (en k€)
- Ratio de la rémunération attribuée à Yves Perrier par rapport à la rémunération moyenne des salariés France
- Ratio de la rémunération attribuée à Valérie Baudson par rapport à la rémunération moyenne des salariés France

\* Après renonciation par le Directeur Général à 50 % de sa rémunération variable attribuée au titre de 2019.

##### Évolution du RNPG ajusté sur cinq ans



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

Les deux tableaux ci-après présentent les éléments prévus aux 6° et 7° du I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Le premier tableau présente l'évolution annuelle au cours des cinq derniers exercices de :

- la rémunération des fonctions de Président du Conseil d'Administration, de Directeur Général et de Directeur Général Délégué ;

- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- les performances de la Société.

(1) Cette évolution est calculée sur la base d'un Résultat net comptable 2021 publié de 1 369 millions d'euros, retraité de l'effet de l'Affranchimento pour 114 millions d'euros, soit un Résultat net comptable de 1 255 millions d'euros en 2021, comparé à un Résultat net comptable de 1 074 millions d'euros en 2022.

Le **second tableau** présente les ratios, et leur évolution annuelle sur les cinq derniers exercices, entre le niveau de la rémunération des fonctions de Président du Conseil d'Administration, de Directeur Général et de Directeur Général Délégué et :

- la rémunération moyenne sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux ;
- la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés autres que les mandataires sociaux.

À des fins de lisibilité et conformément aux lignes directrices de l'AFEP-MEDEF en cas de changement de gouvernance en cours d'exercice, toutes les rémunérations sont présentées sur une base annuelle.

Les éléments méthodologiques suivants doivent être soulignés :

- ces tableaux ont été établis en respectant les lignes directrices de l'AFEP sur les multiples de rémunération actualisées en février 2021 ;
- à des fins de représentativité, et conformément à la recommandation 26.2 du Code AFEP-MEDEF, le périmètre retenu est celui des sociétés françaises du Groupe, en retenant les salariés en CDI présents à la fois le 31 décembre de l'exercice concerné et le 31 décembre de l'exercice précédent. À titre d'illustration, cet effectif représente au 31 décembre 2022, 2 425 collaborateurs soit plus de 90 % de l'effectif CDI en France, ce qui est significativement plus représentatif que l'effectif limité aux 12 salariés de la seule société Amundi S.A. soit moins de 0,4 % de l'effectif CDI en France (à titre d'information et en application stricte de la loi,

le ratio de la rémunération attribuée au Président du Conseil d'Administration par rapport à la rémunération moyenne des salariés sur ce périmètre serait, en 2022, égal à 2,3, à 12,6 s'agissant de la rémunération attribuée à la Directrice Générale et à 6,7 s'agissant de la rémunération attribuée au Directeur Général Délégué) ;

- toutes les rémunérations présentées sont les rémunérations attribuées, au titre des exercices considérés ;
- les éléments suivants ont été retenus sur une base brute : rémunération fixe, rémunération variable, participation et intéressement, actions de performance attribuées au titre de l'exercice considéré (attributions en 2023 au titre de 2022 sous réserve de l'autorisation du Conseil), prime exceptionnelle. Les avantages en nature ont été exclus compte tenu de leur caractère non significatif tant pour le Directeur Général que pour l'ensemble des collaborateurs ainsi qu'en raison de la difficulté de consolidation de cette information sur l'ensemble du périmètre (pour la Directrice Générale, cela représente par exemple moins de 7 000 euros sur une année au titre de l'avantage voiture). Les indemnités de départ, de non-concurrence et régimes de retraite supplémentaire ont également été exclues ;
- les actions de performance, qui font partie intégrante de la rémunération variable annuelle, sont valorisées à 100 % de leur valeur d'attribution <sup>(1)</sup>. Cette méthode s'applique tant aux mandataires sociaux qu'aux salariés ;
- les données au titre de 2021, qui étaient basées sur une estimation pour la rémunération variable des salariés, ont été mises à jour des montants définitifs.

### Rémunérations attribuées et Performance de la Société (en milliers d'euros)

| Périmètre France  | 2018  | 2019     | 2020     | 2021                 | 2022     |
|---|-------|----------|----------|----------------------|----------|
| <b>PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION</b>                                  |       |          |          |                      |          |
| Rémunération de <b>Xavier Musca</b> jusqu'au 10 mai 2021                      | -     | -        | -        | -                    | -        |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | -        | -        | -                    | -        |
| Rémunération de <b>Yves Perrier</b> à partir du 11 mai 2021                   | -     | -        | -        | 350                  | 350      |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | -        | -        | -                    | 0,0 %    |
| <b>DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>  |       |          |          |                      |          |
| Rémunération de <b>Yves Perrier</b> jusqu'au 10 mai 2021                      | 3 000 | 2 000    | 3 000    | 3 000                | -        |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | (33,3 %) | + 50,0 % | 0,0 %                | -        |
| Rémunération de <b>Valérie Baudson</b> à partir du 11 mai 2021                | -     | -        | -        | 2 160                | 1 952    |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | -        | -        | -                    | (9,6 %)  |
| <b>DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ</b>  |       |          |          |                      |          |
| Rémunération de <b>Nicolas Calcoen</b> à partir du 1 <sup>er</sup> avril 2022 | -     | -        | -        | -                    | 1 045    |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | -        | -        | -                    | -        |
| <b>SALARIÉS</b>   |       |          |          |                      |          |
| Rémunération <b>moyenne</b> des salariés                                      | 116,0 | 120,3    | 118,7    | 125,3                | 121,1    |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | + 3,7 %  | (1,3 %)  | + 5,6 %              | (3,3 %)  |
| Rémunération <b>médiane</b> des salariés                                      | 84,7  | 88,7     | 88,3     | 94,0                 | 87,8     |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | + 4,7 %  | (0,5 %)  | + 6,4 %              | (6,6 %)  |
| <b>PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ</b>  |       |          |          |                      |          |
| Résultat net comptable (en millions €)  | 855   | 959      | 910      | 1 255 <sup>(1)</sup> | 1 074    |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | + 12,2 % | (5,1 %)  | + 37,9 %             | (14,4 %) |
| Résultat Net Part du Groupe ajusté (en millions €)                            | 946   | 1 009    | 962      | 1 315                | 1 178    |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)                           | -     | + 6,7 %  | (4,7 %)  | + 36,7 %             | (10,5 %) |

(1) Résultat net comptable publié de 1 369 millions d'euros, retraité de l'effet de l'Affrancamento pour 114 millions d'euros.

(1) Les attributions n'étant effectuées que fin avril, il n'est pas possible d'effectuer une valorisation IFRS à date.

## Ratios

| Périmètre France   | 2018 | 2019   | 2020   | 2021  | 2022  |
|--|------|--------|--------|-------|-------|
| <b>PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, YVES PERRIER, À PARTIR DU 11 MAI 2021</b>      |      |        |        |       |       |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                 | -    | -      | -      | 2,8   | 2,9   |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | -      | -      | -     | + 0,1 |
| Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés                                 | -    | -      | -      | 3,7   | 4,0   |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | -      | -      | -     | + 0,3 |
| <b>DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>   |      |        |        |       |       |
| <b>Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021</b>  |      |        |        |       |       |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                 | 25,9 | 16,6   | 25,3   | 23,9  | -     |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | (9,3)  | + 8,6  | (1,3) | -     |
| Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés                                 | 35,4 | 22,6   | 34,0   | 31,9  | -     |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | (12,8) | + 11,3 | (2,1) | -     |
| <b>Valérie Baudson, à partir du 11 mai 2021</b>  |      |        |        |       |       |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                 | -    | -      | -      | 17,2  | 16,1  |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | -      | -      | -     | (1,1) |
| Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés                                 | -    | -      | -      | 23,0  | 22,2  |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | -      | -      | -     | (0,8) |
| <b>DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, NICOLAS CALCOEN, À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022</b> |      |        |        |       |       |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                 | -    | -      | -      | -     | 8,6   |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | -      | -      | -     | -     |
| Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés                                 | -    | -      | -      | -     | 11,9  |
| <i>Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)</i>                              | -    | -      | -      | -     | -     |

## 2.4.3.4.3 Évolution du ratio d'équité monde

Outre ces dispositions issues de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019, Amundi calcule et communique depuis 2018, sur une base volontaire, un ratio d'équité sur la base d'un périmètre représentatif de son activité mondiale. Ce calcul reposant sur des données financières (traitements et salaire, effectif moyen) rapportées à la rémunération attribuée au Président du Conseil d'Administration <sup>(1)</sup>, au

Directeur Général et au Directeur Général Délégué permet en outre une comparaison avec d'autres entreprises. Sur la base de la rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale, **ce ratio d'équité mondial s'établit à 12,9 pour 2022, en baisse de - 0,6 pts par rapport à 2021**. De la même façon que sur la France, **cette baisse du ratio d'équité entre 2021 et 2022 traduit une baisse de rémunération plus importante pour la Directrice Générale que pour les salariés dans le monde sur la même période**.

(1) Le ratio de la rémunération d'Yves Perrier, Président du Conseil d'Administration, par rapport à la rémunération moyenne des salariés dans le monde est de 2,4 en 2022.

| Périmètre Monde   | 2018  | 2019    | 2020    | 2021     | 2022    |
|---|-------|---------|---------|----------|---------|
| <b>RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES (en milliers d'euros)</b>                                       |       |         |         |          |         |
| Rémunération du Directeur Général, Yves Perrier   | 3 000 | 2 000   | 3 000   | 3 000    | -       |
| Rémunération de la Directrice Générale, Valérie Baudson                                     | -     | -       | -       | 2 160    | 1 952   |
| Rémunération du Directeur Général Délégué, Nicolas Calcoen                                  | -     | -       | -       | -        | 1 045   |
| Rémunération moyenne des salariés   | 137,3 | 144,5   | 143,1   | 160,0    | 151,3   |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en %)   |       | + 5,2 % | (1,0 %) | + 11,8 % | (5,5 %) |
| <b>DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>  |       |         |         |          |         |
| <b>Yves Perrier, jusqu'au 10 mai 2021</b>   |       |         |         |          |         |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                    | 21,9  | 13,8    | 21,0    | 18,7     | -       |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)  |       | (8,1)   | + 7,2   | (2,2)    | -       |
| <b>Valérie Baudson à partir du 11 mai 2021</b>  |       |         |         |          |         |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                    | -     | -       | -       | 13,5     | 12,9    |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)  | -     | -       | -       | -        | (0,6)   |
| <b>DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ,<br/>NICOLAS CALCOEN À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022</b> |       |         |         |          |         |
| Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés                                    | -     | -       | -       | -        | 6,9     |
| Évolution par rapport à l'exercice précédent (en pt)  | -     | -       | -       | -        | -       |

### 2.4.3.5 Tableaux de synthèse normalisés conformes aux recommandations de l'AFEP / MEDEF et de l'AMF

#### Rémunération et avantages versés aux Dirigeant mandataires sociaux

**Tableau 1 – Synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social**

| Yves Perrier<br>Président du Conseil d'Administration à compter du 11 mai 2021 | Montants bruts attribués<br>au titre de l'exercice 2021<br>(en euros) | Montants bruts attribués<br>au titre de l'exercice 2022<br>(en euros) |
|--|---|---|
| Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)      | 207 555   | 350 000   |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                     | -   | -   |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice      | -   | -   |
| Valorisation des autres plans de rémunération long terme                       | -   | -   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>207 555</b>  | <b>350 000</b>  |

| Yves Perrier<br>Directeur Général du 1 <sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 | Montants bruts attribués<br>au titre de l'exercice 2021<br>(en euros) | Montants bruts attribués<br>au titre de l'exercice 2022<br>(en euros) |
|---|---|---|
| Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)   | 1 082 206   | -   |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                  | -   | -   |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice   | -   | -   |
| Valorisation des autres plans de rémunération long terme                    | -   | -   |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1 082 206</b>  | <b>-</b>  |

| Valérie Baudson<br>Directrice Générale à compter du 11 mai 2021                          | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 <sup>(1)</sup><br>(en euros) | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022<br>(en euros) |
|--|---|--|
| Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)                | 1 408 657   | 1 971 758  |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                               | -   | -  |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(2)</sup> | -   | -  |
| Valorisation des autres plans de rémunération long terme                                 | -   | -  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 408 657</b>  | <b>1 971 758</b>   |

(2) Au titre de son mandat de Directrice Générale. Par ailleurs, la rémunération attribuée à Valérie Baudson au titre de ses fonctions de salariée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021, s'élève à 551 904 euros.

(3) Il est rappelé que les actions de performance qui sont attribuées en mai N+1 au titre de l'exercice N font partie intégrante de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice N et sont donc incluses dans le montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice N figurant dans la 1<sup>re</sup> ligne. Ainsi, à titre d'illustration, les actions attribuées en mai 2022 au titre de l'exercice 2021 pour 258 730 euros sont incluses dans le montant de 1 408 657 euros de 2021. De la même façon, le montant de 1 971 758 euros inclut les 384 000 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en mai 2023.

| Nicolas Calcoen<br>Directeur Général Délégué à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2022     | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2021 <sup>(1)</sup><br>(en euros) | Montants bruts attribués au titre de l'exercice 2022 <sup>(2)</sup><br>(en euros) |
|--|---|---|
| Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)                | -   | 794 981   |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                               | -   | -   |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>(3)</sup> | -   | -   |
| Valorisation des autres plans de rémunération long terme                                 | -   | -   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>-</b>  | <b>794 981</b>  |

(1) Nicolas Calcoen n'était pas Dirigeant mandataire social durant l'exercice 2021.

(2) Au titre de son mandat de Directeur Général Délégué. Par ailleurs, la rémunération attribuée à Nicolas Calcoen au titre de ses fonctions de salarié pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 mars 2022, s'élève à 218 374 euros.

(3) Il est rappelé que les actions de performance qui sont attribuées en mai N+1 au titre de l'exercice N font partie intégrante de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice N et sont donc incluses dans le montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice N figurant dans la 1<sup>re</sup> ligne. Ainsi, le montant de 794 981 euros inclut les 156 240 euros qui seront attribués sous forme d'actions de performance en mai 2023.

## Tableau 2 – Récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

Le tableau ci-après présente la ventilation de la rémunération fixe, variable et des autres avantages octroyés aux Dirigeants mandataires sociaux au cours des exercices 2021 et 2022.

| Yves Perrier<br>Président du Conseil d'Administration<br>à compter du 11 mai 2021 | Exercice 2021                     |                                | Exercice 2022                     |                                |
|---|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
|   | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> |
| Rémunération fixe <sup>(1)</sup>  | 204 167                           | 204 167                        | 350 000                           | 350 000                        |
| Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>                                     | 0                                 | 0                              | 0                                 | 0                              |
| Rémunération exceptionnelle   | 0                                 | 0                              | 0                                 | 0                              |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>(4)</sup>                   | 0                                 | 0                              | 0                                 | 0                              |
| Avantages en nature (véhicule de fonction)  | 3 388                             | 3 388                          | 5 295                             | 5 295                          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>207 555</b>                    | <b>207 555</b>                 | <b>355 295</b>                    | <b>355 295</b>                 |

(1) Sur une base brute avant impôt.

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

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

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

| Yves Perrier<br>Directeur Général du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 au 10 mai 2021 | Exercice 2021                     |                                | Exercice 2022                     |                                |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
|  | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> |
| Rémunération fixe <sup>(1)</sup>   | 360 000                           | 360 000                        | -                                 | -                              |
| Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>                                    | 720 000                           | 2 082 664 <sup>(5)</sup>       | -                                 | 1 083 300 <sup>(6)</sup>       |
| <i>Rémunération variable non différée</i>  | 144 000                           | 600 000                        | -                                 | 144 000                        |
| <i>Rémunération variable à paiement décalé</i>                                   | 144 000                           | 245 100                        | -                                 | 0                              |
| <i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée</i>                   | 432 000                           | 1 237 564                      | -                                 | 939 300                        |
| Rémunération exceptionnelle  | 0                                 | 0                              | -                                 | -                              |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>(4)</sup>                  | 0                                 | 0                              | -                                 | -                              |
| Avantages en nature ( <i>véhicule de fonction</i> )                              | 2 206                             | 2 206                          | -                                 | -                              |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 082 206</b>                  | <b>2 444 870</b>               | <b>-</b>                          | <b>1 083 300</b>               |

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

(1) Sur une base brute avant impôt.

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

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

(4) Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération au titre de son activité d'administrateur au titre de l'exercice 2021 et de l'exercice 2022.

(5) La rémunération variable versée en 2021 correspond pour 845 100 euros à la part non différée et la part à paiement décalé de la rémunération variable au titre de 2020 (partiellement indexée sur l'évolution de l'action Crédit Agricole S.A.), et pour 1 237 564 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2017, 2018 et 2019). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

(6) La rémunération variable versée en 2022 correspond pour 144 000 euros à la part non différée de la rémunération variable attribuée au titre de 2021, et pour 939 300 euros à des parts de rémunération variable attribuées au titre d'exercices antérieurs (2018, 2019 et 2020). Ces dernières ont été différées et indexées conformément à la réglementation applicable (détail dans le tableau 2 bis).

| Valérie Baudson<br>Directrice Générale à partir du 11 mai 2021           | Exercice 2021                     |                                | Exercice 2022                     |                                |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
|  | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> |
| Rémunération fixe <sup>(1)</sup>   | 517 460                           | 517 460                        | 800 000                           | 800 000                        |
| Rémunération variable annuelle <sup>(1) (4)</sup>                        | 879 683                           | 0                              | 1 152 000                         | 175 936                        |
| <i>Rémunération variable non différée</i>                                | 175 936                           | 0                              | 230 400                           | 175 936                        |
| <i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an</i>                   | 175 937                           | 0                              | 230 400                           | 0                              |
| <i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée</i>           | 527 810                           | 0                              | 691 200                           | 0                              |
| Rémunération exceptionnelle  | 0                                 | 0                              | 0                                 | 0                              |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur                         | -                                 | -                              | -                                 | -                              |
| Avantages en nature ( <i>véhicule de fonction et assurance chômage</i> ) | 11 514                            | 11 514                         | 19 758                            | 19 758                         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 408 657</b>                  | <b>528 974</b>                 | <b>1 971 758</b>                  | <b>995 694</b>                 |

(1) Sur une base brute avant impôt.

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

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

(4) Les critères en application desquels cette rémunération a été déterminée sont décrits en 2.4.3.3.1.

S'agissant des rémunérations attribuées ou versées à Valérie Baudson au titre de ses précédentes fonctions de salariée :

- la rémunération attribuée pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 s'élève à 551 904 euros et se décompose comme suit : rémunération fixe de 120 079 euros, une rémunération variable de 430 432 euros qui sera versée, pour partie, au cours des exercices suivants, des avantages en nature pour 1 393 euros ;
- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2021 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2017, 2018, 2019 et 2020) pour un total de 648 027 euros et à de la rémunération variable collective au titre de 2020 pour 16 912 euros ;

- les rémunérations versées au cours de l'exercice 2022 correspondent à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2018, 2019, 2020 et 2021) pour un total de 423 049 euros et à de la rémunération variable collective au titre du 1<sup>er</sup> janvier au 10 mai 2021 pour 9 744 euros.

|  | Exercice 2021                        |                                   | Exercice 2022                     |                                |
|--|--------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
|  | Montants attribués <sup>(2)(4)</sup> | Montants versés <sup>(3)(4)</sup> | Montants attribués <sup>(2)</sup> | Montants versés <sup>(3)</sup> |
| <b>Nicolas Calcoen</b><br><b>Directeur Général Délégué à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022</b> |                                      |                                   |                                   |                                |
| Rémunération fixe <sup>(1)</sup>   | -                                    | -                                 | 315 000                           | 315 000                        |
| Rémunération variable annuelle <sup>(1) (5)</sup>  | -                                    | -                                 | 468 720                           | 0                              |
| <i>Rémunération variable non différée</i>  | -                                    | -                                 | 93 744                            | 0                              |
| <i>Rémunération variable à paiement décalé d'un an</i>   | -                                    | -                                 | 93 744                            | 0                              |
| <i>Rémunération variable différée, conditionnelle, indexée</i>                                   | -                                    | -                                 | 281 232                           | 0                              |
| Rémunération exceptionnelle  | -                                    | -                                 | 0                                 | 0                              |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur   | -                                    | -                                 | -                                 | -                              |
| Avantages en nature ( <i>véhicule de fonction et assurance chômage</i> )                         | -                                    | -                                 | 11 261                            | 11 261                         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>-</b>                             | <b>-</b>                          | <b>794 981</b>                    | <b>326 261</b>                 |

(1) Sur une base brute avant impôt.

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

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

(4) Nicolas Calcoen n'était pas Dirigeant mandataire social durant l'exercice 2021.

(5) Les critères en application desquels cette rémunération a été déterminée sont décrits en 2.4.3.3.1.

La rémunération attribuée à Nicolas Calcoen au titre de ses fonctions de salarié pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars 2022 s'élève à 218 374 euros et se décompose comme suit : rémunération fixe de 75 000 euros, une rémunération variable de 142 500 euros qui sera versée au cours des exercices suivants, des avantages en nature pour 874 euros.

Nicolas Calcoen a perçu également au cours de l'exercice 2022 des sommes correspondant à des rémunérations variables attribuées au titre d'exercices précédents (2018, 2019, 2020 et 2021) pour un total de 378 574 euros. Il a également perçu 20 703 euros de rémunération variable collective au titre de 2021.

### Tableau 2 bis – Récapitulatif des rémunérations variables différées versées à chaque dirigeant mandataire social

Le tableau 2 bis est sans objet pour Yves Perrier au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration, pour Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale, la première tranche de rémunération variable différée attribuée en 2022 au titre de 2021 ne lui sera versée qu'en 2023. Il est également sans objet pour Nicolas Calcoen au titre de la première année de son mandat.

Le Conseil d'Administration du 8 février 2022 a constaté le niveau d'atteinte pour l'exercice 2021 de chaque objectif de performance préalable au versement en 2022 des tranches différées attribuées en 2019, 2020 et 2021 tel que détaillé dans le tableau ci-dessous.

| Niveau d'atteinte des conditions de performance<br><i>Exercice 2021</i> | Pondération  | Rémunération variable différée attribuée en 2019 | Rémunération variable différée attribuée en 2020 | Rémunération variable différée attribuée en 2021 |
|---|--------------|--|--|--|
| Performance économique Amundi   | 85 %         | 120 %  | 120 %  | 120 %  |
| Performance économique intrinsèque<br>Crédit Agricole S.A.              | 5 %          | 120 %  | 120 %  | 120 %  |
| Performance relative de l'action<br>Crédit Agricole S.A.                | 5 %          | 106 %  | 92 %   | 88 %   |
| Performance sociétale Crédit Agricole S.A.                              | 5 %          | 105 %  | 105 %  | 105 %  |
| <b>TAUX D'ATTEINTE GLOBAL<br/>PLAFONNÉ À 100 %</b>                      | <b>100 %</b> | <b>100 %</b>                                     | <b>100 %</b>                                     | <b>100 %</b>                                     |

La condition globale de versement est donc remplie à 100 % et les versements suivants ont été faits en 2022 :

| Yves Perrier<br>Directeur Général jusqu'au 10 mai 2021 | Exercice 2020    | Exercice 2021    | Exercice 2022          |
|--|------------------|------------------|------------------------|
|  | En numéraire     | En numéraire     | En numéraire           |
| Rémunération variable différée attribuée en 2017       | 366 880          |                  |                        |
| Rémunération variable différée attribuée en 2018       | 318 028          | 397 664          |                        |
| Rémunération variable différée attribuée en 2019       | 493 000          | 618 200          | 423 600 <sup>(1)</sup> |
| Rémunération variable différée attribuée en 2020       |                  | 221 700          | 153 100 <sup>(2)</sup> |
| Rémunération variable différée attribuée en 2021       |                  |                  | 362 600 <sup>(3)</sup> |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 177 908</b> | <b>1 237 564</b> | <b>939 300</b>         |

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

(2) Attribution au titre de l'exercice 2019 d'une tranche de rémunération variable différée pour 200 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(3) Attribution au titre de l'exercice 2020 d'une tranche de rémunération variable différée pour 400 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

### Tableau 3 – Rémunérations allouées et perçues à raison du mandat d'administrateur

Ce tableau est présenté en section 2.4.3.1.2.

### Tableau 4 – Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par Amundi et par toute société du Groupe

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont bénéficié d'aucune attribution d'options en 2022.

### Tableau 5 – Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social

Les Dirigeants mandataires sociaux n'ont levé aucune option au cours de l'exercice 2022.

### Tableau 6 – Actions de performance attribuées gratuitement durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social

| Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires | Date d'attribution | Nombre d'actions attribuées durant l'exercice | Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés |                     | Date d'acquisition         | Date de disponibilité      | Conditions de performance                           |
|--|--------------------|---|---|---------------------|----------------------------|----------------------------|---|
|  |                    |   | Valorisation par action   | Valorisation totale |                            |                            |   |
| Valérie Baudson                              | 18 mai 2022        | 4 300   |   | 194 816 €           | Au plus tôt le 18 mai 2023 | Au plus tôt le 18 mai 2024 | Oui   |
|  |                    | en 5 tranches équivalentes :                  |   |                     |                            |                            | RNPG, Coex, Collecte nette, Plan Ambitions ESG 2025 |
|  |                    | Tranche 1 : 860 actions                       | 53,60 €   | 46 096 €            |                            |                            |   |
|  |                    | Tranche 2 : 860 actions                       | 49,62 €   | 42 673 €            |                            |                            |   |
|  |                    | Tranche 3 : 860 actions                       | 45,47 €   | 39 104 €            |                            |                            |   |
|  |                    | Tranche 4 : 860 actions                       | 41,08 €   | 35 329 €            |                            |                            |   |
|  |                    | Tranche 5 : 860 actions                       | 36,76 €   | 31 614 €            |                            |                            |   |

Il est rappelé que cette attribution de 4 300 actions correspond au paiement d'une partie de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2021, soit 258 730 euros. Conformément à la politique de rémunération, le nombre d'actions a été déterminé par le Conseil d'Administration lors de sa réunion du 28 avril 2022 sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 40 jours précédant le Conseil, soit 60,21 euros. Cette attribution a été approuvée par l'Assemblée générale annuelle du 18 mai 2022 dans sa neuvième résolution (vote *ex-post* sur la rémunération attribuée au titre de 2021). Elle représente 0,002 % du capital social.

Le Conseil d'Administration du 7 février 2023 a décidé d'attribuer sous forme d'actions de performance une part de la rémunération variable globale de Valérie Baudson au titre de son mandat de Directrice Générale pour l'exercice 2022 et de Nicolas Calcoen au titre de son mandat de Directeur Général Délégué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 décembre 2022. Ces attributions ne seront effectuées qu'à l'issue de l'Assemblée générale annuelle 2023 si celle-ci a approuvé les éléments de rémunération variable attribués à Valérie Baudson et Nicolas Calcoen au titre de 2022.

**Tableau 7 – Actions de performance attribuées gratuitement et devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social**

| Dirigeants mandataires sociaux bénéficiaires   | Date du plan | Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice | Conditions d'acquisition   |
|--|--------------|---|--|
| Néant  | Néant        | Néant   | Néant  |
| Aucune action de performance attribuée gratuitement aux Dirigeants mandataires sociaux au titre de leurs mandats n'est devenue disponible durant l'exercice. |              |   | Aucune action de performance attribuée gratuitement au titre des fonctions de salariés que Valérie Baudson et Nicolas Calcoen exerçaient respectivement jusqu'au 10 mai 2021 et jusqu'au 31 mars 2022 n'est devenue disponible durant l'exercice 2022. |

**Tableau 8 – Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions**

Amundi n'a pas émis de plan d'options de souscription ou d'achat d'actions.

**Tableau 9 – Historique des attributions Gratuite d'actions de performance**

Ce tableau est présenté à la note 6.5 des Notes annexes aux états financiers consolidés. Il est rappelé que le seul plan détaillé dans ce tableau qui a bénéficié à un dirigeant mandataire social est le plan dit Plan 2022 CRD V. Les informations relatives à l'attribution faite à Valérie Baudson, Directrice Générale, sont reprises au tableau 6 ci-dessus.

**Tableau 10 – Récapitulatif des rémunérations variables pluriannuelles de chaque dirigeant mandataire social**

Les Dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient pas d'une rémunération variable pluriannuelle.

**Tableau 11 – Contrats de travail, indemnités de retraite et indemnités en cas de cessation des fonctions de chaque dirigeant mandataire social**

| Dirigeants mandataires sociaux   | Contrat de travail |     | Régime de retraite supplémentaire |     | Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions |     | Indemnités relatives à une clause de non-concurrence |     |
|--|--------------------|-----|-----------------------------------|-----|---|-----|--|-----|
|  | Oui                | Non | Oui                               | Non | Oui   | Non | Oui  | Non |
| <b>Yves Perrier</b><br>Président du Conseil d'Administration<br>Début du mandat : 11 mai 2021<br>Fin de mandat : cf. <sup>(1)</sup>          |                    | X   |                                   | X   |   | X   |  | X   |
| <b>Valérie Baudson</b><br>Directrice Générale<br>Début du mandat en cours : 11 mai 2021<br>Fin de mandat : indéterminée                      | X <sup>(2)</sup>   |     |                                   | X   | X   |     | X  |     |
| <b>Nicolas Calcoen</b><br>Directeur Général Délégué<br>Début du mandat en cours : 1 <sup>er</sup> avril 2022<br>Fin de mandat : indéterminée | X <sup>(3)</sup>   |     |                                   | X   | X   |     | X  |     |

(1) Yves Perrier a été nommé Président pour la durée de son mandat d'administrateur dont le renouvellement pour une durée de trois ans a été approuvé par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

(2) Pour rappel, le contrat de travail de Valérie Baudson fait l'objet d'une suspension durant la durée de son mandat social, comme cela est précisé en section 2.1.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

(3) Pour rappel, le contrat de travail de Nicolas Calcoen fait l'objet d'une suspension durant la durée de son mandat social, comme cela est précisé en section 2.1.1.4 du présent document d'enregistrement universel.

Les avantages postérieurs à l'emploi dont bénéficient Valérie Baudson et Nicolas Calcoen sont détaillés au paragraphe 2.4.4.4.

## 2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2023

En application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2023.

### 2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes, ce dernier choix permettant aux actionnaires de voter spécifiquement sur chacune d'entre elles, et à la Société de tenir plus finement compte du résultat de ces votes. La politique de rémunération est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie, à la fois d'un point de vue commercial et comme investisseur responsable, telle que décrite au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel. Dans cet objectif, elle s'inscrit et se conforme au cadre général décrit à la section 2.4.1, notamment pour les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour lesquels divers mécanismes tels que l'indexation des rémunérations différées sur l'évolution de la valeur de l'action Amundi, favorisent l'alignement des intérêts avec ceux des actionnaires.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées et analysées par le Comité des Rémunérations, composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant. Les propositions sont ensuite débattues au sein du Conseil d'Administration, qui est chargé d'élaborer la politique de rémunération. Celui-ci est tenu de respecter les principes édictés dans le Code AFEP-MEDEF ainsi que dans la Charte de l'administrateur de la Société, notamment concernant la gestion des potentiels conflits d'intérêts. Les décisions du Conseil portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur la politique de rémunération pour l'exercice à venir. Elles prennent en compte les votes, les éventuels avis exprimés par les actionnaires durant la dernière Assemblée générale et les échanges réguliers avec les parties prenantes. Le travail du Conseil d'Administration s'appuie sur des analyses permettant notamment une comparaison avec les rémunérations d'autres dirigeants. Pour le Président du Conseil d'Administration, le Conseil se réfère aux dirigeants de sociétés cotées du SBF 120 et pour la Directrice Générale aux dirigeants d'un panel de plus de 20 gestionnaires d'actifs internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne de mille milliards de dollars. S'agissant du Directeur Général Délégué, dont le périmètre de responsabilité est spécifique à Amundi, le Conseil utilise comme référence un panel de directeurs financiers ayant également la responsabilité des fonctions de contrôle d'une douzaine de gestionnaires d'actifs internationaux. Le Conseil d'Administration tient par ailleurs compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de ses prises de décision concernant les mandataires sociaux. Il analyse en particulier l'évolution sur les cinq dernières années de la performance de la Société ainsi que des rémunérations moyennes et médianes des salariés.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre ont été soumis à compter de l'exercice 2018 au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société.

Dans ce cadre, la Société se conforme aux dispositions des textes suivants :

- le cadre réglementaire applicable à la rémunération du personnel identifié (dont font partie la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué) tel que défini par le Code monétaire et financier ;
- les dispositions du Code de commerce ;
- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en décembre 2022 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés (tels qu'éclairés, le cas échéant, par le HCGE et/ou l'AMF).

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux, sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale des actionnaires annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022, ont vocation à s'appliquer aux Dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, étant précisé que le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, se réserve la possibilité de décider des adaptations nécessaires pour tenir compte de la situation individuelle du Dirigeant mandataire social concerné et des responsabilités qui lui seront confiées. Ces éléments ainsi déterminés s'appliqueront jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

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

Les modifications envisagées de la politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2023, par comparaison à celle prévue pour l'exercice 2022 portent sur la rémunération des administrateurs (détail en 2.4.4.2), la rémunération fixe de la Directrice Générale (détail en 2.4.4.4) et sur les critères de rémunération variable de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué (détail en 2.4.4.4).

Dans le cadre de ce projet de modification, le Conseil d'Administration a tenu compte des votes exprimés par l'Assemblée générale des actionnaires du 18 mai 2022 et notamment de l'approbation des politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'Administration (11<sup>e</sup> résolution, approuvée à hauteur de 99,92 %), aux membres du Conseil d'Administration (10<sup>e</sup> résolution, approuvée à hauteur de 99,99 %), à la Directrice Générale (12<sup>e</sup> résolution approuvée à hauteur de 97,77 %), au Directeur Général Délégué (13<sup>e</sup> résolution approuvée à hauteur de 97,77 %) mais aussi de celle des informations mentionnées au I. de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce (6<sup>e</sup> résolution, adoptée à 98,42 %).

#### 2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux Administrateurs et au censeur

La politique de rémunération des administrateurs <sup>(1)</sup> comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Les administrateurs sont exclusivement rémunérés à partir d'une enveloppe fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale et répartie par le Conseil d'Administration.

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

Il est rappelé que cette rémunération est versée en N+1 au titre de l'année N. Ainsi, la politique de rémunération applicable en 2023 aux administrateurs, sous réserve de son approbation par l'Assemblée générale, sera versée en 2024 au titre de l'exercice 2023.

Le Conseil du 7 février 2023, après avis de son Comité des Rémunérations, a décidé de revoir la politique de rémunération des administrateurs qui n'avait pas été modifiée depuis 3 exercices. Il a proposé l'évolution de la politique de rémunération comme suit :

- 3 650 euros par administrateur par présence aux réunions du Conseil ;
- 2 300 euros par administrateur par présence aux réunions de Comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par Comité ;
- un forfait annuel de 15 500 euros alloué au Président du Comité d'Audit ;
- un forfait annuel de 15 500 euros alloué au Président du Comité des Risques ;
- un forfait annuel de 10 500 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations.

Cette politique de rémunération demeure cohérente avec la rémunération des administrateurs des sociétés du SBF 120 <sup>(2)</sup> et conforme à l'article 22.1 du Code AFEP-MEDEF, puisqu'elle comporte une part variable prépondérante, dépendant de la

participation effective des administrateurs aux différentes réunions du Conseil et de ses Comités (à l'exception du Président du Conseil, qui fait l'objet d'une politique spécifique dont les principes sont décrits à la section 2.4.4.3).

Le censeur perçoit le même montant que les administrateurs, prélevé sur la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux administrateurs.

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'Administration n'est pas composé conformément à l'article L. 225-18-1 du même Code, et (ii) dans les conditions de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le projet de résolution portant sur les informations mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 :

#### « Approbation de la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2023, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.2 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société. »*

(1) Les informations relatives aux administrateurs, notamment la durée de leurs mandats, figurent en section 2.1.1.

(2) Voir notamment le Spencer Stuart Board Index 2021 France.

### 2.4.4.3 Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration comprend les éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, les éléments applicables aux membres du Conseil d'Administration présentés en section 2.4.4.2 et des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration du 7 février 2023 a décidé de maintenir inchangée la rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration, laquelle s'élève donc à un montant forfaitaire fixe de 350 000 euros. Cette rémunération avait été déterminée à l'occasion de la nomination d'Yves Perrier en mai 2021, en tenant compte des rémunérations observées pour des fonctions de Président non exécutif dans les grandes sociétés cotées. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'Administration ne sera éligible à aucune rémunération variable, y compris les plans d'attribution d'actions de performance.

En tant qu'administrateur, le Président du Conseil d'Administration peut également bénéficier des rémunérations présentées en section 2.4.4.2. Il est toutefois précisé qu'Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.

Lors du Conseil d'Administration du 13 mars 2023, il a été rappelé qu'en 2021, Yves Perrier avait accepté la présidence du Conseil d'Administration d'Amundi afin d'accompagner l'entreprise pendant une période transitoire. Celle-ci arrivera à son terme après l'Assemblée générale du 12 mai 2023. En conséquence, le Conseil d'Administration a, sur recommandation du Comité des Nominations, approuvé les évolutions suivantes de sa gouvernance :

- Philippe Brassac, qui a rejoint le Conseil d'Administration en octobre 2022, succèdera à Yves Perrier, en tant que Président à l'issue de l'Assemblée générale du 12 mai, sous réserve de la ratification de sa cooptation en qualité d'administrateur par l'Assemblée,
- Yves Perrier sera nommé Président d'Honneur de la Société.

Dans ces conditions :

- Yves Perrier percevra la rémunération fixe de 350 000 euros *pro rata temporis* du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 12 mai 2023,
- Philippe Brassac a déjà fait savoir qu'il renoncera à toute rémunération à laquelle il pourrait prétendre en qualité de Président du Conseil,
- Le titre de Président d'Honneur d'Yves Perrier ne s'accompagne d'aucune rémunération ni de participation aux travaux du Conseil.

#### Tableau récapitulatif de la politique de rémunération

| Éléments de la politique de rémunération         | Présentation   |
|--|--|
| Rémunération fixe                                | La rémunération annuelle du Président du Conseil d'Administration est fixée à 350 000 euros depuis le 11 mai 2021.<br><br>Il est toutefois précisé que Philippe Brassac a renoncé à percevoir cette rémunération au titre de la fonction de Président du Conseil d'Administration à compter du 12 mai 2023.  |
| Rémunération à raison du mandat d'administrateur | Le Président du Conseil d'Administration est éligible à la rémunération versée aux administrateurs.<br><br>Il est toutefois précisé qu'Yves Perrier et Philippe Brassac ont renoncé à la perception d'une rémunération à raison de leur mandat d'administrateur.   |
| Rémunération variable annuelle                   | Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable annuelle.   |
| Rémunération variable long terme                 | Le Président du Conseil d'Administration n'est éligible à aucune rémunération variable long terme.   |
| Avantages de toute nature                        | Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.<br><br>La valorisation de cet avantage est estimée à 5 295 euros pour 2023 sur la base d'une année pleine pour Yves Perrier. En tant que Président du Conseil d'Administration, il en bénéficiera jusqu'au 12 mai 2023.<br><br>Il est précisé que Philippe Brassac ne bénéficiera pas d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. |
| Frais de santé                                   | Le Président du Conseil d'Administration peut bénéficier du régime frais de santé en vigueur pour les collaborateurs Amundi.<br><br>La cotisation à la charge d'Amundi pour 2023 est estimée à 1 300 euros sur la base d'une année pleine pour Yves Perrier. En tant que Président du Conseil d'Administration, il en bénéficiera jusqu'au 12 mai 2023.<br><br>Il est précisé que Philippe Brassac ne bénéficiera pas du régime frais de santé Amundi.         |

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la résolution suivante sera soumise à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 :

**« Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration pour l'exercice 2023, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et*

*du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.3 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société. »*

#### 2.4.4.4 Politique de rémunération applicable aux Dirigeants mandataires sociaux exécutifs

La politique de rémunération des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs, *i.e.* la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué, comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1 et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'Administration qui s'est réuni le 7 février 2023 a décidé, sur recommandation du Comité des Rémunérations, de faire évoluer la politique de rémunération qui était applicable en 2022 sur les deux points suivants :

• **La rémunération fixe de la Directrice Générale :**

La rémunération fixe de la Directrice Générale avait été fixée au moment de sa nomination à 800 000 euros. Il a été décidé de porter sa rémunération fixe à 880 000 euros en considérant les éléments suivants :

- la conclusion positive de la phase de prise de fonction ;
- l'extension du périmètre suite à l'intégration de Lyxor ;
- une rémunération en décalage fort par rapport à celle de ses principaux pairs. En effet, l'étude conduite par McLagan sur un panel de plus de 20 asset managers internationaux dont les actifs sous gestion sont en moyenne de mille milliards de dollars, positionne sa rémunération bien en dessous du plus bas quartile de ce panel. Cette analyse est cohérente avec celle des principales agences de conseil en vote qui positionnaient la rémunération totale de la Directrice Générale à un niveau nettement inférieur à la médiane des pairs qu'ils jugeaient représentatifs.

Il est par ailleurs précisé que le Conseil d'Administration a maintenu la rémunération variable cible à 150 % de la rémunération fixe et la rémunération variable maximale à 170 % de cette même rémunération fixe.

• **Certaines modalités de la rémunération variable globale de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué dans le but :**

- d'aligner la nature et les poids des critères de la rémunération variable de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué ; cela a pour effet d'augmenter le poids des critères économiques de 60 % à 70 % pour le Directeur Général Délégué ;
- de renforcer l'alignement des intérêts des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs avec ceux des actionnaires en faisant passer la part de la rémunération variable assise sur le périmètre Amundi de 80 % à 82,5 % ;
- de refléter l'importance dans la stratégie d'Amundi du développement de l'investissement responsable en faisant passer le poids du critère « mettre en œuvre les projets ESG » de 10 % à 12,5 % pour la Directrice Générale. Ainsi en tenant compte des critères portant sur la RSE Sociétale et la RSE Environnementale du Groupe Crédit Agricole pour 7,5 %, **la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est pour 20,0 % liée à des sujets RSE et ESG ;**
- d'adapter les critères non économiques de la rémunération variable aux priorités stratégiques d'Amundi pour 2023. Ainsi, l'intégration de Lyxor, qui comptait pour 10 % en 2022, ayant été réalisée, le

Conseil d'Administration a décidé d'intégrer parmi les critères déterminant la rémunération variable au titre de 2023 le développement des différents projets stratégiques pour Amundi à hauteur également de 10,0 %. Ces projets stratégiques sont le développement d'Amundi Technology et des services, le développement de l'Asie et de l'Europe et le développement des actifs réels et du passif.

- de simplifier les conditions d'acquisition des tranches de rémunération variable différée payées en numéraire. La condition portant pour 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi reste inchangée. En revanche, les trois conditions qui portaient en 2022 pour 15 % sur trois agrégats propres à Crédit Agricole S.A. sont remplacées par une condition unique. Cette condition, qui comptera pour 15 %, portera sur le RoTE avant impôt de Crédit Agricole S.A. Cette évolution est alignée avec l'évolution proposée pour les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A.

#### Contrat de travail

À l'occasion des nominations de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué, le Conseil d'Administration avait considéré, conformément à la doctrine de l'Autorité des marchés financiers et du Haut Comité du Gouvernement d'Entreprise, que l'ancienneté et la situation personnelle de Valérie Baudson et de Nicolas Calcoen justifiaient le maintien de leurs contrats de travail tout en organisant leurs suspensions comme précisé en 2.1.1.4.

À ce titre, une convention de suspension du contrat de travail de Valérie Baudson a été conclue le 10 mai 2021, après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention a été soumise au vote et approuvée par l'Assemblée générale du 18 mai 2022.

De la même façon, une convention de suspension du contrat de travail de Nicolas Calcoen a été conclue le 28 mars 2022 après autorisation du Conseil d'Administration au titre des conventions réglementées. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-40 du Code de commerce, cette convention de suspension sera soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée générale qui statuera sur le rapport spécial du commissaire aux comptes relatif aux conventions réglementées.

Chaque Dirigeant mandataire social exécutif n'est ainsi rémunéré qu'au titre de son mandat social, selon les modalités décrites ci-dessous.

## Tableau récapitulatif de la politique de rémunération

| Éléments de la politique de rémunération | Présentation  |
|--|---|
| Rémunération fixe                        | <p>Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place, les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées ainsi que la situation individuelle du dirigeant mandataire social, en particulier son expérience.</p> <p>Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération de la Directrice Générale et du Directeur Général Délégué une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. En effet, conformément à l'article 26.3.1 du Code AFEP-MEDEF, la rémunération fixe ne doit en principe être revue qu'à intervalle de temps relativement long.</p> <p>Le Conseil d'Administration du 7 février 2023, sur proposition du Comité des Rémunérations, a décidé pour les raisons présentées ci-dessus d'augmenter la rémunération fixe de Valérie Baudson à 880 000 euros. Il a par ailleurs décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe de Nicolas Calcoen. Ainsi, au titre de 2023, les rémunérations fixes seront les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Valérie Baudson : 880 000 euros, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 ;</li> <li>Nicolas Calcoen : 420 000 euros, sans changement depuis sa nomination le 1<sup>er</sup> avril 2022.</li> </ul> <p>Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation <i>ex post</i> de l'Assemblée générale.</p> |

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Rémunération variable globale | <p><b>Nature de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale sera attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>en partie sous forme de bonus en numéraire ;</li> <li>en partie sous forme d'actions de performance selon les modalités présentées en détails ci-après.</li> </ul> <p><b>Niveau cible de la rémunération variable globale</b></p> <p>La rémunération variable globale cible représente 150 % de la rémunération fixe, proportion inchangée par rapport à 2022.</p> <p>Jusqu'à ce montant cible, cette rémunération variable est attribuée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>à hauteur des deux tiers du total sous forme de bonus en numéraire ;</li> <li>à hauteur d'un tiers sous forme d'actions de performance.</li> </ul> |
|-------------------------------|--|

|                                     | Valérie Baudson | Nicolas Calcoen |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Rémunération variable globale cible | 1 320 000 euros | 630 000 euros   |
| dont bonus en numéraire             | 880 000 euros   | 420 000 euros   |
| dont actions de performance         | 440 000 euros   | 210 000 euros   |

### Plafond de la rémunération variable globale

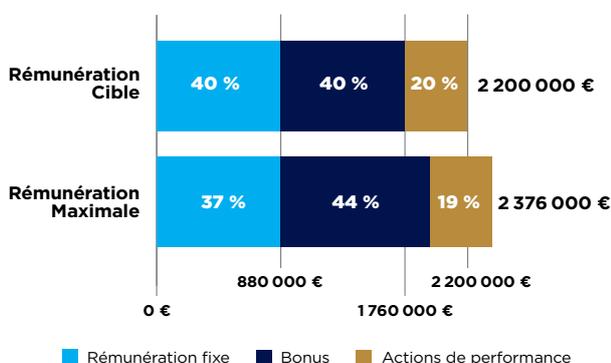
Au-delà de la cible, toute attribution se fera exclusivement sous forme de bonus en numéraire. Au maximum, la rémunération variable globale peut atteindre 170 % de la rémunération fixe en cas de surperformance, proportion inchangée par rapport à 2022, soit :

- Valérie Baudson : 1 496 000 euros ;
- Nicolas Calcoen : 714 000 euros.

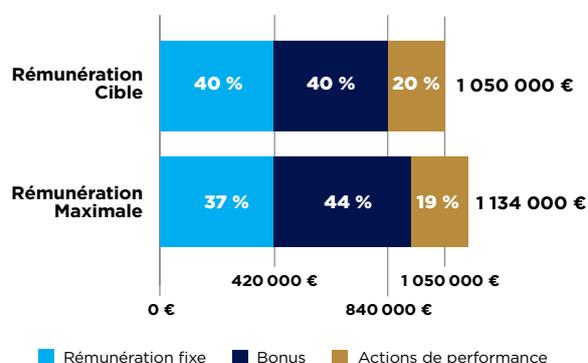
Ceci est par ailleurs conforme à l'application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, qui prévoit que l'Assemblée générale peut porter la rémunération variable globale à un maximum de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. En vertu de la 9<sup>e</sup> résolution approuvée par l'Assemblée générale du 12 mai 2016, ce plafond a été porté à 200 %.

La structure des rémunérations proposées peut être synthétisée comme suit :

### Valérie Baudson, Directrice Générale



### Nicolas Calcoen, Directeur Général Délégué



**Éléments  
de la politique  
de rémunération****Présentation****Rémunération variable  
globale :**Modalités  
de détermination**Modalités de détermination de la rémunération variable globale**

Le montant de la rémunération variable globale attribuée au titre de 2023, sera déterminé postérieurement à la clôture 2023, par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations, en comparant le résultat obtenu et les objectifs pré-établis en début d'exercice pour chaque critère, économique et non économique.

Au titre de 2023, le poids des critères économiques est de 70 % et celui des critères non économiques de 30 %, pour la Directrice Générale comme pour le Directeur Général Délégué.

Le poids des critères relatifs au périmètre Amundi a été porté à 82,5 % contre 80 % précédemment tandis que les critères portant sur le périmètre Crédit Agricole S.A. pèsent pour 17,5 % contre 20 % précédemment.

**Critères économiques**

Les critères économiques retenus reflètent la performance financière et opérationnelle d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour chaque critère, l'objectif cible à atteindre a été fixé sur la base du budget validé par le Conseil d'Administration (dont les valeurs sont confidentielles). Il est précisé que les valeurs prévues au budget correspondent aux valeurs cibles.

**Critères non économiques**

Les critères non économiques Amundi choisis par le Conseil d'Administration sont alignés avec les ambitions stratégiques de la Société pour 2025 telles qu'elles ont été présentées dans le communiqué de presse du 22 juin 2022, à l'occasion de la journée investisseurs. Ces ambitions stratégiques prévoient notamment de renforcer le leadership dans la gestion d'actifs, de continuer à montrer la voie en matière d'investissement responsable et de s'affirmer comme un fournisseur de premier plan de technologie et de services sur toute la chaîne de valeur de l'épargne.

À l'issue de l'exercice 2023, le Conseil évaluera, sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs, l'atteinte :

- du critère relatif à la mise en œuvre des projets ESG, en mesurant la progression d'Amundi, à fin 2023, dans la mise en œuvre des dix engagements prévus par le plan Ambitions ESG 2025 (tels que présentés dans le communiqué de presse du 8 décembre 2021), sur la base de résultats quantitatifs et qualitatifs, comme cela a été fait à fin 2022 ;
- du critère relatif aux projets stratégiques d'Amundi en fonction des résultats obtenus sur le développement :
  - d'Amundi Technology et des services,
  - de l'Asie et de l'Europe,
  - des actifs réels et du passif.

Les critères non économiques Crédit Agricole S.A. concernent également les Dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A. Toutefois, le critère RSE environnementale est adapté pour les Dirigeants mandataires sociaux d'Amundi afin de tenir compte de leur périmètre d'action. Ainsi, ces critères sont les suivants :

- RSE Sociétale : favoriser l'insertion des jeunes par l'emploi et la formation (nombre de jeunes accueillis au sein du Groupe Crédit Agricole par an) et développer la dynamique collective mesurée par le nouvel indice IMR ;
- RSE Environnementale : améliorer l'empreinte carbone du Groupe Crédit Agricole.

Le Conseil évaluera l'atteinte de ces critères en fonction des réalisations de l'année 2023.

Ainsi, compte tenu des critères relatifs à la mise en œuvre des projets ESG Amundi, à la RSE sociétale et environnementale du Groupe Crédit Agricole, **20 % de la rémunération variable des Dirigeants mandataires sociaux exécutifs est liée à des sujets RSE et ESG**. Il est précisé que conformément à la recommandation 26.1.1 du Code AFEP-MEDEF, dans sa version révisée en décembre 2022, au sein de ces critères liés à la responsabilité sociale et environnementale, plusieurs critères sont en lien avec les objectifs climatiques d'Amundi. Il s'agit en effet des engagements numéros 2,6,7,9 et 10 du plan Ambitions ESG 2025.

**Éléments  
de la politique  
de rémunération**

**Présentation**

Les critères définis pour la rémunération variable 2023, sur la base des comptes annuels, et sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle 2023, sont les suivants :

|  | Pondération   | Seuil | Cible | Plafond |
|--|---------------|-------|-------|---------|
| <b>PÉRIMÈTRE AMUNDI</b>                                      | <b>82,5 %</b> |       |       |         |
| <b>Critères économiques (comptes annuels)</b>                | <b>60,0 %</b> |       |       |         |
| PNB (en millions d'euros) <sup>(1)</sup>                     | 9,0 %         | 50 %  | 100 % | 150 %   |
| Coex ajusté (en %) <sup>(1)</sup>                            | 12,0 %        | 50 %  | 100 % | 150 %   |
| RNPG ajusté (en millions d'euros) <sup>(1)</sup>             | 30,0 %        | 50 %  | 100 % | 150 %   |
| Collecte nette ajustée (en milliards d'euros) <sup>(1)</sup> | 9,0 %         | 50 %  | 100 % | 150 %   |
| <b>Critères non économiques</b>                              | <b>22,5 %</b> |       |       |         |
| Mettre en œuvre les projets ESG <sup>(2)</sup>               | 12,5 %        |       |       | 150 %   |
| Projets stratégiques <sup>(2)</sup>                          | 10,0 %        |       |       | 150 %   |
| <b>PÉRIMÈTRE CRÉDIT AGRICOLE S.A.</b>                        | <b>17,5 %</b> |       |       |         |
| <b>Critères économiques (comptes annuels)</b>                | <b>10,0 %</b> |       |       |         |
| Coex (en %) <sup>(1)</sup>                                   | 3,33 %        | 60 %  | 100 % | 150 %   |
| RNPG (en millions d'euros) <sup>(1)</sup>                    | 3,33 %        | 60 %  | 100 % | 150 %   |
| RoTE (en %) <sup>(1)</sup>                                   | 3,33 %        | 60 %  | 100 % | 150 %   |
| <b>Critères non économiques</b>                              | <b>7,5 %</b>  |       |       |         |
| RSE Sociétale <sup>(2)</sup>                                 | 3,75 %        |       |       | 150 %   |
| RSE Environnementale <sup>(2)</sup>                          | 3,75 %        |       |       | 150 %   |
| <b>TOTAL</b>   | <b>100 %</b>  |       |       |         |

(1) Critère quantitatif.

(2) Critère quantitatif et qualitatif.

Pour chaque critère économique,

- un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel, le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- l'atteinte de ce seuil déclencheur conduit à un taux de réalisation de 50 % pour les critères Amundi et à un taux de 60 % pour les critères Crédit Agricole S.A. ;
- l'atteinte des objectifs cibles correspond à un taux de réalisation de 100 % ;
- le taux de réalisation maximum retenu en cas de surperformance ne peut excéder 150 %.

Chaque critère non économique ne peut excéder un taux de réalisation de 150 %.

Le taux de réalisation global sera calculé comme étant la moyenne pondérée des taux de réalisation de tous les critères, économiques et non économiques. Il s'appliquera à l'ensemble de la rémunération variable globale, dans la limite du plafond prévu de 113,3 %.

**La rémunération variable globale maximale sera pour Valérie Baudson de 1 496 000 euros et pour Nicolas Calcoen de 714 000 euros, soit 113,3 % de la rémunération cible ou 170 % de la rémunération fixe.**

**Rémunération variable globale :**

Modalités de différé et d'indexation

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

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

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

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

**Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 40 % du total, payée intégralement sous forme de numéraire**

La rémunération variable globale est, à concurrence de 40 %, acquise immédiatement au moment de son attribution par le Conseil d'Administration, sous réserve de l'approbation *ex post* de l'Assemblée générale. Cette part non différée sera payée en deux fois :

1. Une moitié, soit 20 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice au titre duquel cette rémunération est attribuée, soit en mai 2024 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2023 ;
2. L'autre moitié, soit 20 % du total, sera payée un an après son attribution, soit en mars 2025 pour la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2023.

Éléments  
de la politique  
de rémunération

## Présentation

Cette seconde partie de la rémunération variable sera indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A.

**Part différée de la rémunération variable globale, comptant pour 60 % du total**

La rémunération variable globale différée, comptant pour 60 % du total de la rémunération globale, correspond à la somme :

- des actions de performance attribuées et qui représentent au maximum deux tiers de la rémunération variable globale cible ;
- du bonus payé en numéraire pour le solde.

**Actions de performance**

Afin d'inciter les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la création de valeur à long terme et d'aligner leurs intérêts avec ceux de la Société et des actionnaires, une partie de leur rémunération variable globale sera attribuée sous forme d'actions soumises à conditions de performance. Il est précisé que conformément à la 25<sup>e</sup> résolution soumise au vote de l'Assemblée générale 2023, le nombre total d'actions attribuées aux Dirigeants mandataires sociaux ne pourra représenter plus de 0,1 % du capital social.

*Nombre d'actions initialement attribué*

Le nombre d'actions Amundi, correspondant à la part de la rémunération variable attribuée au titre de 2023 sous forme d'actions de performance, sera déterminé par le Conseil d'Administration sur la base de la moyenne des cours moyens de l'action Amundi au cours des 40 jours ouvrés précédant le Conseil. Ces actions de performance constituant une modalité de paiement de la rémunération variable, leur attribution effective n'interviendra qu'après le vote *ex post* de l'Assemblée générale annuelle appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023.

*Modalités d'acquisition des actions de performance*

Sous réserve de la satisfaction des conditions de performance, ces actions seront acquises en cinq tranches sur cinq ans. Chaque tranche est soumise à une obligation de conservation d'un an à compter de la date d'acquisition.

Le nombre d'actions Amundi définitivement acquises pour chaque tranche sera déterminé chaque année par le Conseil d'Administration en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance qui auront été définies à l'attribution initiale et qui se fonderont notamment sur le RNPG ajusté, le Coefficient d'exploitation ajusté, la collecte nette ajustée ainsi que des critères reflétant la mise en œuvre de la politique ESG & RSE d'Amundi. Les modalités précises, telles que la pondération et l'échelle d'acquisition seront arrêtées par le Conseil d'Administration au moment de l'attribution et décrites dans les rapports sur la rémunération attribuée à la Directrice Générale et au Directeur Général Délégué au titre de 2023 qui seront soumis au vote *ex post* de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2023.

*Autres dispositions applicables à la rémunération variable long terme*

Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs seront tenus de conserver, jusqu'à la cessation de leur mandat, pour chaque plan, 20 % des actions acquises. Ils prendront également l'engagement formel de ne recourir à aucune stratégie de couverture ou d'assurance jusqu'à la date de disponibilité des actions de performance.

**Bonus payé en numéraire**

Le bonus payé en numéraire est versé sur cinq ans en cinq tranches équivalentes.

*Conditions de versements des tranches de bonus*

Le paiement de chaque tranche est soumis à l'atteinte de deux conditions de performance déterminées par le Conseil d'Administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations. Le taux de réalisation global sur ces deux conditions ne pourra pas dépasser 100 %. Ces conditions portent pour :

- 85 % sur le RNPG ajusté du Groupe Amundi, avec des modalités identiques à celles applicables au titre de l'année 2022 telles que décrites au chapitre 2.4.3.3.3 ;
- 15 % sur le RoTE avant impôt de Crédit Agricole S.A. supérieur à 5 %.

Dans l'hypothèse où les actions de performance attribuées ne représenteraient pas au moins 50 % de la rémunération à différer, alors chaque tranche serait versée pour partie sous forme numéraire et pour partie sous forme de rémunération indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. Le versement de ces tranches serait également soumis à une période de rétention d'un an et aux mêmes conditions de performance que les tranches en numéraire non indexé.

**Rémunération  
variable globale :**Modalités de  
versement**Modalités de versement de la rémunération variable globale**

Le versement des éléments de rémunération variable (dont l'attribution des actions de performance) est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2023.

| Éléments de la politique de rémunération  | Présentation   |
|---|--|
| <p><b>Rémunération variable globale :</b></p> <p>Conditions en cas de départ et clause de restitution</p> | <p><b>Conditions applicables à la part différée de la rémunération variable globale en cas de départ</b></p> <p>En cas de départ, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne pourront pas conserver leurs droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises (en numéraire ou sous forme de titres), sauf en cas de départ à la retraite ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'Administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance fixées initialement.</p> <p><b>Clause de restitution applicable à la part différée de la rémunération variable globale</b></p> <p>S'il est découvert, sur une période de cinq ans après la livraison d'une tranche de rémunération différée, qu'elle soit en numéraire ou sous forme de titres, que la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Conseil d'Administration se réserve le droit d'exiger la restitution de tout ou partie des actions déjà livrées ou des sommes déjà versées, sous réserve de l'applicabilité en droit français.</p>   |
| <p><b>Rémunération exceptionnelle</b></p>   | <p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. En cas d'attribution d'une rémunération exceptionnelle, la somme de cette rémunération exceptionnelle et de la rémunération variable globale ne pourra en aucun cas excéder le plafond de 200 % de la rémunération fixe.</p> <p>Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2023.</p>   |
| <p><b>Rémunération attribuée aux membres du Conseil d'Administration</b></p>                              | <p>La Directrice Générale et le Directeur Général Délégué ne sont pas membres du Conseil d'Administration. Aussi, ils ne perçoivent pas de rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administrateur.</p>  |
| <p><b>Indemnité de départ à la retraite</b></p>   | <p>Valérie Baudson et Nicolas Calcoen bénéficient, au titre de leur contrat de travail suspendu, du dispositif des indemnités de départ à la retraite prévu pour l'ensemble des collaborateurs au titre de l'accord sur le cadre social d'Amundi.</p>  |
| <p><b>Indemnités de cessation de fonction :</b></p> <p>Indemnité de départ</p>                            | <p><b>Éligibilité au versement d'une indemnité de départ</b></p> <p><b>S'agissant de Valérie Baudson :</b> en cas de cessation de son mandat de Directrice Générale, son contrat de travail est réactivé aux conditions de rémunération prévues par la convention de suspension. Ces conditions de rémunération sont équivalentes à la moyenne des rémunérations attribuées aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, cette rémunération ne pouvant être inférieure à celle attribuée à Valérie Baudson au titre de l'exercice 2020.</p> <p><b>S'agissant de Nicolas Calcoen :</b> en cas de cessation de son mandat de Directeur Général Délégué, son contrat de travail est réactivé aux conditions de rémunération prévues par la convention de suspension : la rémunération fixe sera égale à la moyenne de la rémunération fixe attribuée aux membres du Comité de Direction Générale d'Amundi, hors mandataires sociaux, au cours du dernier exercice précédant la cessation de son mandat social, et la rémunération variable globale sera égale aux deux tiers de la rémunération variable globale attribuée sur ce même périmètre. En tout état de cause, cette rémunération ne pourra être inférieure à celle attribuée à Nicolas Calcoen au titre de l'exercice 2021.</p> <p>Dans le cas où Amundi ne serait pas en mesure, à la cessation de leur mandat de Directrice Générale ou de Directeur Général Délégué, de leur proposer dans un délai de trois mois une fonction équivalente ou comparable à celle actuellement exercée par les membres du Comité de Direction Générale d'Amundi sous forme d'une offre d'au moins deux postes, ils seront éligibles, si la cessation du mandat est intervenue en cas de départ contraint (à l'initiative d'Amundi ou du fait d'un changement de contrôle ou de stratégie), à une indemnité de départ dans les conditions décrites ci-après et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.</p> <p>Cette indemnité de départ sera cependant exclue si Valérie Baudson ou Nicolas Calcoen quittent à leur initiative la Société pour exercer de nouvelles fonctions, ou changent de fonctions à l'intérieur du Groupe. En outre, cette indemnité de départ ne serait pas non plus due dans l'hypothèse où Valérie Baudson ou Nicolas Calcoen (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment d'Amundi ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave. Cette indemnité de départ ne serait pas due également si la Directrice Générale ou le Directeur Général Délégué a la possibilité de liquider sa retraite à taux plein.</p> <p><b>Montant de l'indemnité de départ</b></p> <p>L'indemnité de départ serait déterminée sur la base d'une assiette correspondant à deux fois la somme de la rémunération attribuée (fixe et variable) au titre de l'année civile précédant l'année de la cessation du mandat social.</p> <p>Il est précisé que cette indemnité inclut toute autre somme versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail sous quelque forme et à quelque titre que ce soit, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement et, le cas échéant, l'indemnité de non-concurrence.</p> <p><b>Conditions de performance applicables à l'indemnité de départ</b></p> <p>Le versement de cette indemnité de départ est subordonné à la réalisation des objectifs budgétaires des métiers du Groupe Amundi sur les deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social, sur la base d'indicateurs, prenant en compte l'évolution de l'activité ainsi que ses résultats, à savoir : le produit net bancaire, la collecte nette, le coefficient d'exploitation et le RNPG ajusté.</p> <p>Il est précisé que ces conditions de performance ne s'appliquent que pour l'indemnité de départ due au titre de la cessation du mandat, à l'exclusion des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail.</p> |

| Éléments de la politique de rémunération                        | Présentation   |
|---|--|
| <b>Indemnité de non-concurrence</b>                             | <p>Valérie Baudson et Nicolas Calcoen ne sont pas soumis à une clause de non-concurrence au titre de leur mandat.</p> <p>Au titre de leur contrat de travail, ils sont soumis à une clause de non-concurrence leur interdisant d'accepter un emploi dans une entreprise développant une activité concurrente de celle d'Amundi. Cet engagement vaut pour une durée de 12 mois à compter de la rupture du contrat de travail. En contrepartie, ils percevront pendant la durée de cette interdiction une indemnité de 50 % de la rémunération fixe qui aura été définie dans le cadre de la réactivation du contrat de travail selon les modalités décrites ci-dessus.</p> <p>Conformément à la recommandation 26.5.1 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'Administration se prononcera sur l'application de cette clause au moment du départ de la Directrice Générale ou du Directeur Général Délégué.</p> <p>Comme indiqué précédemment, toute somme qui serait versée au titre de cette indemnité de non-concurrence sera prise en compte dans le calcul de l'indemnité de départ afin de respecter le plafond de deux ans de rémunération fixé par le Code AFEP-MEDEF.</p>   |
| <b>Assurance chômage</b>  | <p>La Société a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice Générale et le Directeur Général Délégué d'indemnités en cas de perte de leur activité professionnelle.</p> <p>À compter de la fin de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourra bénéficier Valérie Baudson sera de 24 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur.</p> <p>S'agissant de Nicolas Calcoen, la durée d'indemnisation maximale dont il pourrait bénéficier à l'issue de la première période d'affiliation de 12 mois qui prendra fin le 30 avril 2023, serait de 12 mois pour un montant total plafonné en fonction du barème en vigueur. À compter de la fin de la deuxième année d'affiliation, la durée d'indemnisation maximale dont pourrait bénéficier Nicolas Calcoen sera portée à 24 mois.</p> <p>La cotisation sera intégralement prise en charge par Amundi et sera considérée comme un avantage en nature.</p> <p>Cette cotisation s'élève à 35 039 euros par an pour Valérie Baudson.</p> <p>Pour Nicolas Calcoen, pour la première année d'affiliation prenant fin au 30 avril 2023, cette cotisation est, en fonction du barème en vigueur, de 12 974 euros sur une base annuelle. À compter de la deuxième année d'affiliation, qui débute le 1<sup>er</sup> mai 2023, la cotisation sera portée à 35 039 euros sur une base annuelle.</p> |
| <b>Avantages de toute nature</b>                                | <p>Les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs bénéficient d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi.</p> <p>Cet avantage est estimé à 6 800 euros en 2023 pour Valérie Baudson et à 3 500 euros pour Nicolas Calcoen.</p> <p>Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale.</p>   |
| <b>Prévoyance Santé</b>   | <p>Les Dirigeants mandataires sociaux bénéficient des mêmes dispositifs de prévoyance santé que les collaborateurs.</p> <p>À titre indicatif, compte tenu des barèmes en vigueur en 2022, les cotisations restant à la charge d'Amundi sont identiques pour Valérie Baudson et Nicolas Calcoen et sont estimées à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• frais de santé : 1 300 euros ;</li> <li>• prévoyance : 1 450 euros.</li> </ul>  |
| <b>Régime de retraite supplémentaire à cotisations définies</b> | <p>Amundi a décidé de mettre fin depuis 2022 au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies applicable au sein d'Amundi. Ainsi, les Dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne bénéficient plus d'aucune cotisation obligatoire versée par Amundi, à l'instar de l'ensemble des salariés d'Amundi.</p>   |

Conformément au II de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, les deux résolutions suivantes seront soumises à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022 :

**« Approbation de la politique de rémunération de la Directrice Générale pour l'exercice 2023, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération de la Directrice Générale établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société. »*

**« Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général Délégué pour l'exercice 2023, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les Assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport du Conseil d'Administration et du rapport sur le gouvernement d'entreprise décrivant la politique de rémunération des mandataires sociaux, approuve, en application de l'article L. 22-10-8 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général Délégué établie par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2023, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au à la section 2.4.4.4 du document d'enregistrement universel 2022 de la Société. »*