

**TABLEAU 2 BIS - TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DIFFÉRÉES VERSÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF**

Le Conseil d'administration du 11 février 2020 a constaté que la condition de performance préalable au versement des tranches différées attribuée en 2016, 2017 et 2018 a été remplie à 100 %.

Yves Perrier Directeur Général	Exercice 2017	Exercice 2018	Exercice 2019
	En numéraire	En numéraire	En numéraire
Rémunération variable différée attribuée en 2014	396 000		
Rémunération variable différée attribuée en 2015	327 600	260 400	
Rémunération variable différée attribuée en 2016	474 460	444 780	408 660 <sup>(1)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2017		360 800	332 320 <sup>(2)</sup>
Rémunération variable différée attribuée en 2018			285 692 <sup>(3)</sup>

(1) Attribution au titre de l'exercice 2015 d'une tranche de rémunération variable différée pour 280 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(2) Attribution au titre de l'exercice 2016 d'une tranche de rémunération variable différée pour 320 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

(3) Attribution au titre de l'exercice 2017 d'une tranche de rémunération variable différée pour 344 000 euros conditionnelle et indexée sur les actions Crédit Agricole S.A. et Amundi.

**2.4.4 Politique de rémunération des mandataires sociaux d'Amundi au titre de l'exercice 2020**

En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, il sera demandé à l'Assemblée générale annuelle devant statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 d'approuver la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020.

**2.4.4.1 Principes communs à l'ensemble des mandataires sociaux**

**2.4.4.1.1 Principes généraux et gouvernance**

La politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations puis soumise au vote de l'Assemblée générale des actionnaires par résolutions distinctes. Cette politique est conforme à l'intérêt social d'Amundi, contribue à sa pérennité tout en s'inscrivant dans sa stratégie commerciale décrite au chapitre 1 du présent document d'enregistrement universel. Dans cet objectif, elle s'inscrit et se conforme au cadre général décrit à la section 2.4.1, notamment pour les dirigeants mandataires sociaux, et, concernant en particulier le Directeur Général, par le biais de mécanismes favorisant l'alignement d'intérêts tels que l'indexation des rémunérations différées sur la valeur de l'action et/ou de paniers de fonds représentatifs.

La mise en œuvre et la révision de cette politique font l'objet de propositions détaillées analysées par le Comité des Rémunérations, composé à deux tiers d'administrateurs indépendants et présidé par un administrateur indépendant, et dûment validées par le Conseil d'administration dont les administrateurs sont tenus de respecter les principes édictés dans le Code AFEP-MEDEF ainsi que dans la Charte de l'administrateur de la Société, notamment concernant la gestion des potentiels conflits d'intérêts. Ces validations du Conseil portent à la fois sur les éléments de rémunération de l'exercice écoulé et sur la politique de rémunération pour l'exercice à

venir. Concernant le Directeur Général, elles s'appuient sur des analyses permettant notamment de positionner la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société par rapport à celle de dirigeants mandataires sociaux de sociétés comparables du secteur. Le Conseil d'administration tient par ailleurs compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés lors de ses prises de décision concernant les mandataires sociaux. Ainsi, sont prises en compte sur les cinq derniers exercices l'évolution de la performance de la Société ainsi que les rémunérations moyennes et médianes des salariés.

Cette politique et les éléments de sa mise en œuvre ont été soumis à compter de l'exercice 2018 au vote de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société et se conforme, dans la mesure où elles sont encore applicables et pertinentes, aux dispositions des textes suivants :

- le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de l'AFEP et du MEDEF (le « Code AFEP-MEDEF ») révisé en juin 2018 et à l'ensemble des principes qui y sont énoncés ;
- le cadre réglementaire défini par le Code monétaire et financier et par l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement relatif à la rémunération du personnel identifié dont fait partie le Directeur Général d'Amundi ;
- les dispositions de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (loi dite « Sapin II ») ;
- les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (loi dite « Pacte ») ; et
- les dispositions de l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées et du décret n° 2019-1235 du 27 novembre 2019 portant transposition de la directive (UE) 2017/828 du 17 mai 2017 modifiant la directive 2007/36/CE en vue de promouvoir l'engagement à long terme des actionnaires.

#### 2.4.4.1.2 Contenu de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux

Les dispositions de la politique de rémunération applicable aux 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 2019, ont vocation à s'appliquer aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé post-Assemblée générale, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par une Assemblée générale ultérieure des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

Lorsque des critères de performance sont prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions de certains mandataires sociaux, tel que le Directeur Général, l'évaluation de la performance résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

#### 2.4.4.2 Politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration

La politique de rémunération des administrateurs comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Les administrateurs, dont le mandat est de trois ans, sont exclusivement rémunérés par une somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale des actionnaires aux administrateurs.

Le montant 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 cette rémunération sera versée en 2021 au titre de l'exercice 2020.

Les modalités de répartition de cette somme sont fixées par le Conseil d'administration sur proposition et après examen par le Comité des Rémunérations et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Il a été proposé par le Conseil d'administration du 11 février 2020, après avis de son Comité des Rémunérations, de faire évoluer légèrement la règle de répartition par rapport à ce qui a été appliqué au titre de l'exercice 2019 :

- une somme de 3 500 euros par administrateur par présence au Conseil ;
- un forfait annuel, de 20 000 euros supplémentaires, alloué au Président du Conseil ;
- 2 000 euros par administrateur par présence aux comités, dans la limite d'un montant annuel de 15 000 euros par comité ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité d'Audit (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance au comité) ;
- un forfait annuel, de 15 000 euros, alloué au Président du Comité des Risques (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du comité).

- un forfait annuel, de 10 000 euros, alloué au Président du Comité des Rémunérations, au Président du Comité Stratégique et RSE et au Président du Comité des Nominations (pas de rémunération supplémentaire pour chaque séance du comité).

Les évolutions restent très raisonnables par rapport aux pratiques courantes tant au niveau des sociétés du SBF 120 qu'au niveau des pairs de la Société à l'échelle européenne.

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

Il est rappelé que le versement de la somme allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité peut être suspendu (i) en vertu du deuxième alinéa de l'article L. 225-45 du Code de commerce, lorsque le Conseil d'administration n'est pas composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1 du même code, et (ii) dans les conditions du II de l'article L. 225-100 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. 225-37-3 du Code de commerce.

Conformément au II de l'article L. 225-37-2 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 2019 :

#### « Approbation de la politique de rémunération applicable aux membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, la politique de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2020 telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel. »*

#### 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 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 Président du Conseil d'administration d'Amundi est uniquement rémunéré par une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs par l'Assemblée générale en rémunération de leur activité. Il appartient, le cas échéant, à ce dernier de renoncer à la perception de cette rémunération. Afin de garantir son indépendance dans l'exécution de son mandat, le Président du Conseil d'administration n'est pas éligible à une rémunération variable.

Xavier Musca a renoncé à percevoir une rémunération et ne percevra donc aucune rémunération au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration d'Amundi au titre de l'exercice 2020. Dès lors, il ne sera pas procédé à un vote ex post de l'Assemblée générale en 2021 au titre de l'article L. 225-100 III du Code de commerce.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	Le Président du Conseil d'administration est rémunéré par une part de la somme fixe annuelle allouée aux administrateurs par l'Assemblée générale en rémunération de leur activité selon les règles définies annuellement (incluant une part fixe forfaitaire et une part variable en fonction de la participation aux réunions du Conseil et de ses comités). Le Président a la possibilité de renoncer à percevoir cette rémunération.

Conformément au II de l'article L. 225-37-2 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 2019 :

**« Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2020**

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise, approuve, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2020, telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel.»*

**2.4.4.4 Politique de rémunération applicable au Directeur Général**

La politique de rémunération du Directeur Général comprend, d'une part, des éléments communs à l'ensemble des mandataires sociaux présentés en section 2.4.4.1, et, d'autre part, des éléments spécifiques développés ci-après.

Le Conseil d'administration du 11 février 2020 a décidé de porter la rémunération fixe annuelle brute d'Yves Perrier de 1 000 000 euros à 1 050 000 euros au titre de 2020 soit une augmentation de 5 % par rapport à la rémunération fixe au titre de 2019. Cette décision a été prise sur la base d'un avis favorable du Comité des Rémunérations du 4 février 2020.

Les éléments pris en compte par le Conseil d'administration ont été les suivants :

- la performance économique d'Amundi en 2019, caractérisée notamment par une progression significative du résultat net (+12 %), ainsi que par un niveau d'activité très élevé (Collecte record de 108 milliards d'euros) sans que ces performances n'aient été reflétées dans la rémunération d'Yves Perrier, du fait de la limitation de la rémunération variable à 200 % imposée par la réglementation ;
- le positionnement de la rémunération totale du Directeur Général, dans la fourchette basse du marché (1<sup>er</sup> quartile d'un panel de pairs de l'Asset Management).

Sous réserve de leur approbation par l'Assemblée générale, cette politique de rémunération s'appliquerait à tout successeur éventuel du Directeur Général actuel, jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée des actionnaires.

**Compte tenu de la crise sanitaire et par effort de solidarité, le Directeur Général a souhaité renoncer à l'augmentation de la rémunération fixe qui lui a été attribuée par le Conseil d'administration le 11 février 2020, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale 2020. La rémunération fixe du Directeur Général demeurera donc inchangée à 1 000 000 € pour l'exercice 2020.**

**Le Conseil d'administration a pris acte de cette décision le 7 avril 2020 et invite l'Assemblée Générale à tenir compte de ces montants modifiés lors du vote de la 8ème résolution portant sur l'approbation de la politique de rémunération du Directeur Général, pour l'exercice 2020, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce.**

**Contrat de travail**

Il est rappelé qu'Yves Perrier, Directeur Général de la Société, est titulaire d'un contrat de travail comme décrit à la section 2.4.3.3.1.

**TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération fixe	Le montant de la rémunération fixe est déterminé par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, en prenant en compte les pratiques de place et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature dans les grandes sociétés cotées françaises et les sociétés de gestion d'actifs européennes cotées. Le Comité des Rémunérations analyse la situation de la rémunération du Directeur Général une fois par an, sans que cet examen ne donne nécessairement lieu à une révision de la rémunération. Une révision de la rémunération fixe sera envisagée, en particulier, dans le cas de modification substantielle du périmètre de responsabilité ou de décalage significatif par rapport au marché. Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération fixe versée par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Le versement des éléments de rémunération fixe n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020.

## Éléments de la politique de rémunération

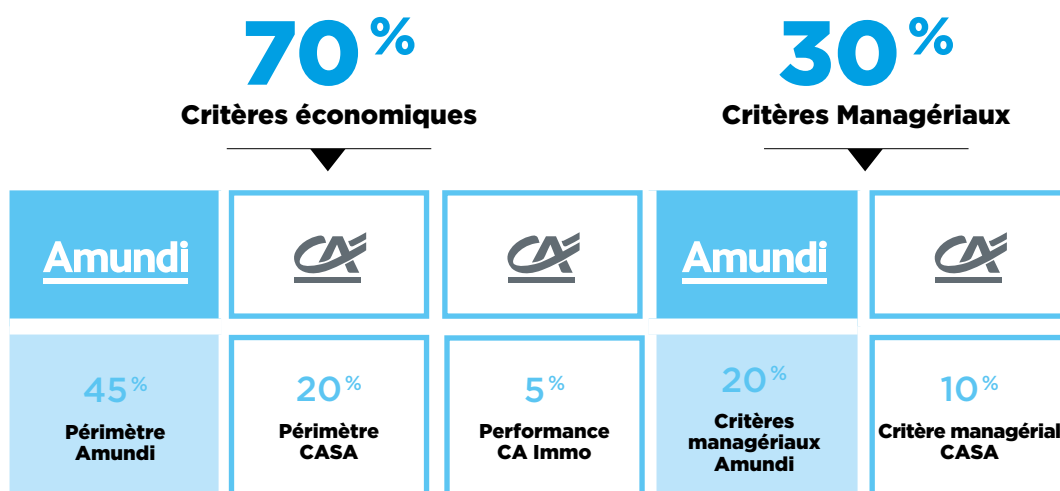
## Présentation

Rémunération variable  
Modalités de détermination

## Modalités de détermination de la rémunération variable

La partie variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle. Cette partie variable sera calculée sur la base du degré d'atteinte d'objectifs. Ceux-ci sont fixés en fonction de différents critères. Au titre de 2020, ces critères sont, à hauteur de 70 %, des objectifs économiques et, à hauteur de 30 %, des objectifs qualitatifs. En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la politique de rémunération. De plus, en application de l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier tel que modifié dans le cadre de la transposition de la directive CRD IV, la rémunération variable ne peut excéder le taux de 200 % de la rémunération fixe annuelle, y compris en cas de dépassement des objectifs. Chaque année, le montant de la rémunération variable d'Yves Perrier attribuée au titre de l'exercice en cours est déterminé par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

## Rémunération variable du Directeur Général au titre de 2020



Cette rémunération est versée par Crédit Agricole S.A. au titre de son contrat de travail. Yves Perrier ne perçoit donc aucune rémunération variable par la Société au titre de son mandat de Directeur Général. Les critères pour l'année 2020 sont les suivants :

**Objectifs économiques, comptant pour 70 % de la rémunération variable**

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

## Critères économiques

	Pondération	Seuil	Cible	Plafond
<b>CRITÈRES ÉCONOMIQUES</b>	<b>70 %</b>			
<b>Amundi</b>	<b>45 %</b>			
PNB (en millions d'euros)	7,5 %	50 %	100 %	150 %
Coex (en %)	7,5 %	50 %	100 %	150 %
RNPG (en millions d'euros)	22,5 %	50 %	100 %	150 %
Collecte totale (en milliards d'euros)	7,5 %	50 %	100 %	150 %
<b>Crédit Agricole S.A.</b>	<b>20 %</b>	60 %	100 %	150 %
<b>Crédit Agricole Immobilier</b>	<b>5 %</b>	66 %	100 %	150 %

Les critères économiques, comptant pour 70 % de la rémunération variable porteront sur les résultats financiers d'Amundi, de Crédit Agricole S.A. et de Crédit Agricole Immobilier :

- sur le périmètre d'Amundi (45 % du total) : le RNPG Amundi pour 22,5 % du total, le produit net bancaire (« PNB »), le coefficient d'exploitation, et la collecte nette totale pour 7,5 % du total pour chacun de ces trois derniers ;
- pour chaque critère, la cible retenue est fixée sur la base du budget approuvé par le Conseil d'administration du 11 février 2020. Pour chaque critère, le taux de réalisation ne peut excéder 150 %, et un seuil déclencheur est appliqué en deçà duquel le taux de réalisation sera considéré comme nul ;
- sur le périmètre Crédit Agricole S.A. (20 % du total) ;
- sur la performance de Crédit Agricole Immobilier (5 % du total).

Pour chaque critère, l'évaluation de la performance d'Yves Perrier résulte de la comparaison entre le résultat obtenu et la cible définie.

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
Rémunération variable Modalités de différé	<p><b>Objectifs managériaux comptant pour 30 % de la rémunération variable</b> Les objectifs managériaux, comptant pour 30 % de la rémunération variable, sont fixés chaque année en fonction des priorités stratégiques du Groupe. Pour l'exercice 2020, ils portent, à hauteur de 20 % du total, sur des critères managériaux relatifs à Amundi (en particulier la poursuite du renforcement de la structure managériale d'Amundi pour 10 % du total ainsi que la mise en œuvre de la politique ESG conformément au plan annoncé pour 10 % du total), et à hauteur de 10 % sur le pilotage du projet sociétal du Groupe Crédit Agricole dont Yves Perrier assume la responsabilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.</p> <p><b>Modalités de différé et d'indexation de la rémunération variable</b> Les modalités de différé et d'indexation resteront inchangées par rapport à l'exercice 2019. Yves Perrier conservera ses droits au versement des tranches de rémunération différée non acquises en cas de départ, sauf dans les cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde. Le bénéfice est maintenu en cas de départ à la retraite, d'invalidité, de décès ou de circonstances exceptionnelles motivées par le Conseil d'administration. Dans ces derniers cas, les tranches de rémunération variable différée non encore échues seront livrées à leur date d'échéance normale en fonction du niveau d'atteinte des conditions de performance. <b>Part non différée de la rémunération variable globale, comptant pour 30 % du total</b> La part non différée de la rémunération variable globale est payée, pour 30 % du total, dans les 15 jours suivants l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020. <b>Part à paiement décalé de la rémunération variable globale, comptant pour 10 % du total</b> La part à paiement décalé de la rémunération variable est payée, pour 10 % du total en septembre 2021. 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. <b>Part différée de la rémunération variable annuelle, comptant pour 60 % du total</b> La rémunération variable annuelle est, à concurrence de 60 %, différée par tiers sur trois ans et conditionnée à la présence et à l'atteinte d'objectifs de performance au niveau d'Amundi et de Crédit Agricole S.A. Pour la partie différée au titre de 2020, l'ensemble des objectifs de performance conditionnant le paiement de la part différée de la rémunération variable d'Yves Perrier et déterminés par le Conseil d'administration de la Société sur recommandation du Comité des Rémunérations, sont liés pour 85 % au RNPG du Groupe Amundi et pour 15 % à des agrégats propres au groupe Crédit Agricole S.A. (conditions de performance économique, boursière et sociétale). Les conditions de performance retenues sont identiques à celle de l'année 2019 et sont décrites au chapitre 2.4.3.3.2. Cette partie de la rémunération variable sera en outre indexée à concurrence de 85 % sur l'évolution du cours de l'action Amundi et à concurrence de 15 % sur l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. En cas de constatation d'un comportement à risque non conforme pendant la période d'acquisition de 3 ans, la rémunération variable différée conditionnelle initialement attribuée peut être réduite en tout ou partie par le Conseil d'administration d'Amundi conformément aux articles L. 511-83 et L. 511-84 du Code monétaire et financier.</p>
Rémunération variable Modalités de versement	<p><b>Modalités de versement de la rémunération variable</b> Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 III. du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020 d'approuver les éléments de rémunération variable pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 est demandée conformément à l'article L. 225-237-2 du Code de commerce. Le versement des éléments de rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020.</p>
Rémunération exceptionnelle	<p>Absence de rémunération exceptionnelle, sauf circonstances spécifiques liées à des opérations ayant un effet structurant sur la Société. Le versement d'éléments de rémunération exceptionnelle serait, en tout état de cause, conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020.</p>
Rémunérations allouées à raison du mandat d'administrateur	<p>Yves Perrier a renoncé à la perception d'une rémunération à raison de son mandat d'administrateur.</p>
Valorisation des avantages de toute nature	<p>Yves Perrier bénéficie d'un véhicule de fonction mis à disposition par Amundi. Conformément aux dispositions de l'article L. 225-100 III du Code de commerce, il sera proposé à l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020 d'émettre un avis sur les éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature pour lesquels l'approbation de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 est demandée conformément à l'article L. 225-237-2 du Code de commerce. Le versement des éléments de rémunération correspondant aux avantages de toute nature n'est pas conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle qui statuera sur les comptes de l'exercice devant se clore le 31 décembre 2020.</p>
Options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	<p>Il n'est pas prévu d'allouer d'actions de performance à Yves Perrier au titre de l'exercice 2020. Il n'est pas prévu d'allouer d'options d'actions à Yves Perrier au titre de l'exercice 2020.</p>

Éléments de la politique de rémunération	Présentation
<b>Indemnités de cessation de fonction : indemnité de départ</b>	<p>Le contrat de mandat d'Yves Perrier ne prévoit pas d'indemnité de départ en cas de cessation de ses fonctions au sein d'Amundi.</p> <p>Si Yves Perrier devait toucher une indemnité de départ, ce serait au titre de la rupture de son contrat de travail avec Crédit Agricole S.A. et de la cessation de ses fonctions au sein de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Dans l'hypothèse où il serait mis fin à son contrat de travail, Yves Perrier bénéficierait d'une indemnité contractuelle d'un montant égal à deux fois le montant de sa rémunération fixe et variable attribuée au cours des 12 mois précédant la rupture de son contrat de travail, calculée conformément aux termes de la convention collective de Crédit Agricole S.A. Cette indemnité serait à la seule charge de Crédit Agricole S.A. et ne ferait l'objet d'aucune refacturation à Amundi. Cette indemnité ayant une nature contractuelle, sa résiliation supposerait la conclusion d'un avenant entre Crédit Agricole S.A. et Yves Perrier.</p>
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	Il n'existe pas de clause de non-concurrence.
<b>Régime de retraite supplémentaire</b>	<p>Au titre de ses fonctions et de son contrat de travail au sein de Crédit Agricole S.A., Yves Perrier bénéficie du régime de retraite supplémentaire des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole, complémentaire aux régimes collectifs et obligatoires de retraite et de prévoyance. Ces régimes sont entièrement pris en charge par Crédit Agricole S.A. et ne font l'objet d'aucune refacturation à Amundi.</p> <p>Ces régimes sont constitués d'une combinaison d'un régime à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts) et d'un régime de retraite à prestations définies (article 39 du Code général des impôts) de type additif dont les droits aléatoires sont cristallisés en date du 31 décembre 2019 et restent déterminés sous déduction de la rente constituée dans le cadre du régime à cotisations définies. À la liquidation, la rente totale de retraite d'Yves Perrier est plafonnée, pour l'ensemble des régimes de retraite d'entreprises et des régimes obligatoires de base et complémentaire, à 16 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale à cette date, et à 70 % de la rémunération de référence.</p> <p>Ces régimes ont été institués par voie d'accords collectifs référendaires et leur résiliation par Crédit Agricole S.A. supposerait la dénonciation de ces accords avec respect d'un délai de préavis de 3 mois.</p> <p><b>Régime de retraite à cotisations définies</b></p> <p>Les contributions à ce régime, calculées sur la rémunération brute versée dans la limite de huit plafonds annuels de sécurité sociale, sont fixées à 5 % à la charge de Crédit Agricole S.A. et 3 % à la charge d'Yves Perrier. Elles incluent les cotisations au régime de retraite supplémentaire des organismes agricoles résultant de l'accord du 31 janvier 1996 (dit « régime 1,24 % »).</p> <p><b>Régime de retraite à prestations définies</b></p> <p>Conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2019, les droits de ce régime de retraite à prestations définies ont été cristallisés en date du 31 décembre 2019. Aucun droit supplémentaire ne sera octroyé au titre des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le bénéfice de ces droits passés reste aléatoire et soumis à condition de présence au terme.</p> <p>Le régime de retraite à prestations définies fait l'objet d'une gestion externalisée auprès d'un organisme régi par le Code des assurances. Le financement de l'actif externalisé s'effectue par des primes annuelles financées intégralement par Crédit Agricole S.A.</p> <p>Les caractéristiques principales des régimes de retraite mentionnées ci-dessus sont identiques à celles décrites en 2.4.3.3.3 du présent document d'enregistrement unique.</p>

Conformément au II de l'article L. 225-37-2 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 2019 :

#### « Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général au titre de l'exercice 2020

*L'Assemblée générale, statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires, connaissance prise du rapport sur le gouvernement d'entreprise approuve, en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce, la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2020 telle que présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant au chapitre 2 du document d'enregistrement universel. »*