

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

Le présent rapport est relatif à la politique et aux pratiques de rémunération applicables aux personnes définies à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du Règlement délégué (UE) n° 604/2014 de la Commission européenne du 4 mars 2014. Il est établi au titre de l'exercice 2019 conformément à l'article 450 du Règlement UE n° 575/2013 du 26 juin 2013.

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

Amundi est également soumis sur son périmètre bancaire uniquement à la directive n° 2013/36/UE, telle que transposée en France notamment par l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (« CRD IV »). En conformité avec la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A., le périmètre bancaire d'Amundi est soumis aux mêmes politiques de rémunération que son périmètre de gestion d'actifs tel que décrit en paragraphe 2.4.2.1.1.

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

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

2.4.2.3.1 Gouvernance du Groupe Amundi en matière de politique de rémunération

Gouvernance des rémunérations

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

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

Composition et rôle du Comité des Rémunérations

La composition et le rôle du Comité des Rémunérations en matière de politique de rémunération sont présentés dans la section 2.2.3.4 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 sont détaillés dans la section 2.4.1.1 du document d'enregistrement universel.

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

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

Pour rappel, les composantes de la rémunération des collaborateurs sont décrites en section 2.4.1. du document d'enregistrement universel. Les attributions de rémunération variable individuelle sont discrétionnaires et fondées sur l'appréciation de la performance par le management :

- Sur la base de critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs ;
- Intégrant, selon la fonction, une échelle temporelle de court à long terme ;
- Prenant en compte le respect des limites de risque et l'intérêt du client.

Rapport mis à jour post diffusion du Document d'Enregistrement Universel 2019

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

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

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

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

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

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

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

- En spécifiant, comme critères pris en compte dans l'attribution des bonus individuels, le respect des règles de risque et de conformité ainsi que, pour les gérants, les critères quantitatifs associant le risque à la performance (Ratio d'information/Ratio de Sharpe à 1, 3 et 5 ans) ;
- En intégrant l'avis d'un comité *ad hoc* dans l'attribution et l'acquisition définitive des rémunérations variables différées, ce qui permet d'ajuster les rémunérations variables en fonction du risque constaté ex post.

La politique de rémunération spécifiquement applicable au Directeur Général d'Amundi est détaillée dans la section 2.4.3.3 du document d'enregistrement universel.

Périmètre du personnel identifié

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

Caractéristiques des règles de différé applicables au « personnel identifié »

Règles de différé applicables au bonus

Les bonus attribués au « personnel identifié » sont différés pour au moins 50 % du montant attribué au premier euro, par tranches sur trois ans, dès lors qu'ils atteignent un seuil de matérialité déterminé en accord avec le régulateur.

Rapport mis à jour post diffusion du Document d'Enregistrement Universel 2019

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. Les collaborateurs concernés ne sont pas autorisés à utiliser des stratégies de couverture personnelle destinées à contrecarrer l'incidence de l'alignement sur le risque incorporé dans la gestion de la rémunération variable différée.

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

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

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

Limitation des bonus garantis

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

2.4.2.3.3. Informations quantitatives consolidées sur la rémunération du personnel identifié

Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019

Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, répartis entre part fixe et part variable

en millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Total des rémunérations				3,9			3,9
Montant de la part fixe				1,9			1,9
Montant de la part variable (y compris LTI)				2			2

La part variable inclut l'attribution de LTI au titre de l'année de performance 2019. La part variable correspondant à l'exercice 2019 correspond à 1,7 millions d'euros et 0,3 million de LTI au titre de 2019.

Montants et forme des rémunérations variables versées, répartis entre montants acquis ou non différés, et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée – en

millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Montant acquis				0,9			0,9
Montant à paiement décalé, en numéraire indexé				0,3			0,3
Montant différé conditionnel (y compris actions de performance)				1,8			1,8

Rapport mis à jour post diffusion du Document d'Enregistrement Universel 2019

Montants et forme des rémunérations variables versées, répartis entre paiement en espèces, en actions ou instruments des collaborateurs dont la rémunération est différée – en millions d'euros et nombre de bénéficiaires

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Nombre de personnes concernées				6			6
Paiements en espèces				0,9			0,9
Paiements en actions ou instruments				2,1			2,1

Encours des rémunérations variables – en millions d'euros

	Dirigeants	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Autres	Total
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2019				1,4			1,4
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs				3,1			3,1

Le montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2019 inclut l'attribution LTI au titre de 2019.

Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2019 – en millions d'euros

	Au titre de 2015	Au titre de 2016	Au titre de 2017
Montant des rémunérations différées versées	0,4	0,6	0,9
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice - en millions d'euros

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

Garanties d'indemnités de rupture - en millions d'euros

	Sommes versées
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

Rapport mis à jour post diffusion du Document d'Enregistrement Universel 2019

Informations consolidées sur les membres du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 million d'euros

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

Montant calculé en prenant en compte le montant de LTI valorisé au titre de l'exercice 2019 soit un quart de l'attribution totale en date de 2017.