



2020



Rapport de  
**Responsabilité  
Sociale  
d'Entreprise**

La confiance  
ça se mérite

**Amundi**  
GRUPE CRÉDIT AGRICOLE

# Sommaire

## INTRODUCTION

|  |    |
|--|----|
| Amundi, leader européen de la gestion d'actifs | 4  |
| Éditos de Xavier Musca et d'Yves Perrier       | 6  |
| Chiffres clés 2020                             | 8  |
| Environnement et Stratégie                     | 10 |
| Notre modèle d'affaires                        | 12 |
| Évolution de la gouvernance                    | 14 |
| Conseil d'Administration                       | 16 |
| Comité de Direction                            | 18 |
| Comité Exécutif                                | 19 |
| Global Advisory Board                          | 20 |
| Le rôle des instances de Direction             | 21 |

## 1

### LES ENGAGEMENTS RSE D'AMUNDI

23

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Les enjeux RSE d'Amundi  | 23 |
| 1.2 La participation d'Amundi à la démarche FReD du groupe Crédit Agricole S.A.                          | 23 |
| 1.3 Notations extra-financières d'Amundi et participation aux indices boursiers socialement responsables | 24 |
| 1.4 Les chartes et actions de place qui nous engagent  | 24 |
| 1.5 L'application du devoir de vigilance   | 25 |
| 1.6 Le respect des droits humains  | 25 |

## 2

### AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

26

|  |    |
|--|----|
| 2.1 Un plan d'actions ambitieux                        | 26 |
| 2.2 La stratégie d'investissement responsable d'Amundi | 27 |
| 2.3 La politique ESG d'Amundi                          | 28 |
| 2.4 Les actions en faveur du climat                    | 30 |
| 2.5 L'investissement à impact social et solidaire      | 31 |
| 2.6 L'engagement du pôle Actifs Réels et Alternatifs   | 32 |

## 3

### RESPECTER LA PROMESSE FAITE AUX CLIENTS

33

|  |    |
|--|----|
| 3.1 Développer une relation durable avec les réseaux partenaires et leurs clients  | 33 |
| 3.2 Établir des relations de confiance avec nos clients entreprises et institutionnels et leur proposer des solutions adaptées à leurs besoins | 34 |
| 3.3 Un dispositif de conformité et de gestion des risques indépendant pour garantir nos engagements envers nos clients                         | 35 |
| 3.4 Protection des données (RGPD)  | 37 |

## 4

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

38

|   |    |
|---|----|
| 4.1 Carte d'identité d'Amundi au 31 décembre 2020             | 38 |
| 4.2 Emploi, formation et rémunération                         | 40 |
| 4.3 Cohésion sociale, Qualité de vie au travail et Engagement | 42 |

## 5

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

45

|  |    |
|--|----|
| 5.1 Inclusion                          | 45 |
| 5.2 Mécénat et actions de solidarité   | 46 |
| 5.3 Achats responsables                | 47 |
| 5.4 Empreinte environnementale directe | 48 |

## 6

### MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

51

|                           |    |
|---------------------------|----|
| 6.1 Note méthodologique   | 51 |
| 6.2 Tableau d'indicateurs | 53 |

# Rapport de responsabilité sociale d'entreprise 2020

Premier gérant d'actifs européen parmi les 10 premiers acteurs mondiaux <sup>(1)</sup>, Amundi propose à ses 100 millions de clients - particuliers, institutionnels et entreprises - une gamme complète de solutions d'épargne et d'investissement en gestion active et passive, en actifs traditionnels ou réels.

Ses six plateformes de gestion internationales <sup>(2)</sup>, sa capacité de recherche financière et extra-financière, ainsi que son engagement de longue date dans l'investissement responsable en font un acteur de référence dans le paysage de la gestion d'actifs.

Les clients d'Amundi bénéficient de l'expertise et des conseils de 4 700 professionnels dans plus de 35 pays. Filiale du groupe Crédit Agricole, Amundi est cotée en Bourse et gère aujourd'hui plus de 1 700 milliards d'euros d'encours <sup>(3)</sup>. ■

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

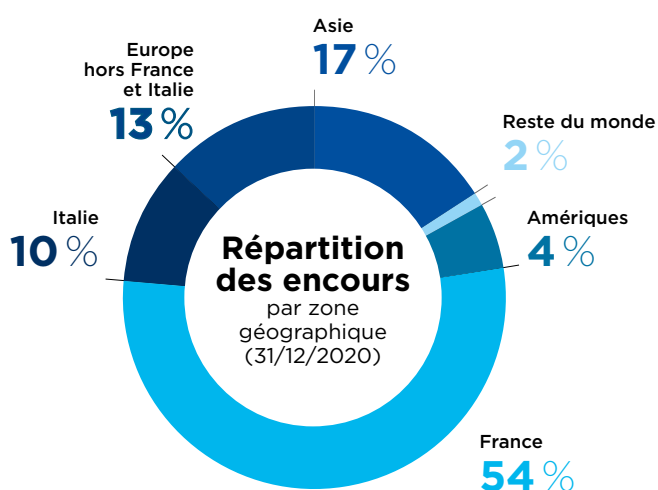
Néanmoins, pour rendre compte auprès de ses parties prenantes de ses engagements et réalisations dans ce domaine, Amundi publie le présent rapport RSE qui correspond au chapitre 3 de son document d'enregistrement universel.

(1) Source : IPE « Top 500 asset managers » publié en juin 2020 sur la base des encours sous gestion à décembre 2019.

(2) Boston, Dublin, Londres, Milan, Paris et Tokyo.

(3) Données Amundi au 31/12/2020.

# Amundi, leader européen de la gestion d'actifs



(1) Source : IPE « Top 500 Asset Managers » publié en juin 2020, sur la base des encours sous gestion à décembre 2019.

(2) Pour les gestionnaires d'actifs traditionnels - Refinitiv, décembre 2020.

Amsterdam  
 Bangkok  
 Barcelone  
 Beijing  
 Boston  
 Bratislava  
 Bruxelles  
 Bucarest  
 Budapest  
 Casablanca  
 Dubaï  
 Dublin  
 Durham

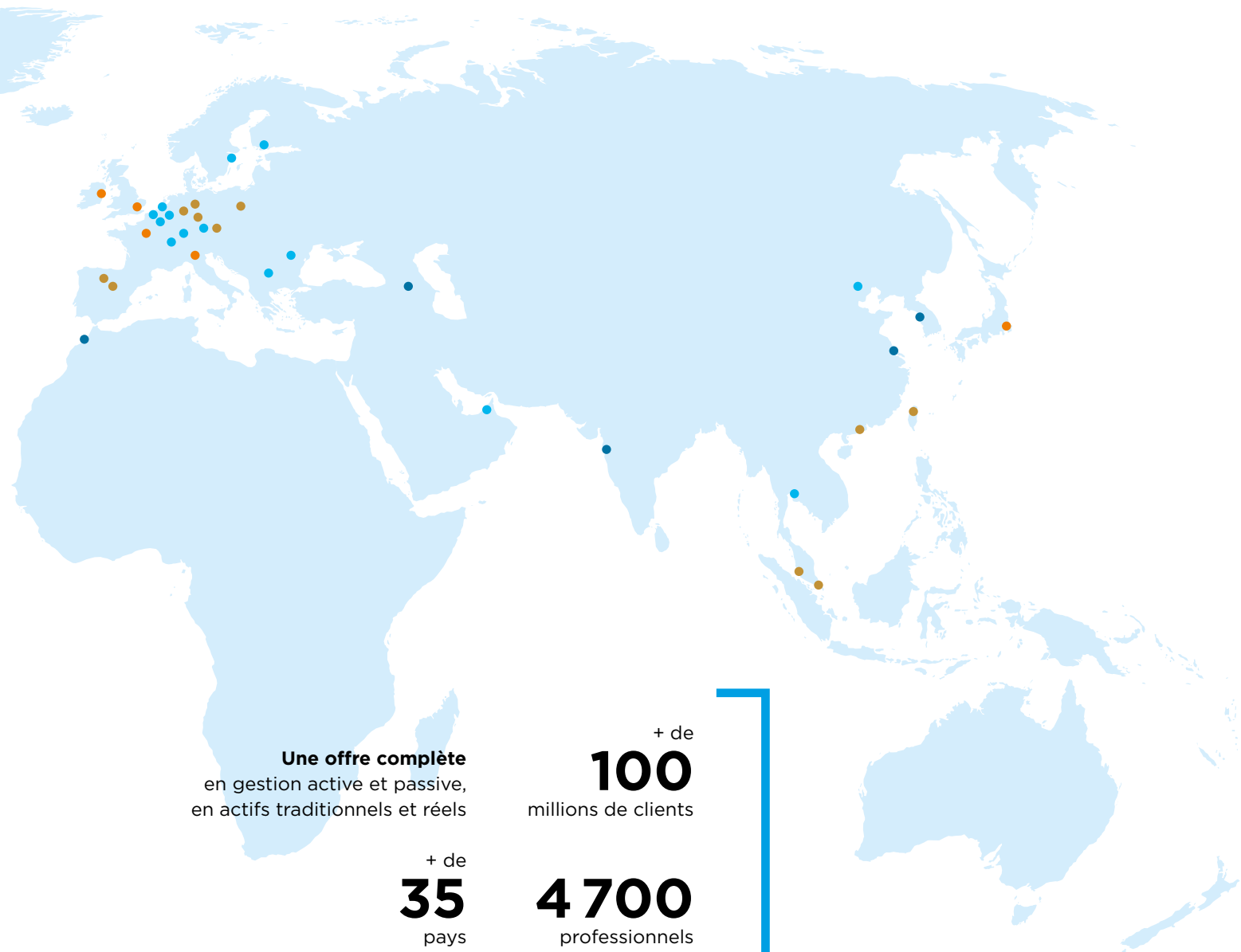
Erevan  
 Francfort  
 Genève  
 Helsinki  
 Hong Kong  
 Kuala Lumpur  
 Londres  
 Luxembourg  
 Madrid  
 Mexico  
 Miami  
 Milan  
 Montréal

Mumbai  
 Munich  
 Paris  
 Prague  
 Santiago du Chili  
 Séoul  
 Shanghai  
 Singapour  
 Sofia  
 Stockholm  
 Taipei  
 Tokyo  
 Toronto

Varsovie  
 Vienne  
 Zurich

● Centres d'investissement principaux  
 ● Centres d'investissement locaux  
 ● Autres entités Amundi  
 ● Joint-ventures

Au 31/12/2020.



**Une offre complète**  
 en gestion active et passive,  
 en actifs traditionnels et réels

+ de  
**35**  
 pays

+ de  
**100**  
 millions de clients

+ de  
**4 700**  
 professionnels

## Xavier Musca

Président du Conseil d'Administration d'Amundi,  
Directeur Général Délégué de Crédit Agricole S.A.



2020 restera l'année d'une crise sans précédent. Mais Amundi a passé avec succès ce test de résistance. Elle a maintenu une activité dynamique tirée par l'ensemble des segments de clientèle et a financé les investissements de croissance interne par la poursuite de gains de productivité. Le coefficient d'exploitation (51,7%) s'établit ainsi toujours au meilleur niveau de l'industrie. Les résultats 2020, corrigés de l'effet marché, s'inscrivent dans la trajectoire du plan 2018-2020. Ces bonnes performances, conjuguées avec une structure financière solide, ont conduit le Conseil d'Administration à proposer à l'Assemblée Générale un dividende de 2,90 euros par action, correspondant à 65% du résultat net part du Groupe.

Pendant cette année troublée, Amundi a préparé l'avenir en prenant de nouvelles initiatives : création d'une nouvelle *joint-venture* en Chine avec Bank of China, acquisition de Banco Sabadell Asset Management en Espagne, lancement d'Amundi Technology.

Amundi s'inscrit en outre pleinement dans les trois dimensions (client, humain et sociétal) du projet du Groupe Crédit Agricole. Son statut de leader en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) permet de proposer aux clients des réseaux du Groupe et aux distributeurs tiers des solutions d'épargne qui intègrent les objectifs environnementaux et sociétaux en phase avec leurs attentes. Conformément aux objectifs annoncés en 2018, 100% de ses fonds ouverts en gestion active intègrent dorénavant des critères ESG<sup>(1)</sup>. Amundi a également dépassé ses objectifs d'encours en « solutions vertes », passant de 12,3 à 21,9 milliards d'euros

« Amundi a confirmé en 2020 sa trajectoire de croissance rentable et a franchi une nouvelle étape dans son engagement en tant qu'investisseur responsable. »

à fin 2020. La multiplication de ces initiatives pour le développement d'une finance plus respectueuse de l'environnement et en faveur de la cohésion sociale conforte l'ambition du Groupe Crédit Agricole de devenir le premier acteur européen de l'investissement responsable.

Préparer l'avenir, c'est aussi assurer l'évolution managériale. Après 14 années à la tête du Groupe, Yves Perrier a souhaité transmettre la responsabilité de la Direction Générale. Sous sa direction, Amundi a connu un développement remarquable.

Elle est aujourd'hui le leader européen et l'un des leaders mondiaux de la gestion d'actifs, reconnue pour la force de son modèle économique, sa dynamique de développement et son positionnement d'acteur financier engagé vis-à-vis de la société. Amundi et le Groupe Crédit Agricole doivent beaucoup à Yves Perrier.

Le Conseil d'Administration a désigné Valérie Baudson pour lui succéder. J'ai proposé qu'Yves me succède à la Présidence du Conseil d'Administration, afin qu'il continue à nous apporter son expérience exceptionnelle. Cette évolution de la gouvernance nous permettra d'assurer une transition harmonieuse et la poursuite du développement d'Amundi. ■

(1) Février 2021 - lorsqu'une méthodologie de notation ESG est applicable.



**Yves Perrier**  
Directeur Général  
d'Amundi



Malgré un contexte de crise sanitaire inédit, Amundi a démontré la solidité de son modèle économique et de son organisation.

La robustesse de ses infrastructures informatiques et l'engagement de ses collaborateurs ont en effet permis d'assurer, pendant toute l'année, un haut niveau de service dans les 36 pays dans lesquels l'entreprise opère.

L'exercice 2020 a confirmé la dynamique de croissance rentable dans laquelle s'inscrit l'entreprise depuis sa création. La collecte s'est maintenue à un niveau élevé (+ 45 milliards d'euros) et le résultat net ajusté (962 millions d'euros) est - hors effet de marché - en ligne avec les objectifs définis dans le plan 2018-20. Enfin, le coefficient d'exploitation (51,7%) demeure au meilleur niveau de l'industrie. Ces résultats ont permis de renforcer la structure financière de l'entreprise et la reprise de la distribution d'un dividende en ligne avec la politique annoncée lors de la cotation (65% du résultat net consolidé).

2020 a également été une année riche en initiatives stratégiques. Les accords avec Société Générale ont été renouvelés pour cinq ans. La création d'une *joint-venture* en Chine avec Bank of China et l'acquisition de Sabadell Asset Mana-

« Amundi  
a une nouvelle fois  
montré la solidité  
de son modèle  
économique et pris  
plusieurs initiatives  
stratégiques  
qui alimenteront  
sa croissance future. »

gement en Espagne renforcent l'entreprise dans ses deux zones de développement international : l'Europe et l'Asie. Enfin, le lancement d'une nouvelle ligne métier, Amundi Technology, qui capitalise sur l'expertise informatique développée en interne, constitue un nouveau relais de croissance.

Amundi est aujourd'hui le leader européen de l'industrie, reconnu au plan mondial tant pour ses expertises, sa dynamique de développement et sa profitabilité, que pour son engagement

en tant qu'investisseur responsable.

Dans ce contexte, j'ai considéré qu'après 14 ans à la direction de l'entreprise, le moment était venu de transmettre la responsabilité de la Direction Générale. À compter du 10 mai 2021, Valérie Baudson me succédera dans cette fonction tandis que je deviendrai Président du Conseil d'Administration. Présente depuis 2007 dans l'entreprise, Valérie Baudson a été une actrice clé de la réussite d'Amundi par le développement de l'activité de gestion passive/ETF et de CPR AM, ainsi que par sa contribution active à la Direction Générale. J'ai une totale confiance dans sa capacité à poursuivre la trajectoire de développement d'Amundi. ■

# Chiffres clés 2020

En 2020, Amundi a poursuivi sa trajectoire de croissance rentable. Au cours d'une année exceptionnelle marquée par la crise de la Covid-19, Amundi a démontré sa résilience en restant opérationnelle à 100% et en maintenant une solide dynamique d'activité, avec une collecte de + 45 milliards d'euros. Le résultat net est de bon niveau, à 962 millions d'euros <sup>(1)</sup>, quasi stable hors impact de la baisse des marchés <sup>(2)</sup>. Ces bons résultats reflètent notamment le maintien d'une excellente efficacité opérationnelle avec des charges en baisse (- 2,6% vs 2019) et un coefficient d'exploitation à 51,7% <sup>(1)</sup>. La situation financière est toujours très solide avec des fonds propres tangibles de 3,2 milliards d'euros <sup>(3)</sup> et un ratio CET 1 de 20,0%.

## Activité

**+ 45** Md€  
Collecte nette <sup>(4)</sup>

**1729** Md€  
Encours sous  
gestion <sup>(4)</sup>

## Profitabilité

**962** M€  
Résultat net  
part du Groupe <sup>(1)</sup>

**51,7** %  
Coefficient  
d'exploitation <sup>(1)</sup>



(1) Données ajustées, hors amortissement des contrats de distribution.

(2) Retraitement de l'impact en 2020 de la baisse de l'indice EuroStoxx moyen et du résultat financier pour environ - 50 millions d'euros après impôt.

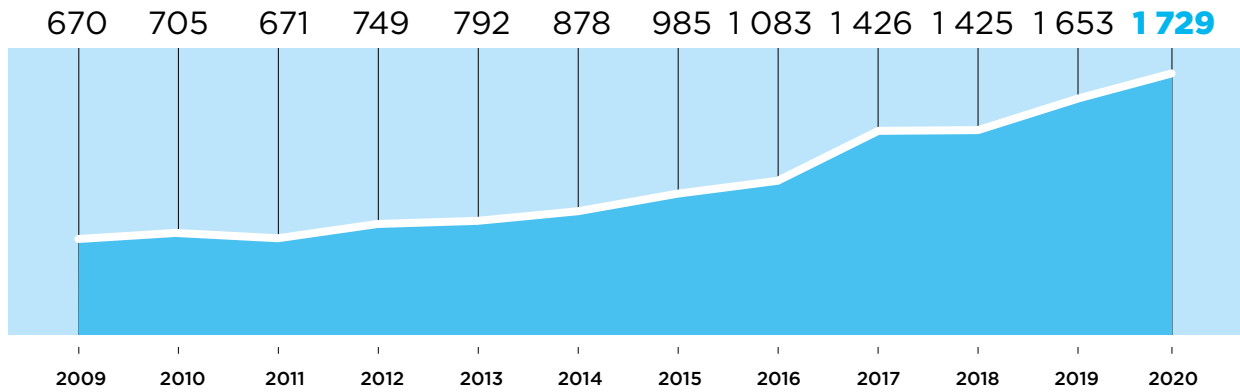
(3) Capitaux propres hors goodwill et immobilisations incorporelles.

(4) Encours et collecte incluant Sabadell AM à partir du troisième trimestre 2020 et incluant les actifs conseillés et commercialisés, et comprenant 100% de la collecte et des encours gérés des joint-ventures asiatiques; pour Wafa au Maroc, les encours sont repris pour leur quote-part.



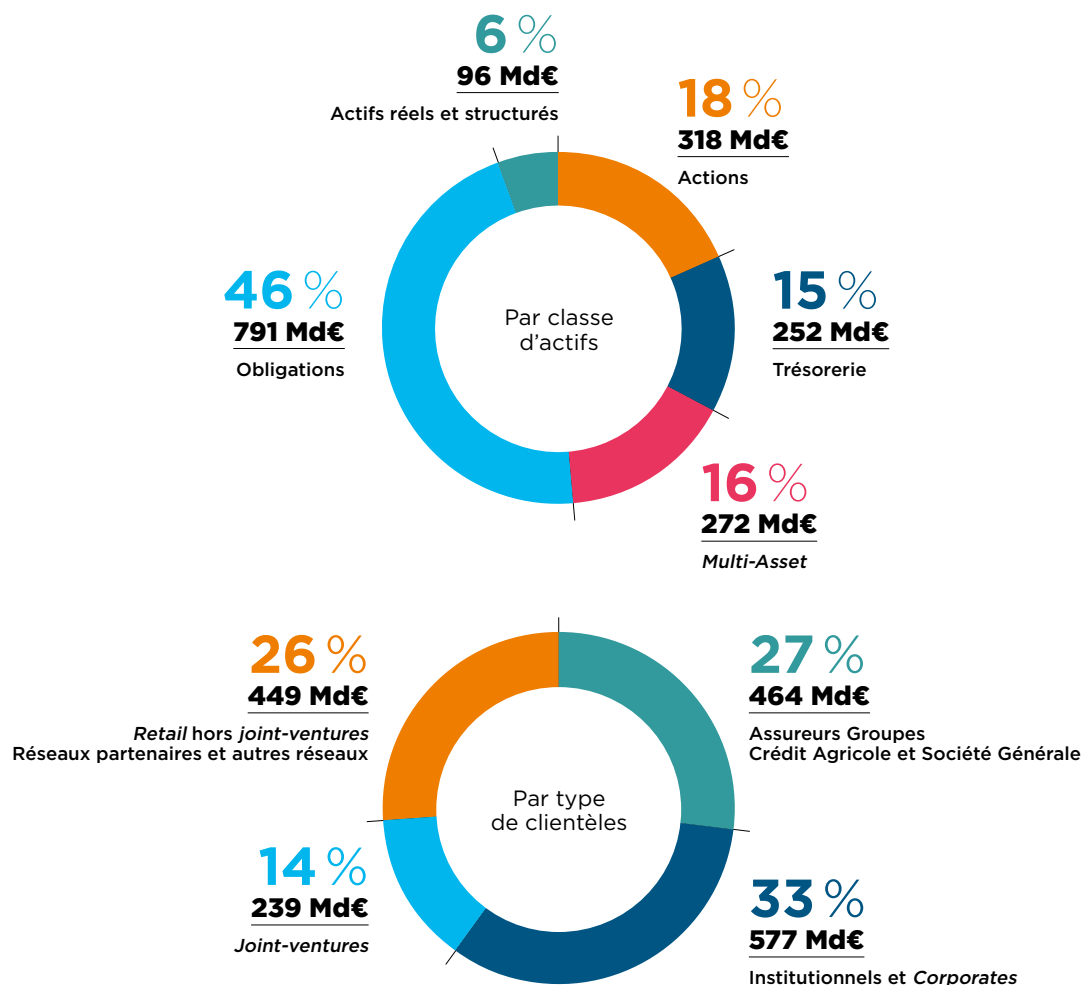
## Croissance des encours sous gestion 2009-2020

Encours en fin d'année, en Md€



## Répartition des encours

au 31 décembre 2020



# Environnement et **Stratégie**

## Un positionnement **unique**

**Depuis sa création en 2010, Amundi poursuit une trajectoire reposant sur une intuition stratégique :** offrir des solutions d'investissement simples, adaptées aux besoins des clients particuliers et des clients institutionnels, en France et à l'international, en se développant sur l'ensemble des expertises et avec une présence sur les principaux bassins d'investissement internationaux.

**L'exécution de cette stratégie s'appuie sur quatre piliers :** une offre complète et performante de produits et de services, une grande capacité de conseil, une excellente efficacité opérationnelle et un fort engagement sociétal.

**Elle repose également sur un modèle organisationnel unique :** une organisation à la fois globale et locale, centrée sur les clients, et couplée à une approche industrielle du métier.

Cette stratégie a été validée par un développement significatif des encours et des résultats, qui ont été multipliés par 2,6 entre 2010 et 2020.

## Des tendances de fond qui s'accélèrent et confortent **le modèle de développement d'Amundi**

### **Une pression continue sur les marges**

L'ensemble du secteur financier est confronté depuis plusieurs années à des niveaux de taux durablement bas. Cette situation, accentuée par les actions concertées des banques centrales à la suite de la crise de la Covid-19, se traduit par une baisse des rendements des actifs dans lesquels l'épargne des clients est investie et donc par une pression accrue sur les marges des gérants d'actifs, tout en favorisant le développement de la gestion passive, dont les coûts sont faibles. Cette pression sur les marges est accentuée par la concurrence croissante des grandes sociétés de gestion américaines, qui bénéficient d'un marché domestique puissant : le marché américain représente 50% du marché mondial.

### **Une demande accrue pour des offres globales, couvrant l'ensemble des expertises**

Dans un environnement incertain et marqué par des taux durablement bas, les clients – particuliers ou institutionnels – sont à la recherche de solutions personnalisées, flexibles et adaptées au contexte de marché. Celles-ci doivent donc pouvoir inclure aussi bien des actifs traditionnels, en gestion active ou passive, que des actifs réels (immobilier, dette privée, *private equity*, infrastructures...). Cela représente une opportunité pour les acteurs disposant d'une palette complète d'expertises et des capacités d'allocation.

### **Une réglementation de plus en plus exigeante**

Les exigences réglementaires grandissantes depuis la crise de 2008 nécessitent des investissements significatifs et poussent à une logique industrielle.

### **Des besoins renforcés des clients en matière de services et de nouveaux usages**

Soumis eux aussi à la pression sur les marges, au renforcement des exigences réglementaires, notamment en matière de conseil, et à l'évolution des attentes des clients finaux, les distributeurs veulent de plus en plus des partenaires capables de leur proposer une palette complète de solutions : services opérationnels, solutions de gestion et de conseil, mais aussi outils digitaux, rendus encore plus indispensables par la crise sanitaire. De même, les clients institutionnels peuvent être en demande d'offres de conseil ou d'externalisation de tout ou partie de leurs processus d'investissement.

## Des attentes croissantes des investisseurs sur les enjeux ESG

Au-delà des considérations économiques, l'industrie de la gestion d'actifs n'échappe pas aux défis ESG. Les investisseurs se veulent désormais plus responsables vis-à-vis de l'environnement, de la société et en matière de gouvernance. Aussi cherchent-ils des solutions d'investissement qui intègrent pleinement ces paramètres. Cette tendance s'est accélérée en 2020 : 49 % des flux en actifs moyen-long terme se sont orientés vers des fonds à dimension ESG <sup>(1)</sup>.

## De nouvelles opportunités en Asie

Enfin, la crise de 2020 a amplifié le basculement de la croissance économique des pays occidentaux vers l'Asie. Cela a accentué les besoins de solutions d'épargne des classes moyennes des pays asiatiques émergents, notamment en Chine et en Inde.

# Une stratégie **efficace et inchangée**

La stratégie développée depuis 2010 par Amundi s'inscrit complètement dans ces évolutions. Elle repose sur les priorités suivantes :

### 1. Accélérer son développement sur ses deux segments de clientèle, le *Retail* et l'*Institutionnel*, en :

- consolidant son leadership en tant que partenaire privilégié des réseaux et distributeurs, grâce à une offre de solutions, de services et d'outils adaptée à chaque canal de distribution ;
- augmentant la pénétration auprès des clients institutionnels, grâce à une gamme complète d'expertises et à son offre de conseil et services.

**2. Appuyer ce développement sur une offre de gestion performante et enrichie en permanence, en continuant à investir sur les expertises en forte croissance** (en particulier la gestion passive et les actifs réels) et sur le développement de **nouvelles solutions** (gestion sous mandat...).

**3. Consolider son leadership en Europe et amplifier son développement en Asie**, au travers de sa présence directe, de ses *joint-ventures* et de nouveaux partenariats, comme l'acquisition de Sabadell Asset Management et la création d'une nouvelle filiale en Chine en partenariat avec Bank of China.

**4. Tirer parti de l'efficacité de son modèle industriel** pour maintenir des coûts de revient parmi les plus bas de l'industrie, un avantage compétitif clé dans un contexte de taux durablement bas. La recherche permanente de gains de productivité et d'économies d'échelle permet de financer les investissements nécessaires au développement, tout en assurant la compétitivité de ses offres.

### 5. Transformer la technologie en nouveau relais de croissance en :

- poursuivant les investissements dans sa plateforme informatique, et en la valorisant auprès de clients externes à travers l'offre Amundi Technology ;
- enrichissant l'offre d'accompagnement aux réseaux de distribution par le déploiement d'outils digitaux innovants et personnalisés.

**6. Renforcer son positionnement d'investisseur responsable**, un engagement au cœur du modèle d'Amundi, qui s'incarne à la fois dans :

- la généralisation de la prise en compte de critères extra-financiers dans l'ensemble de ses gestions et dans sa politique d'engagement auprès des émetteurs ;
- le développement de solutions spécifiques innovantes répondant à la demande croissante de ses clients.

**7. Privilégier le développement organique** sur l'ensemble de ses métiers, de ses expertises et de ses géographies. **Cette stratégie peut être complétée par des opérations de croissance externe** si celles-ci permettent d'accélérer la mise en œuvre de cette stratégie en étant créatrices de valeur.

(1) Source : Broadridge, en pourcentage des flux en fonds ouverts en 2020.

# Notre modèle d'affaires

## Notre raison d'être \* :

Amundi, un partenaire de confiance qui agit chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société.

## Nos atouts

- 1. Des plateformes de gestion présentes sur l'ensemble des classes d'actifs**
  - Gestion active et gestion passive
  - Actifs traditionnels et actifs réels
  - 6 hubs internationaux (Boston, Dublin, Londres, Milan, Paris et Tokyo)
- 2. Une grande capacité d'innovation**
  - Développement permanent de nouvelles solutions d'épargne et d'investissement (thématiques, ESG...)
- 3. Un profil diversifié**
  - Des entités dans plus de 35 pays
  - 100 millions de clients *Retail*, via nos réseaux partenaires et nos distributeurs tiers
  - 1 500 clients institutionnels
- 4. Des collaborateurs expérimentés et engagés**
  - 4 700 collaborateurs dont 750 professionnels de l'investissement répartis sur toutes les classes d'actifs
  - Des collaborateurs engagés (score IER <sup>(1)</sup> de 74%)
- 5. Une technologie de haut niveau**
  - ALTO <sup>(2)</sup> : un outil *back-to-front* propriétaire et de haute qualité
- 6. Un engagement sociétal fort**
  - Un dispositif d'analyse ESG reconnu
  - Une position prise dès notre création et amplifiée en 2018 par un nouveau plan d'action ESG
  - 10 000 émetteurs notés ESG
- 7. Une situation financière solide**
  - Notation de Fitch Ratings : A+ avec perspective stable
  - Un bilan solide et un actionariat stable
  - Une excellente efficacité opérationnelle

## Notre organisation à la fois globale et locale

Elle est centrée sur nos clients, avec une approche industrielle. Nos plateformes de gestion et notre contrôle des risques sont totalement intégrés pour l'ensemble du Groupe. Nos équipes commerciales sont dédiées à chaque typologie de clientèles, dans plus de 35 pays, pour s'adapter aux spécificités locales.

\* Selon le rapport Notat-Senard de mars 2018 intitulé « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », la raison d'être se définit comme ce qui est « indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise ». La raison d'être du Groupe Crédit Agricole, « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société », ne correspond pas à une notion statutaire et a été formulée dans le cadre du projet de Groupe et du Plan à Moyen Terme 2022.

(1) Indice d'Engagement et de Recommandation. (2) Amundi Leading Technologies & Operations. (3) Données ajustées : hors amortissement des contrats de distribution; croissance entre 2018 et 2022 (sur la base d'hypothèses de marché neutres sur la période). (4) Données 2020. (5) Sur cinq ans - périmètre fonds ouverts. (6) Consultants : AonHewitt, Cambridge Associates, Mercer, Russell, Willis Towers Watson, Bfinance, données décembre 2020.

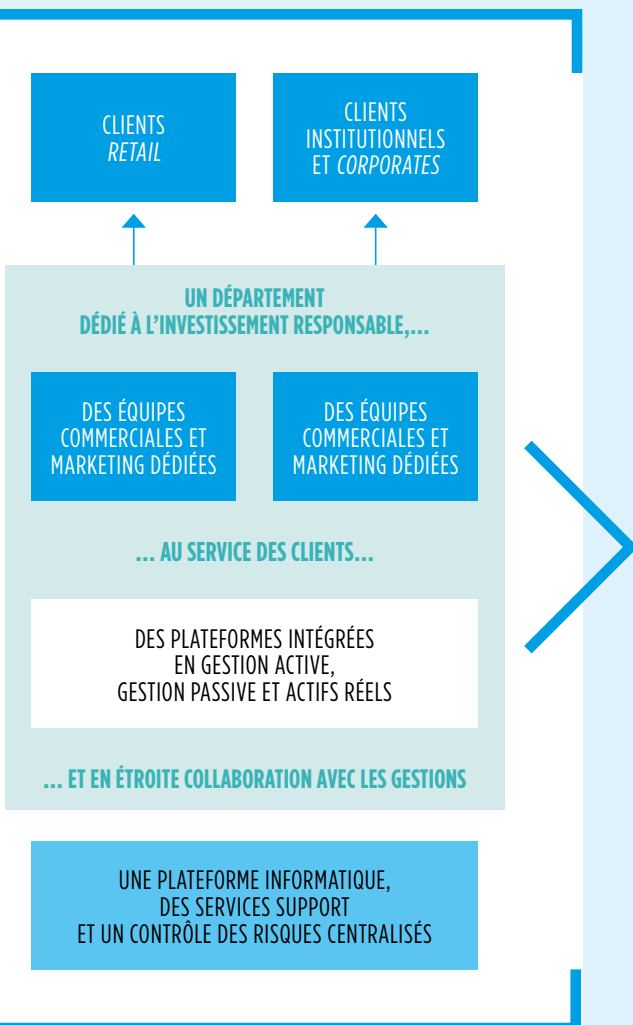
## Notre métier

**Nous proposons des solutions d'épargne et d'investissement** adaptées aux besoins de nos clients - *Retail*, Institutionnels et *Corporates* -, avec la volonté permanente d'avoir un impact positif sur la société et sur l'environnement. Pour cela, nous nous appuyons sur une organisation à la fois globale et locale, et sur une gamme complète d'expertises et de services.

## Notre ambition

**Figurer dans le top 5 mondial de l'industrie de la gestion d'actifs et être reconnu pour :**

- la qualité des expertises et services offerts à nos clients,
- notre dynamique de développement et de profitabilité, avec deux objectifs majeurs :
  - une croissance annuelle moyenne de + 5 % pour le résultat net ajusté entre 2018 et 2022 <sup>(3)</sup>,
  - un coefficient d'exploitation inférieur ou égal à 53 % <sup>(3)</sup>,
- notre positionnement d'acteur financier engagé.



## Notre création de valeur pour <sup>(4)</sup>...

### 1. Nos clients

- 74 % des encours dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> quartiles Morningstar <sup>(5)</sup>
- 67 % de recommandations positives des consultants <sup>(6)</sup>
- Indice de Recommandation Client *Retail* déployé dans 4 pays (France, Italie, République tchèque, Slovaquie), dans 7 banques partenaires (Caisses régionales du Crédit Agricole, LCL, CA Italie, UniCredit Italie, KB, UniCredit CZ et UniCredit SK)

### 2. Nos salariés

- Rémunération annuelle moyenne : 143 100 € <sup>(7)</sup>
- Un ratio d'équité mondial de 21 <sup>(8)</sup>
- 28,6 % de femmes au Comité Exécutif
- 62 % de collaborateurs formés
- Augmentation de capital réservée aux salariés (30 % de décote)

### 3. La société

- 378 Md€ d'encours en Investissement Responsable
- 331 M€ d'encours investis dans un fonds d'impact social
- Impôts payés : 564 M€ dont 359 M€ en France <sup>(9)</sup>
- 86 % de votes en faveur des résolutions climat lors des Assemblées Générales des entreprises dans lesquelles Amundi est actionnaire
- 900 jeunes en formation (alternants et stagiaires)

### 4. Nos actionnaires

- 73 % : TSR <sup>(10)</sup> de l'action depuis l'introduction en Bourse
- Un excellent coefficient d'exploitation de 51,7 %
- Un taux de distribution des dividendes de 65 %

(7) Périmètre monde - Salaires et traitements des salariés divisés par l'effectif moyen. (8) Méthodologie disponible dans la section 2.4 du Document d'Enregistrement Universel 2020. (9) Impôts, taxes et cotisations. (10) Le Total Shareholder Return inclut le rendement total pour un actionnaire : évolution du cours de Bourse au 31/12/2020 + dividendes versés de 2016 à 2019 + détachement du Droit Préférentiel de Souscription en mars 2017.



# Évolution de la gouvernance

---

**Le 10 mai 2021, date de l'Assemblée Générale, la gouvernance d'Amundi évoluera ainsi :**

- Valérie Baudson sera nommée Directrice Générale, succédant à Yves Perrier,
- Yves Perrier deviendra Président du Conseil d'Administration, succédant à Xavier Musca.

Cette évolution permettra d'assurer la continuité du développement d'Amundi, dans la ligne de la stratégie mise en œuvre avec succès depuis sa création.



**Yves Perrier**, qui dirige l'entreprise depuis 14 ans, a été l'architecte de la création d'Amundi en 2010 et a piloté son développement. Amundi est aujourd'hui le leader européen de la gestion d'actifs et un leader mondial.

Sous sa direction, l'entreprise a connu un fort essor, réalisé par croissance organique, complété par des opérations de croissance externe réussies, notamment l'acquisition de Pioneer Investments en 2017. Les encours sous gestion ont été multipliés par 2,5 depuis 2010 et les résultats ont quasiment doublé depuis l'introduction en Bourse en 2015. La capitalisation boursière de l'entreprise a également presque doublé depuis la cotation.

Au-delà des performances économiques, Amundi s'est affirmée comme un leader en matière d'ESG, notamment en généralisant l'intégration des critères extra-financiers dans les gestions.

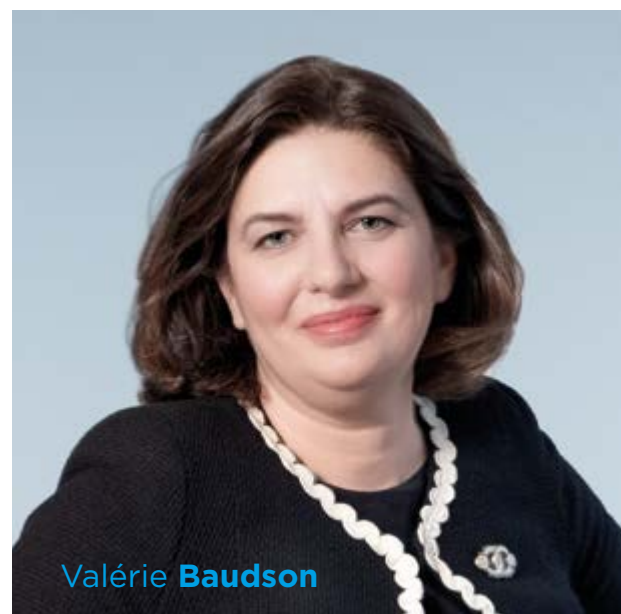
Âgé de 67 ans, Yves Perrier est diplômé de l'ESSEC et est expert-comptable. ■

**Valérie Baudson** a rejoint l'entreprise il y a 14 ans. Elle est membre du Comité Exécutif depuis 2013 et du Comité de Direction depuis 2016, en charge de CPR AM, de la ligne métier ETF, Indiciel et Smart beta et du pôle Clients Distribution Tiers et Banques Privées.

Elle a été une actrice clef de la réussite d'Amundi, par le développement de l'activité de gestion passive/ETF et de CPR AM, ainsi que par sa contribution active à la Direction Générale.

Valérie Baudson deviendra membre du Comité Exécutif et Directrice Générale Adjointe de Crédit Agricole S.A.

Elle est diplômée d'HEC Paris. ■



15

## Membres du Conseil d'Administration au 31/12/2020

Évolutions de la gouvernance au 10/05/2021  
(cf. pages 14/15)



**Xavier Musca**  
**Président du Conseil  
d'Administration**  
depuis 2012  
*Directeur Général Délégué  
de Crédit Agricole SA*



**Yves Perrier**  
**Directeur Général  
et Administrateur**  
depuis 2007  
*Directeur Général Adjoint  
de Crédit Agricole SA*



**Henri Buecher**  
**Administrateur**  
depuis 2019  
*Président de la Caisse Régionale  
du Crédit Agricole Alsace  
Vosges*



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



**William  
Kadouch-Chassaing**  
**Administrateur**  
depuis 2018  
*Directeur Général Adjoint  
du groupe Société Générale*



**Michel Mathieu**  
**Administrateur**  
depuis 2016  
*Directeur Général de LCL*



**Christian Rouchon**  
**Administrateur**  
depuis 2009  
*Directeur Général de la Caisse  
Régionale du Crédit Agricole  
du Languedoc*



**Andrée Samat**  
**Administratrice**  
depuis 2015  
*Présidente de la Caisse  
Régionale du Crédit Agricole  
Provence Côte d'Azur*



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



**Laurence Danon-Arnaud**  
**Administratrice  
indépendante**  
depuis 2015  
*Présidente de Primerose SAS*



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



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



**Éric Tazé-Bernard**  
**Administrateur élu par les salariés**  
depuis 2016  
*Responsable du Conseil en  
allocation d'actifs pour les  
investisseurs institutionnels  
d'Amundi Asset Management*



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



**Gianni Franco Papa**  
**Censeur**  
depuis 2018  
*Ancien Directeur Général  
d'UniCredit*



Au 31/12/2020

5

## Comités spécialisés

Stratégie et RSE  
Audit  
Risques  
Rémunérations  
Nominations



## Présentation du Conseil d'administration

33%

indépendants <sup>(1)(2)</sup>

42%

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

61 ans

âge moyen

22

réunions <sup>(4)</sup>

96,7%

taux de présence <sup>(4)</sup>



## Présentation des Instances de Direction du Groupe

Comité de Direction <sup>(5)</sup>

14

membres

3 nationalités

3 femmes

Comité Exécutif <sup>(6)</sup>

28

membres

6 nationalités

8 femmes

(1) Conformément à la recommandation 9.3 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 des Comités et Conseil d'administration en 2020.

(5) Le Comité de Direction assure la coordination entre les principaux métiers d'Amundi, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance.

(6) Le Comité Exécutif assure le déploiement cohérent et efficace de la stratégie dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent.

# Comité de Direction

Au 31/12/2020

Évolutions de la gouvernance au 10/05/2021  
(cf. pages 14/15)



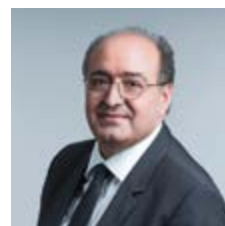
**Yves PERRIER**  
Directeur Général



**Bernard DE WIT**  
Directeur du pôle  
Support et Contrôle



**Valérie BAUDSON**  
Directrice Générale de CPR AM,  
du pôle Distribution  
Tiers & Banques privées  
et de la Gestion passive



**Fathi JERFEL**  
Directeur du pôle  
Réseaux Partenaires



**Pascal BLANQUÉ**  
Directeur des Gestions



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



**Guillaume LESAGE**  
Chief Operating Officer



**Nicolas CALCOEN**  
Directeur Finances, Stratégie  
et Affaires Publiques



**Jean-Jacques BARBÉRIS**  
Directeur du pôle Clients  
Institutionnels et *Corporates*



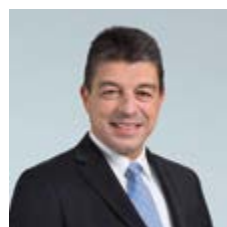
**Isabelle SENÉTERRE**  
Directrice des Ressources  
Humaines



**Vincent MORTIER**  
Directeur Adjoint  
des Gestions



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



**Matteo GERMANO**  
Directeur du Métier Gestions  
Diversifiées et CIO Italie



**Éric VANDAMME**  
Directeur des Risques

# Comité Exécutif

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



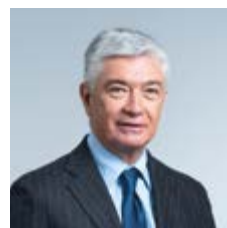
**Éric BRARD**  
Directeur des Métiers  
Taux et Crédit



**Fannie WURTZ**  
Directrice  
de la Gestion Passive



**Élodie LAUGEL**  
Directrice de l'Investissement  
Responsable et du Marketing  
Institutionnel



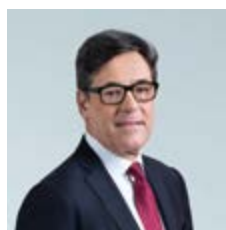
**Thierry ANCONA**  
Directeur  
de la Distribution Tiers et  
de la Gestion de Patrimoine



**Christophe COQUEMA**  
Directeur  
du Marketing Retail



**Alain BERRY**  
Directeur  
de la Communication



**Laurent BERTIAU**  
Directeur du Japon



**Julien FONTAINE**  
Directeur des Partenariats, en  
charge des *Joint-Ventures*



**Xiaofeng ZHONG,**  
Directeur  
de la Grande Chine



**Lisa JONES**  
Directrice des Amériques



**Domenico AIELLO**  
Directeur Financier



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



**Catherine CHABREL**  
Directrice  
de la Conformité



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

# Global Advisory Board

Au 31/12/2020

---



**Hubert VÉDRINE**  
Président

Ancien Ministre des Affaires étrangères du Gouvernement français



**Sir Simon FRASER**

Ancien Secrétaire Permanent au Foreign and Commonwealth Office (FCO)



**Hye-Min LEE**

Ancien ambassadeur de la République de Corée en France



**Enrico LETTA**<sup>(1)</sup>

Ancien Président du Conseil italien



**Maurice LÉVY**

Président du Conseil de Surveillance de Publicis Groupe



**Christian NOYER**

Ancien Gouverneur de la Banque de France



**Dr. Jürgen STARK**

Ancien Membre du Directoire et du Conseil des Gouverneurs de la Banque Centrale Européenne



**Yuan WANG**

Économiste en chef de la China Development Bank



**Tatsuo YAMASAKI**

Ancien Vice-Ministre des Finances du Gouvernement japonais

(1) À mis fin à ses fonctions en mars 2021, après son élection en tant que secrétaire général du Parti démocrate italien.

# Le rôle des instances de Direction

---

## **Le Conseil d'Administration**

Le Conseil d'Administration définit, sur proposition du Président et du Directeur Général d'Amundi, les orientations stratégiques, approuve les projets d'investissements stratégiques, décide des principes généraux d'organisation financière interne et exerce sa mission de surveillance, particulièrement dans le domaine des risques.

## **Le Comité de Direction et le Comité Exécutif**

Le Comité de Direction assure la coordination entre les principaux métiers, arbitre les priorités et prend les principales décisions de gouvernance.

Le Comité Exécutif définit la stratégie de l'ensemble du Groupe et assure son déploiement avec cohérence et efficacité dans tous les pays où le Groupe Amundi est présent.

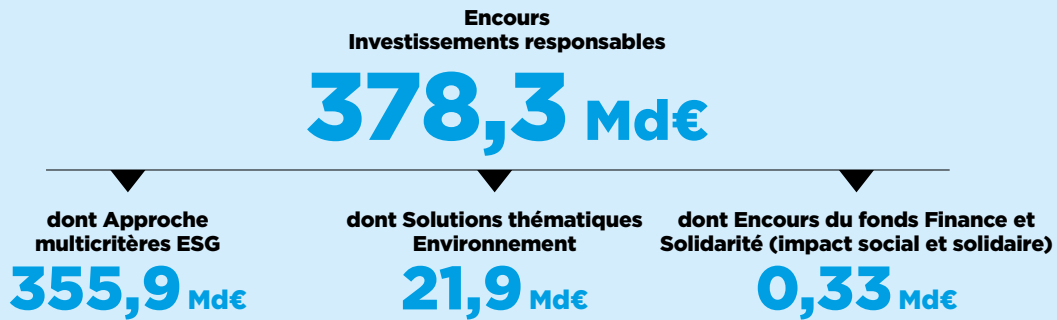
## **Le *Global Advisory Board***

Depuis 2016, le *Global Advisory Board* regroupe des personnalités de renommée internationale, issues du monde politique et économique. Ce comité consultatif partage régulièrement ses réflexions sur l'évolution du monde, aux niveaux économique et géopolitique, pour donner sa vision originale à Amundi et l'orienter dans ses décisions. ■

# Chiffres-clés

## Engagement 1

Agir en acteur financier responsable



## Engagement 2

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

**Score d'engagement Amundi 2020**

**80%**

**Taux de formation**

**62%**

**Nombre de femmes parmi les dirigeants <sup>(1)</sup>**

**30,1%**

## Engagement 3

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

**Énergie et Déplacements professionnels**

**5 412 tCO<sub>2</sub>**

**Montants des dons**

**2,7 M€**

**Achats auprès du secteur protégé**

**0,4 M€**

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

Néanmoins, pour rendre compte auprès de ses parties prenantes de ses engagements et réalisations dans ce domaine, Amundi publie le présent rapport RSE qui correspond au chapitre 3 de son document d'enregistrement universel.

(1) % de femmes dans le Senior Leadership Team (Top 150).

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

Les engagements RSE d'Amundi s'inscrivent dans le Projet de Groupe du Crédit Agricole et sa raison d'être<sup>(1)</sup> : « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société ». Parce que ses valeurs sont au cœur de son engagement depuis sa création, Amundi se reconnaît pleinement dans les trois

projets phares qui constituent le socle du développement du groupe Crédit Agricole :

- le projet client, qui vise l'excellence relationnelle ;
- le projet humain, fondé sur la responsabilité ;
- le projet sociétal, centré sur notre rôle dans la société, au service d'un développement durable.

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

## 1 LES ENGAGEMENTS RSE D'AMUNDI

### 1.1 Les enjeux RSE d'Amundi

Pionnier dans le domaine de l'investissement responsable, Amundi mène une politique visant à intégrer dans ses stratégies de gestion des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG), au-delà de l'analyse financière traditionnelle, à engager des initiatives spécifiques pour favoriser la transition énergétique et soutenir l'économie sociale et solidaire. Leader européen de la gestion d'actifs avec près de 1 729 milliards d'euros d'encours sous gestion fin 2020, Amundi a lancé à l'automne 2018 un plan d'actions à trois ans ambitieux pour donner une nouvelle portée à ses engagements ESG.

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

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

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

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

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

Depuis 2012, le Groupe déploie dans ses différentes entités, dont Amundi, la démarche FReD<sup>(2)</sup>. Cet outil de pilotage et de mesure de progrès en matière RSE permet de piloter les enjeux RSE et favorise l'implication des dirigeants et de l'ensemble des collaborateurs. Depuis 2019, FReD est l'outil de mise en place et de pilotage des engagements sociétaux et

environnementaux du groupe Crédit Agricole. Volontairement participative, la démarche consiste à définir, chaque année, six projets à mettre en œuvre au sein de chaque entité dans les trois dimensions de la RSE : économique, sociétale et environnementale.

(1) Selon le rapport Notat-Senard de mars 2018 intitulé « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », la raison d'être se définit comme ce qui est « indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise ». La raison d'être du Groupe Crédit Agricole, « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société », ne correspond pas à une notion statutaire et a été formulée dans le cadre du projet de Groupe et du Plan à Moyen Terme 2022.

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

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

Amundi fait l'objet de plusieurs notations extra-financières qui confirment sa performance RSE :

- notée « Advanced » par Vigeo-Eiris avec la meilleure note (70/ 100) de son secteur ;
- notée « Prime » par ISS ESG avec un score B- ;

- classée par Sustainalytics 116<sup>e</sup> sur 673 sociétés financières en termes de performance RSE ;

- notée A par MSCI.

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

### 1.4 Les chartes et actions de place qui nous engagent

#### Les chartes qui nous engagent

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

| Chartes  | Date d'adhésion ou de signature |
|--|---------------------------------|
| Pacte Mondial des Nations Unies                                  | 2003                            |
| Membre fondateur des Principes pour l'Investissement Responsable | 2006                            |
| Charte de la Diversité   | 2008                            |
| UNEP-FI  | 2014                            |
| Charte de la Parentalité   | 2015                            |
| UK Modern Slavery Act  | 2017                            |
| Charte des Achats responsables                                   | 2018                            |
| Women in Finance Charter (Amundi UK)                             | 2019                            |
| Operating Principles for Impact Management                       | 2019                            |

#### Les actions de place en 2020

Amundi participe activement aux groupes de travail pilotés par des organismes de place visant à faire évoluer la finance responsable, le développement durable et la gouvernance d'entreprise. Amundi est notamment membre de l'AFG <sup>(1)</sup>, de l'EFAMA (dont le *Standing Committee Stewardship & ESG* est désormais co-présidé par un représentant d'Amundi), de l'IFA, de l'ORSE, de la SFAF, des SIF français, espagnol, italien, suédois, canadien, japonais et australien, et de l'association française « Entreprises pour l'Environnement ». Amundi est également membre et administrateur de Finansol et l'un de ses représentants est membre du Comité du label ISR.

En outre, un membre de la Direction Générale d'Amundi préside le Collège des Investisseurs de Paris-Europlace et un membre du COMEX est Vice-Président de Finance for Tomorrow. Le Directeur des Affaires Publiques d'Amundi préside le Groupe de Travail de Paris-Europlace sur le coût des données financières et extra-financières. Enfin, un membre de la Direction de l'Investissement Responsable d'Amundi a été nommé à la Commission Climat et Finance Durable de l'AMF, tandis qu'un autre a été nommé membre du *European Lab Project Task Force on reporting of Non-financial risks and opportunities*.

En tant qu'acteur majeur de la gestion d'actifs, Amundi a maintenu sa participation active aux travaux et consultations autour des projets européens de réglementation de l'investissement ESG : Règlement Disclosure, Règlement Taxonomy. Amundi a contribué aux travaux de l'AFG, en particulier ceux du « Comité Investissement Responsable ». Amundi cherche à concilier le fonctionnement efficace des marchés et du métier de la gestion d'actifs avec la promotion d'une finance plus responsable et plus orientée vers le service de l'économie. En tant que leader de la gestion en Europe et précurseur d'une gestion responsable, Amundi cherche à partager sa vision et son expérience avec différents acteurs du projet à Bruxelles dans la ligne des contributions déjà apportées en 2018 et 2019 au HLEG (*High-Level Expert Group on Sustainable Finance*).

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

En 2020, Amundi a répondu à plus d'une dizaine de consultations portant sur des réglementations européennes ou françaises en cours d'élaboration ou de révision.

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



## La participation d'Amundi à des initiatives collectives

Coordonnées au niveau international, les coalitions d'investisseurs ont pour but d'inciter les pouvoirs publics à adopter des mesures incitatives et les entreprises à améliorer leurs pratiques ESG. Les domaines concernés sont la lutte contre le changement climatique, l'eau, la déforestation, les

problèmes de santé dans les pays en voie de développement. Les coalitions visent également à faire adopter par les industries pétrolières et minières une plus grande transparence dans leurs relations avec les pays dans lesquels elles opèrent.

| Initiatives   | Thématiques   | Soutenues par Amundi depuis |
|---|---|-----------------------------|
| IIGCC – Institutional Investors Group on Climate Change           | Changement climatique                               | 2003                        |
| CDP – ex-Carbon Disclosure Project                                | Changement climatique, transparence des données ESG | 2004                        |
| PRI – Principles for Responsible Investment                       | Investissement responsable                          | 2006                        |
| Access to Medicine Index  | Santé   | 2010                        |
| ICGN – International Corporate Governance Network                 | Gouvernance   | Avant 2013                  |
| Access to Nutrition index   | Accès à la nutrition                                | 2013                        |
| PDC – Portfolio Decarbonization Coalition                         | Changement climatique                               | 2014                        |
| The Montreal Carbon Pledge  | Changement climatique                               | 2015                        |
| Green Bonds Principles  | Changement climatique                               | 2015                        |
| CBI – Climate Bonds Initiative                                    | Changement climatique                               | 2016                        |
| Pensions for purpose  | Investissement à impact                             | 2017                        |
| Finance for tomorrow  | Finance durable                                     | 2017                        |
| TCFD – Task Force on Climate-related Financial Disclosures        | Changement climatique                               | 2017                        |
| Climate Action 100+   | Changement climatique                               | 2017                        |
| Embankment Project for Inclusive Capitalism                       | Finance durable                                     | 2018                        |
| PLWF – Platform for Living Wage Financials                        | Salaire vital                                       | 2018                        |
| The Japan TCFD Consortium   | Changement climatique                               | 2019                        |
| OPSWF – One Planet Sovereign Wealth Fund Asset Manager Initiative | Changement climatique                               | 2019                        |
| iCi – Initiative Climat International                             | Changement climatique                               | 2019                        |
| La Fondation de la Mer  | Biodiversité, pollution                             | 2019                        |
| <b>Investor Action on AMR initiative</b>                          | <b>Santé</b>  | <b>2020</b>                 |
| <b>Tobacco-Free Finance Pledge</b>                                | <b>Santé</b>  | <b>2020</b>                 |
| <b>The 30 % Club France Investor Group</b>                        | <b>Diversité des genres</b>                         | <b>2020</b>                 |
| <b>AIGCC – Asia Investor Group On Climate Change</b>              | <b>Changement climatique</b>                        | <b>2020</b>                 |
| <b>FAIRR – Farm Animal Investment Risk &amp; Return</b>           | <b>Alternative à l'agriculture intensive</b>        | <b>2020</b>                 |

## 1.5 L'application du devoir de vigilance

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

Crédit Agricole S.A., en tant que société mère, rend compte de la mise en œuvre effective des mesures constituant le plan de vigilance pour l'ensemble du groupe Crédit Agricole S.A. dont Amundi. Le détail du plan de vigilance du groupe Crédit Agricole S.A. figure dans le chapitre 3 de son Document d'enregistrement universel 2020.

## 1.6 Le respect des droits humains

L'engagement à respecter les droits de l'Homme est global chez Amundi, en tant que promoteur d'une gestion responsable et en tant qu'employeur. Le respect des droits de l'Homme fait partie des critères de notation des émetteurs et constitue, avec l'environnement, le socle de la politique d'exclusion d'Amundi (cf. partie 2.1 « Œuvrer en faveur d'une

finance responsable »). Précisément, le respect des droits humains est pris en compte dans la notation ESG *via* le critère « Communautés locales et droits de l'homme ». Lorsqu'une entreprise bafoue les droits humains de manière sévère et répétée, sans prendre de mesures efficaces de remédiation, et après dialogue avec l'entreprise, Amundi peut l'exclure

de son univers d'investissement, car elle contreviendrait aux 10 principes du Pacte mondial.

Depuis plusieurs années, Amundi entretient un engagement actionnarial avec de nombreuses entreprises sur le sujet du salaire décent afin de s'assurer que les employés directs, quels que soient leur pays d'implantation et le développement du droit social dans ce pays, perçoivent un salaire qui leur permette de vivre dignement et de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Les résultats de cet engagement sont utilisés pour affiner la note ESG des entreprises fournies par Amundi et prises en compte par les gérants lors de la création de fonds.

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

L'engagement d'Amundi se traduit également dans sa politique RH : actions en faveur de la diversité, lutte contre les discriminations, importance donnée au dialogue social et à la négociation collective, et respect de la liberté d'association (cf. partie 4.2).

## 2 AGIR EN ACTEUR FINANCIER RESPONSABLE

Agir en acteur financier responsable est un principe fondateur d'Amundi et un engagement central de sa stratégie de développement. Ce choix repose sur deux convictions. La première correspond à une conscience claire de la responsabilité des investisseurs pour allouer l'épargne en prenant en considération, au-delà des critères financiers, son impact sur la société en général. La seconde est la conviction que la prise en compte des critères Environnementaux, Sociaux

et de Gouvernance (ESG) dans les politiques d'investissement a un impact positif sur la performance financière. Cet engagement se reflète dans nos différentes gestions à travers les enjeux liés aux politiques d'intégration ESG, d'exclusion et de vote ; et bien sûr dans la gamme de solutions et services responsables qu'Amundi a développés pour accompagner ses différentes clientèles dans leur stratégie ESG.

### 2.1 Un plan d'actions ambitieux

En 2018, un plan ambitieux a été annoncé pour amplifier cette démarche, incluant des objectifs visant notamment à généraliser les critères ESG dans les gestions, ainsi qu'à développer les initiatives spécifiques (financement de la transition énergétique et de la cohésion sociale) en doublant les encours de 10 milliards d'euros à 20 milliards d'euros. L'année 2020 a été marquée, d'une part, par l'achèvement du plan ESG 2018-2021, d'autre part par la poursuite de la politique d'innovations, et enfin par une reconnaissance accrue d'Amundi comme acteur de référence.

- **solutions « Climat »** : de nombreuses innovations et partenariats ont été initiés avec des entités publiques (IFC <sup>(2)</sup>, BEI <sup>(3)</sup>, AIIB <sup>(4)</sup>...), pour développer des solutions et produits spécifiques « Climat ».

Les encours totaux gérés en Investissement Responsable sont passés de 276 milliards d'euros fin 2018, à 378 milliards d'euros fin 2020.

#### Des engagements tenus

Les engagements annoncés en 2018 sont tenus :

- **gestion active : 100 % des fonds ouverts <sup>(1)</sup> intègrent dorénavant des critères ESG** ; le portefeuille de chaque fonds a ainsi pour objectif d'avoir un meilleur score ESG que son univers de référence ;
- **initiatives spécifiques** : les encours gérés au titre des initiatives spécifiques (financement de la transition énergétique et de la cohésion sociale) représentent 22 milliards d'euros fin 2020 ;
- **solidarité** : fin 2020, le fonds Amundi Solidarité atteint 331 millions d'euros d'encours contre 200 millions d'euros en 2018 ;
- **analyse ESG** : en 2020, Amundi couvre 10 000 émetteurs ; l'objectif était de passer de 5 500 émetteurs à 8 000 ;

#### Une politique d'innovation ESG active en 2020

Cette progression des encours a bénéficié de la poursuite de la politique active d'innovation et de développement de l'ESG :

- **lancement d'AIIB – Amundi Climate Change Investment Framework**, première démarche holistique pour la construction de portefeuilles résistants aux risques climatiques, et fondée sur les objectifs de l'accord de Paris ;
- Amundi a été sélectionnée par un groupe d'investisseurs institutionnels français (dont la Caisse des Dépôts) pour la gestion du **1<sup>er</sup> fonds indicel Actions aligné sur l'Accord de Paris** ;
- Lancement de **3 ETF répliquant les indices climatiques PAB (Paris Aligned Benchmarks)**, élargissant ainsi la gamme de solutions « transition climatique » ;

(1) Février 2021. Fonds ouverts en gestion active, lorsqu'une méthodologie de notation ESG est applicable.

(2) Filiale de la Banque Mondiale.

(3) Banque Européenne d'Investissement.

(4) AIIB : Asian Infrastructure Investment Bank.

- lancement du fonds **CPR Social Impact**, 1<sup>er</sup> fonds d'investissement en *Global Equity* consacré à la thématique de la réduction des inégalités sociales, suivi du lancement d'un fonds global de « Social bond » ;
- démarrage du 1<sup>er</sup> millésime du fonds **GRECO** pour favoriser le développement de nouvelles classes d'actifs vertes en Europe, avec le soutien de la BEI <sup>(1)</sup>, contribuant ainsi à une relance verte post Covid-19.

**La politique d'engagement a été réactualisée, avec deux grandes priorités concernant le dialogue avec les émetteurs et la politique de vote :** contribution à la transition énergétique et contribution à la cohésion sociale.

### Amundi bénéficie d'une reconnaissance accrue comme acteur de référence

- Amundi est classé n° 1 en Europe en encours ESG (fonds ouverts) selon Broadridge <sup>(2)</sup>.
- Morgan Stanley a sélectionné Amundi comme la seule valeur financière parmi les 15 actions recommandées pour bénéficier des tendances de marché sur l'ESG <sup>(3)</sup>.
- Amundi est le 1<sup>er</sup> asset manager à utiliser les évaluations de température du CDP <sup>(4)</sup> dans son analyse ESG.
- Résultats de l'évaluation PRI 2020 : Amundi s'améliore par rapport à 2019 en obtenant la note maximale A+ dans toutes les catégories, y compris en Private Equity qui participait pour la première fois cette année.

## 2.2 La stratégie d'investissement responsable d'Amundi

La stratégie d'investissement responsable d'Amundi s'articule autour de plusieurs axes majeurs :

### ■ L'intégration ESG dans les gestions

L'ensemble des gérants ont accès aux notes ESG produites par l'équipe d'Analyse ESG, soit 10 000 émetteurs au niveau mondial.

### ■ Une politique d'exclusion ciblée

Amundi applique des règles d'exclusion ciblées dans toutes ses stratégies de gestion active qui concernent les entreprises non conformes à sa politique ESG, ni aux conventions et cadres internationaux et nationaux. En complément, Amundi met en œuvre des exclusions sectorielles, spécifiques aux industries du charbon et du tabac, qui ont été renforcées fin 2020.

### ■ L'engagement avec les émetteurs

Pilier majeur de notre vision d'investisseur responsable, l'engagement s'exerce lors des échanges des analystes avec les entreprises tout au long de l'année, et à travers

l'engagement sur les grands enjeux du développement durable, par des actions individuelles ou collaboratives.

### ■ Une politique de vote ESG

La politique de vote d'Amundi est en ligne avec sa vision d'investisseur responsable et avec la volonté d'aider les entreprises à progresser vers des objectifs plus durables.

### ■ Les solutions d'investissements responsables

Amundi propose à ses clients des solutions adaptées aux divers enjeux et approches ESG : fonds *best-in-class*, fonds labellisés, fonds thématiques et fonds à impact. En 2020, Amundi a continué à innover au sein de toutes les classes d'actifs pour développer cette gamme.

### ■ Des partenariats innovants

Enfin, à travers des partenariats innovants avec de grands investisseurs publics, Amundi développe des solutions pour financer la transition énergétique. Nous privilégions les initiatives qui stimulent à la fois l'offre et la demande et qui contribuent à la construction d'un marché dynamique pour les instruments d'investissement responsable.

### Au 31 décembre 2020

| ENCOURS SOUS GESTION   | 1 729 Md€ |
|--|-----------|
| Encours en Investissement Responsable au 31 décembre 2020  | 378,3 Md€ |
| En % des encours   | 21,9 %    |
| Fonds et mandats intégrant une approche multicritère ESG (sur / sous-pondération ESG, exclusions spécifiques selon le référentiel Amundi ou selon les référentiels ou besoins des clients) | 355,9 Md€ |
| Initiatives spécifiques liées à l'environnement et à fort impact social  |           |
| ■ Environnement (Climat, transition énergétique, eau, ressources naturelles)   | 21,9 Md€  |
| ■ Encours investis dans l'économie sociale et solidaire  | 0,33 Md€  |

(1) Banque Européenne d'Investissement.

(2) Source Broadridge : données au 30 novembre 2020 sur fonds ouverts en Europe.

(3) Note Morgan Stanley "Sustainability & ESG in 2021: Key Themes and 15 Stocks to Buy" du 13 décembre 2020.

(4) CDP : organisation internationale (anciennement Carbon Disclosure Project).

## 2.3 La politique ESG d'Amundi

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

La méthodologie d'analyse ESG d'Amundi est fondée sur une approche *Best-in-Class*. Cette approche consiste à noter les entreprises sur leurs pratiques ESG dans leurs secteurs respectifs, selon une échelle qui varie de A, pour la meilleure note, à G, pour la moins bonne. Afin de noter aujourd'hui plus de 10 000 émetteurs dans le monde, la note ESG d'Amundi repose, dans une première étape, sur un consensus entre les analyses de partenaires fournisseurs de données extra-financières.

La méthodologie d'analyse repose sur 37 critères dont 16 génériques communs à l'ensemble des secteurs, et 21 critères spécifiques, propres aux enjeux des différents secteurs.

Pour être efficace et précise, l'analyse ESG doit systématiquement cibler les critères majeurs relatifs au secteur d'activité de l'entreprise. La pondération affectée aux critères choisis est un élément crucial de l'analyse ESG. Sur chacun des secteurs, les analystes ESG pondèrent plus fortement 4 à 5 critères jugés clés. Plus l'entreprise fait face à un risque important pour un critère donné, plus les analystes ESG seront exigeants quant à la qualité de ses pratiques.

La note ESG est une moyenne pondérée des notes sur les dimensions E, S et G, chaque dimension étant elle-même la moyenne pondérée des critères du référentiel qui la composent, chacun des 37 critères d'analyse étant aussi notés de A à G. Au final, une note globale allant de A à G est attribuée à l'entreprise. Il existe une seule notation pour un même émetteur, quel que soit l'univers de référence retenu. La notation ESG des entreprises est donc « neutre secteur », c'est-à-dire qu'aucun secteur n'est privilégié ou défavorisé. Les notations ESG sont actualisées mensuellement par notre outil propriétaire expert SRI<sup>(1)</sup> à partir des données transmises par les agences de notation. L'actualité des émetteurs est suivie de façon continue et les controverses et alertes sont prises en compte instantanément pour une mise à jour de l'analyse. Les analystes réajustent régulièrement leur méthodologie d'analyse en fonction de l'environnement et de l'actualité, notamment l'émergence de controverses.

### Une politique d'exclusion ciblée

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

- tout investissement direct dans les entreprises impliquées dans la fabrication, le commerce, le stockage ou les services pour les mines antipersonnel, les bombes à sous-munitions, en conformité avec les conventions d'Ottawa et d'Oslo ;
- les entreprises produisant, stockant, commercialisant des armes chimiques, des armes biologiques et des armes à l'uranium appauvri ;

- les entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte Mondial.

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

De plus, Amundi met en œuvre des exclusions sectorielles ciblées, spécifiques aux industries du charbon et du tabac, qui s'appliquent à toutes les stratégies de gestion active sur lesquelles Amundi a la discrétion entière de gestion de portefeuille.

En 2020, 617 émetteurs (*Corporates* et États) étaient exclus des portefeuilles de gestion<sup>(2)</sup>.

### Politique Charbon

Le charbon est le plus important contributeur individuel au changement climatique imputable à l'activité humaine. Amundi applique depuis 2016 une politique sectorielle spécifique au charbon thermique, générant l'exclusion de certaines entreprises et émetteurs. Chaque année, Amundi renforce ses politiques d'exclusion. En particulier, les seuils d'exclusion fondés sur l'exposition des revenus au charbon thermique ont été réduits sur une base annuelle pour atteindre 25 % de l'exposition du revenu pour les sociétés minières, et 25 % d'exposition du revenu à la production d'électricité au charbon et/ou à l'extraction minière du charbon pour toutes les entreprises ne s'engageant pas sur une trajectoire de transition conforme avec les engagements climatiques du groupe Crédit Agricole (les entreprises ayant plus de 50 % de leur revenu exposé étant complètement exclues). Ces engagements résultent de la stratégie climat du Groupe, en accord avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies et les Accords de Paris de 2015. Cette stratégie s'appuie sur les recherches et les recommandations d'un Comité scientifique, qui prend en compte les scénarios énergétiques de l'AIE (Agence Internationale de l'Énergie), du *Climate Analytics* et des *Science-Based Targets*. Fin 2020, dans le cadre de la mise à jour de sa politique sur le secteur du charbon thermique, Amundi a élargi sa politique d'exclusion charbon, qui exclut désormais toute entreprise développant ou prévoyant de développer de nouvelles capacités d'exploitation du charbon thermique.

### Politique Tabac

Depuis octobre 2018, Amundi limite les notes ESG des entreprises du secteur du tabac à E, sur une échelle de A à G (les entreprises notées G étant exclues). Cette limite a pour but de pénaliser l'investissement dans ce type d'entreprises, qui doit être compensé par des investissements dans des entreprises plus vertueuses. La politique d'Amundi s'applique au secteur du tabac dans son entièreté, notamment les fournisseurs, les fabricants de cigarettes et les distributeurs. En mai 2020, Amundi est devenu signataire du *Tobacco-Free Finance Pledge*, et a étendu sa politique d'exclusion, de façon à exclure les producteurs de cigarettes et de produits complets. La décision de renforcer la politique sur le tabac a pris en compte les inquiétudes liées à la santé publique, mais également la violation des droits de l'homme, la pauvreté, les conséquences environnementales, et le coût économique considérable associé au tabac, estimé à plus de 1 000 milliards de dollars par an dans le monde, selon l'Organisation Mondiale

(1) SRI : « Sustainable Rating Integrator », plateforme de collecte d'informations et de notation ESG permettant la diffusion aux équipes de gestion et d'analyse financière.

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

de la Santé. Sont ainsi exclues les entreprises fabriquant des produits complets du tabac, et sont limitées à une note ESG de E les entreprises impliquées dans les activités de fabrication, de fourniture et de distribution de tabac.

### Une politique d'engagement active

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

La stratégie d'engagement d'Amundi couvre un ensemble de thèmes ESG qui ont un impact fort sur les grands enjeux de société. Deux thématiques sont cependant prioritaires car vecteurs de risques systémiques pour nos sociétés, comme d'opportunités pour les entreprises qui sauront les intégrer de façon positive :

- le réchauffement climatique et la dégradation des écosystèmes qui menacent de provoquer des réactions en chaîne destructrices ;
- le creusement des inégalités qui engendre des divisions sociales mettant en péril la stabilité économique et politique des démocraties. En cette période de crise sanitaire, un partage équitable de la valeur ajoutée semble encore plus nécessaire.

Dans le cadre de nos engagements thématiques sur le salaire décent, nous avons participé à une déclaration collective sur l'importance de privilégier la sécurité des travailleurs et les relations de long terme avec les fournisseurs dans la gestion de la crise. Dans le cadre du *Platform Living Wage Financials*, nous avons engagé certaines sociétés spécifiquement sur ce sujet. Au niveau de l'exercice de vote, nous avons été particulièrement vigilants sur les résolutions relatives aux dividendes, afin de s'assurer que les entreprises avaient une approche prudente de la situation.

En 2020, sur les sujets d'analyse ESG, d'engagement et de vote, nous avons engagé un dialogue avec 878 émetteurs.

Amundi mène une politique d'engagement sur des thématiques spécifiques pour accompagner les entreprises vers de meilleures pratiques. Ces travaux font l'objet d'un rapport annuel d'engagement publié par les équipes d'Analyse ESG et de *Corporate Governance*, et disponible sur [www.amundi.com](http://www.amundi.com). En 2020, des engagements thématiques spécifiques ont porté notamment sur l'économie circulaire, la stratégie d'alignement avec les accords de Paris et le salaire vital.

### Le vote et le dialogue actionnarial

Dès 1996, Amundi a mis en place sa propre politique de vote <sup>(1)</sup>, mise à jour annuellement, en intégrant des critères environnementaux et sociaux. L'engagement actionnarial constitue un levier d'influence grandissant en faveur des questions climatiques et sociales. Amundi entend pleinement jouer son rôle d'investisseur responsable et se mobilise ainsi sur le soutien aux résolutions portant sur le climat ou sur des enjeux sociaux.

La politique de vote est revue annuellement en début d'année pour une mise en œuvre au début de la campagne de vote. Elle s'appuie sur les enseignements de la campagne précédente. Les analystes *Corporate Governance* soumettent à la Direction Générale d'Amundi (*Voting Committee*) des propositions d'évolution de leurs pratiques de vote sur les principaux piliers : Droits des actionnaires, Conseils, Comités et Instances Dirigeantes, Operations Financières et Politiques de rémunération des dirigeants. À l'issue de ce processus itératif, l'intégration de nouveaux principes, l'abandon d'autres et leur déclinaison sous la forme de règles d'application sont validés en *Voting Committee*.

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

| Campagne de vote               | 2020   |
|--------------------------------|--------|
| Nombre d'AG traitées           | 4 241  |
| Nombre de résolutions traitées | 49 968 |

En 2020, le périmètre de vote a continué d'être élargi par rapport à 2019. L'accroissement du nombre de fonds votant résulte d'une revue systématique des fonds détenant ou pouvant détenir des actions. De plus, les fonds présentant un caractère ESG, ont voté sur tous les émetteurs en portefeuille dès le premier euro, quelle que soit la zone géographique d'investissement (Europe/Non Europe).

Nous nous sommes attachés à vérifier que les politiques de rémunération et/ou les rapports de rémunération soumis au vote comportaient une composante de critères ESG. Par ailleurs, nous avons très souvent soutenu les résolutions d'actionnaires demandant plus de transparence sur les sujets de transition écologique et énergétique. Ainsi, nous enregistrons 86 % de votes en faveur des résolutions d'actionnaires portant sur le climat lors des Assemblées Générales des entreprises auxquelles Amundi a participé en tant qu'investisseur. Pour l'avenir, les objectifs visent à accroître le dialogue actionnarial avec des émetteurs, sur lesquels nous avons émis un ou plusieurs votes d'opposition en 2020. Enfin, en raison de la pandémie de la Covid-19 et de ses conséquences économiques sur la vie des entreprises, Amundi s'est montrée plus stricte sur la politique de distribution des dividendes et de rachat d'actions. Nous avons été notamment attentifs à la politique de distribution des dividendes des entreprises ayant eu recours aux aides gouvernementales visant à maintenir l'emploi des salariés.

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

## L'offre de solutions d'investissement ESG

Amundi propose une large gamme de fonds ouverts permettant de mettre en œuvre une stratégie ESG :

- fonds ISR construits selon une approche de sélection *best-in-class* ;
- fonds construits selon une approche d'intégration ESG spécifique ;
- fonds bénéficiant d'une labellisation spécifique : Label ISR, Label Greenfin, Label Febelfin, Luxflag, etc. ;
- fonds d'engagement ;
- fonds d'exclusions (alcool, jeux...) ;
- solutions sur-mesure pour les mandats et fonds dédiés.

En 2020, Amundi a innové avec le lancement de la gamme « *ESG Improvers* », qui propose une approche de long terme visant à identifier les entreprises qui ont entamé une trajectoire d'amélioration en matière de développement durable. En gestion passive, de nouvelles solutions ETF et indicelles répliquant des indices ESG ou ISR ont également été lancées.

## La ligne métier Investissement Responsable

La ligne métier Investissement Responsable, définit et met en œuvre la stratégie d'Amundi en matière de finance durable dans toutes ses dimensions, au service des différentes gestions : analyse et notation des entreprises, engagement et vote, intégration des facteurs ESG et conception de solutions d'investissement durable, indicateurs clés de durabilité des portefeuilles, promotion ESG, et participation aux travaux et initiatives de place. Elle regroupe 34 spécialistes dont :

- **analyse ESG, Engagement et Vote** : Cette équipe internationale de 20 experts s'étend sur Paris, Dublin, Londres et Tokyo. Les analystes ESG rencontrent, engagent et maintiennent le dialogue avec les entreprises afin d'améliorer leurs pratiques ESG, avec la responsabilité de noter ces entreprises. Les analystes ESG travaillent aux côtés d'une équipe de spécialistes de la politique de vote et

au dialogue préalable aux Assemblées Générales. Basés à Paris, ils définissent la politique de vote applicable lors des Assemblées Générales des sociétés dans lesquelles Amundi investit pour le compte de ses clients ;

- **méthodes et solutions ESG** : Cette équipe de quatre analystes quantitatifs est chargée de maintenir et de développer le système de notation ESG d'Amundi, et de sélectionner les fournisseurs de données externes pour générer des scores ESG propriétaires. Ils aident les analystes et les gestionnaires de portefeuille à intégrer les considérations ESG dans leurs décisions d'investissement et les équipes de développement commercial à créer des solutions innovantes en intégrant des données liées au développement durable dans les produits financiers (notations ESG, données climatiques, mesures d'impact, controverses...). Ils sont également chargés de mettre en œuvre les règles d'exclusion ESG spécifiques aux clients.

De nombreux départements sont également impliqués pour l'accompagnement, le reporting et le support de la démarche d'investissement responsable d'Amundi. Une interface de distribution propriétaire est disponible en temps réel dans les outils des gérants pour un accès aux notations ESG des émetteurs (entreprises et États) au même titre que les notes financières.

## Une gouvernance dédiée

Avec l'appui de ces équipes, Amundi anime une gouvernance dédiée à l'investissement responsable :

- le Comité stratégique ESG pour définir et valider la politique ESG et les orientations stratégiques du Groupe Amundi ;
- le Comité de notation ESG pour définir et valider la notation ESG ;
- le Comité de vote ESG pour examiner et valider les engagements et l'exercice des droits de vote d'Amundi, et s'assurer de leur cohérence avec les thématiques d'engagement clés ESG ;

## 2.4 Les actions en faveur du climat

Les enjeux liés à la transition énergétique sont au cœur de la stratégie d'investissement responsable d'Amundi qui a poursuivi en 2020 ses engagements en faveur d'une économie bas carbone. Ces engagements s'inscrivent dans la stratégie Climat du groupe Crédit Agricole et la gouvernance mise en place à cet effet. Au 31 décembre 2020, les encours soutenant la transition énergétique et la croissance verte atteignent 21,9 milliards d'euros, en forte progression par rapport à 2019 (+ 78 %).

L'industrie de la gestion d'actifs est confrontée à des risques financiers liés au changement climatique. Pour Amundi, ces risques ne sont pas spécifiques, étant couverts par l'approche ESG qu'Amundi a placée au cœur de sa raison d'être <sup>(1)</sup> d'investisseur responsable. En effet, la démarche ESG mise en œuvre depuis la création d'Amundi, et amplifiée depuis 2018, repose notamment sur l'intégration de critères

extra-financiers (ESG) dans les processus de gestion, sur une politique d'exclusion ciblée, et par des initiatives spécifiques sur la transition énergétique et la décarbonation des portefeuilles.

Amundi propose des solutions d'investissement clé en main accessibles en fonds ouverts et sur-mesure au travers de mandats et fonds dédiés. Ces solutions s'inscrivent dans une palette d'innovations financières : solutions indicelles d'alignement avec les accords de Paris, fonds green bonds, fonds thématiques, société de gestion commune avec EDF, etc., et dans une série d'actions, comme les partenariats stratégiques noués avec de grandes institutions publiques ou la participation à des initiatives comme les Green Bond Principles, l'IIGCC <sup>(2)</sup> ou l'AIGCC <sup>(3)</sup> visant à mobiliser les investisseurs dans la transition vers une économie bas carbone.

(1) Selon le rapport Notat-Senard de mars 2018 intitulé « L'entreprise, objet d'intérêt collectif », la raison d'être se définit comme ce qui est « indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise ». La raison d'être du Groupe Crédit Agricole, « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société », ne correspond pas à une notion statutaire et a été formulée dans le cadre du projet de Groupe et du Plan à Moyen Terme 2022.

(2) IIGCC : Institutional Investors Group on Climate Change.

(3) AIGCC : Asia Investor Group on Climate Change.

## Financement de la transition énergétique

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

Au sein de notre dispositif de solutions climat, nous proposons une offre de fonds thématiques dédiés au financement de la transition énergétique dans les principales classes d'actifs, rendant ainsi la lutte contre le changement climatique accessible à tous les investisseurs.

## Des partenariats innovants

Amundi est à la tête d'innovations majeures pour développer les financements d'actifs verts, grâce à de grands partenariats permettant de générer à la fois l'offre et la demande pour de nouveaux projets de financements verts.

En 2018 puis 2019, Amundi a ainsi lancé trois fonds climat avec :

- l'IFC (International Finance Corporation de la Banque mondiale) : lancement du plus grand fonds d'obligations vertes émergentes (2 milliards de dollars américains) ;
- la Banque Européenne d'Investissement (BEI) : pour accélérer des projets de transition énergétique en Europe avec le fonds dénommé « Green Credit Continuum » (1 milliard d'euros) ;
- l'AIIB (la Banque Asiatique d'Investissement pour les Infrastructures) : portefeuille obligataire d'un montant de 500 millions de dollars américains visant à lutter contre le changement climatique.

En 2020, Amundi et AIIB ont développé un dispositif inédit, le *Climate Change Investment Framework*, qui prend en considération trois variables – le financement vert, la limitation des risques climatiques et la résistance aux changements climatiques – afin d'analyser la capacité des émetteurs à faire

face aux changements climatiques. En complément de ce portefeuille obligataire, le programme prévoit de mobiliser 500 millions de dollars américains supplémentaires auprès d'investisseurs institutionnels soucieux de participer à la lutte contre le changement climatique.

## Le développement de métriques climat

### L'empreinte carbone des portefeuilles

Amundi a choisi Trucost, leader mondial de la recherche environnementale et de la fourniture de données carbone, pour calculer l'impact carbone <sup>(1)</sup> de ses fonds. Cela permet à la fois de prendre en compte les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux actifs sous gestion pour le reporting des fonds, mais aussi de développer des stratégies innovantes permettant de réduire l'empreinte carbone des portefeuilles d'investissement.

### Les trajectoires de température

En 2020, nous avons utilisé une nouvelle méthodologie d'estimation de température des portefeuilles développée par le WWF (*World Wide Fund*) et le CDP (*Carbon Disclosure Project*), sur quatre de nos portefeuilles actions. Ce projet pilote constitue une nouvelle étape dans nos travaux de recherche ESG pour renforcer l'évaluation prospective des entreprises. Il permet aussi d'identifier le degré de l'action requise pour aligner les trajectoires climat, notamment par l'engagement avec les émetteurs pour fixer des objectifs de réduction des émissions plus ambitieux et fondés sur des données scientifiques.

### Le score de transition énergétique

Amundi a développé, avec d'autres entités du groupe Crédit Agricole, un score de « Transition énergétique » pour intégrer les défis et opportunités de la transition énergétique dans les décisions d'investissement. Il s'agit d'une mesure du niveau d'engagement et de la capacité des entreprises à adapter leur modèle économique aux défis posés par la lutte contre le réchauffement climatique et la transition énergétique.

## 2.5 L'investissement à impact social et solidaire

En 2020, Amundi a continué de renforcer son activité d'investissement à impact social et solidaire conformément à son ambition annoncée en 2018 de devenir l'acteur de référence du secteur. Le fonds Amundi Finance et Solidarité est aujourd'hui le fonds leader de l'investissement à impact social et solidaire en France avec un encours de 331 millions d'euros à fin 2020.

L'année 2020 a été caractérisée par la crise sanitaire mondiale du Covid-19. Nous avons d'abord concentré une partie importante de nos efforts sur l'accompagnement, l'aide et le suivi des sociétés présentes en portefeuille. C'est ainsi, que près de 40 millions d'euros ont été réinvestis pour renforcer et développer le modèle économique des sociétés déjà présentes en portefeuille. Nous avons été particulièrement vigilants à la situation de trésorerie des entreprises accompagnées. En parallèle, nous avons réalisé de nouveaux investissements, près de 7 millions d'euros, dans des entreprises emblématiques des nouvelles tendances de fond de l'économie sociale et solidaire autour du co-working, de la

préservation l'environnement et d'un partage plus équitable de la valeur avec des circuits courts et du recyclage.

Avec une croissance de 13 % de ses encours, la gestion à impact social d'Amundi a poursuivi son développement en 2020 ; ce dynamisme s'expliquant, comme en 2019, par un intérêt croissant des particuliers, *via* l'épargne salariale solidaire, et des institutionnels pour des investissements porteurs de sens.

Nos cinq thématiques d'investissement restent inchangées en 2020 et visent à répondre aux besoins essentiels des hommes et des femmes : accès à un logement digne, à un travail reconnu, aux soins, à l'éducation et à la formation nécessaire, protéger l'environnement et aider l'entrepreneuriat solidaire. La conjugaison de ces facteurs est gage d'une cohésion sociale renforcée.

En 2020, nous avons conforté nos partenariats avec France Active Investissement et l'ADIE, financeurs solidaires en région. Ces partenariats nous permettent de toucher un grand nombre d'entreprises en démarrage ou de petite taille, alors

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

que le fonds Amundi Finance et Solidarité accompagne les entreprises de l'ESS en changement de taille.

Le fonds Amundi Finance et Solidarité finance à fin 2020 43 entreprises solidaires, dont six nouvelles : Synergie Family, Darwin, Castalie, Les Alchimistes, Il était un fruit et Ecodrop, qui sont plus particulièrement actives dans le secteur de l'éducation, de l'emploi/insertion, et de l'économie circulaire. Au sein des entreprises du portefeuille, nous avons notamment accompagné le développement des solutions innovantes d'habitat inclusif : Homnia qui propose des solutions de colocations pour des personnes en situation de handicap et Vivre en béguinage qui remet au goût du jour les béguinages pour des seniors.

Notre site internet <https://amundi.oneheart.fr> s'est enrichi d'une rubrique « le village solidaire » ; les entreprises du

portefeuille y sont représentées de manière ludique au sein d'un village virtuel pour illustrer des pistes de revitalisation, d'animation et d'inclusion. Ceci peut aider, par exemple, des collectivités locales à trouver des idées pour identifier des projets plus inclusifs dans le cadre de projet de rénovation et de redynamisation de centres-villes.

| Chiffres clés de l'épargne solidaire       | 31 décembre 2020 |
|--|------------------|
| Encours                                    | 3 779 M€         |
| Évolution 2020/2019                        | + 13,1 %         |
| Nombre d'acteurs solidaires financés       | 43               |
| Nombre de produits labellisés par Finansol | 5                |

## 2.6 L'engagement du pôle Actifs Réels et Alternatifs

### Amundi Immobilier

En 2020, Amundi Immobilier a poursuivi sa démarche d'Investissement Responsable appliquée à l'ensemble de son portefeuille, à la fois pour la sélection et la gestion de ses actifs. Ainsi, sur l'année 2020, la notation d'environ 240 de nos actifs a été actualisée. En 2020, Amundi Immobilier a commencé le déploiement de sa Charte Fournisseur, dorénavant systématiquement intégrée aux appels d'offres. La démarche d'investissement responsable d'Amundi Immobilier traduite par sa Charte d'Investissement Responsable est publique et accessible sur son site internet. La qualité des immeubles est confortée par l'obtention de labels. En 2020, Amundi Immobilier a certifié quatre immeubles, afin de valoriser leurs performances environnementales. Un guide sur les éco-gestes a été diffusé aux locataires pour les encourager à agir au quotidien en faveur de l'environnement. En 2020, Amundi Immobilier a augmenté d'environ 40 000 m<sup>2</sup> la végétalisation de son patrimoine pour atteindre près de 200 000 m<sup>2</sup> végétalisés (toitures, terrasses, pleine terre) et ainsi œuvrer pour la biodiversité locale, l'adaptation des villes aux changements climatiques ou encore la reconnexion des utilisateurs avec la nature. Sur l'année, la puissance de production photovoltaïque installée sur le parc immobilier géré par Amundi a augmenté de 20 %, environ 700 000 kWh en 2020 passant à plus de 4 600 000 kWh.

Poursuivant l'objectif de mieux maîtriser les consommations énergétiques sur l'ensemble de son parc. Amundi Immobilier s'est engagé aux côtés de Deepki pour déployer une plateforme de collecte automatique des données énergétiques. Cette plateforme devra permettre, à terme, de piloter la réduction des consommations d'énergie sur les actifs. Enfin, Amundi Immobilier a fait évaluer au cours de cette année plusieurs de ses fonds par l'agence de notation extra-financière GRESB, organisme international de comparaison des performances ESG des actifs réels. Deux fonds ont très bien performé en obtenant une note supérieure à 80/100, soit 4 étoiles sur 5, OPCIMMO avec une notation de 83 et AREPE avec une notation de 81, se plaçant ainsi au-dessus de la moyenne d'évaluation de leur univers de comparaison.

### Amundi Private Equity Funds

Dans le sillage d'Amundi et depuis plus de 5 ans, Amundi PEF a intégré la démarche ESG comme un levier de création de valeur dans ses décisions d'investissement et tout au long de la période de détention de ses participations.

Lors de l'audit des fonds de capital investissement, infrastructures ou dettes non cotées, les politiques ESG des gérants sont revues attentivement et font partie de l'appréciation globale portée sur la proposition d'investissement. Pour approfondir sa démarche durant la période de détention, Amundi PEF analyse des indicateurs ESG quantitatifs et qualitatifs pertinents, tant sur les gérants que sur leurs participations sous-jacentes. En qualité d'actionnaire actif participant à la gouvernance des entreprises, Amundi PEF s'assure également que les questions ESG sont abordées dans les conseils d'administration et que l'entreprise progresse pendant la durée de l'investissement (en moyenne 5 ans). Sa démarche d'engagement se matérialise par des recommandations à plus ou moins long terme, adaptées à l'entreprise et à son secteur.

D'ores et déjà Amundi PEF et les équipes d'analyse extra-financière sont intégrées dans les groupes de travail de place aux côtés des autres acteurs du capital-investissement de l'Association parisienne de France Invest. AMUNDI contribue également activement au guide ESG de France Invest.

En 2020, Amundi Private Equity Funds a participé à l'évaluation annuelle des PRI (Principes pour l'Investissement Responsable) et s'est vue attribuer la note A+, soit la note la plus élevée.

### Dettes Privées

L'expertise Dette Privée applique depuis sa création en 2012 les principes ESG d'Amundi adaptés aux particularités de cette classe d'actifs. L'approche ESG de la dette privée repose sur l'approche sectorielle menée en amont par les analystes ESG d'Amundi. L'approche est ensuite relayée par les gérants et les analystes de l'équipe dette privée, à partir de questionnaires et d'entretiens individuels. En 2020, l'équipe dette privée d'Amundi a continué à se renforcer tout en accélérant le travail de diversification de ses expertises. Elle gère désormais plus de 6 milliards d'euros en dette senior corporate, dette immobilière et dette d'acquisition.



La prise en compte des critères ESG fait partie intégrante du processus d'investissement en dette privée, de la phase de sélection des investissements jusqu'à la maturité des prêts et obligations. Il s'agit d'une politique ESG de best efforts. En termes d'exclusion, les expertises de Dette Privée appliquent sur leurs investissements une politique d'exclusion conforme à celle d'Amundi. Chaque opportunité présentée en comité d'investissement fait l'objet d'une due diligence portant sur les risques ESG identifiés. Cette due diligence fait partie intégrante des critères d'analyse et permet d'éclairer l'analyse crédit, réalisée de manière concomitante. C'est pour l'investisseur une façon de se prémunir des risques de long terme : financiers, réglementaires, opérationnels, de réputation et d'exercer pleinement sa responsabilité. La due diligence ESG est effectuée par chaque expertise, en collaboration avec les équipes ESG d'Amundi, et peut inclure en fonction des émetteurs l'envoi de questionnaires, des échanges avec le management ou des revues d'études sectorielles d'agences de notation extra-financières.

Le document d'analyse présenté pour approbation au comité d'investissement met en lumière les points d'attention ESG si nécessaire. Dans le cadre du suivi du portefeuille, chaque émetteur investi par les fonds de dette privée fait l'objet d'une revue à minima annuelle sur la performance récente. En cas d'amélioration ou de dégradation au niveau ESG, l'équipe de gestion le porte à l'attention du comité d'investissement afin d'éclairer la performance globale. Dans un cas de dégradation d'un aspect ESG (émergence d'une controverse par exemple), contraire à la politique d'exclusion d'Amundi ou de nature à avoir un impact défavorable sur le crédit, le comité pourra valider, à sa discrétion, des mesures correctives visant à protéger le capital des investisseurs et leur réputation. Les

mesures correctives peuvent prendre la forme d'une demande de remboursement (en vertu de clauses de documentation concernant les controverses notamment), d'une cession sur le marché secondaire lorsqu'il s'agit d'un actif liquide ou d'un suivi renforcé auprès de l'emprunteur. Le dialogue régulier mis en place avec les emprunteurs peut permettre généralement aux équipes d'anticiper les sujets et de réagir rapidement. Un reporting annuel est communiqué aux investisseurs sur la performance ESG.

### Amundi Transition Énergétique

En 2016, Amundi a conclu avec EDF un partenariat qui s'inscrit dans le cadre du financement de la transition énergétique "Amundi Transition Énergétique". ATE est une société de gestion d'actifs dédiée aux infrastructures vertes et à la transition énergétique qui vise à instaurer un modèle énergétique robuste et durable face aux enjeux d'approvisionnement en énergie, à l'évolution des prix, à l'épuisement des ressources et aux impératifs de la protection de l'environnement. ATE dispose de 2 milliards d'euros de capacité d'investissement et a réalisé plusieurs investissements dans des fermes solaires en France pour une capacité installée de 110,4 MW. En juin 2020, Amundi a lancé AMUNDI ÉNERGIES VERTES le 1<sup>er</sup> fonds de transition énergétique éligible aux contrats d'assurance-vie investissant directement dans des infrastructures vertes. Il s'agit d'un nouveau support d'investissement qui permet aux particuliers de participer au financement de la transition énergétique tout en bénéficiant des attraits de l'investissement sur les actifs réels. Amundi Énergies Vertes a obtenu la 3<sup>e</sup> place pour le prix de l'innovation des Coupoles de la Distribution de l'AGEFI.

## 3 RESPECTER LA PROMESSE FAITE AUX CLIENTS

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

Amundi est organisée autour de deux grands métiers :

- fournir des solutions d'épargne répondant aux besoins des clients particuliers des réseaux partenaires et des distributeurs tiers ;

- développer des solutions d'investissement spécifiques pour la clientèle institutionnelle et celle des entreprises.

Depuis 2016, Amundi anime un comité consultatif composé de grands experts pour échanger sur les perspectives économiques et géopolitiques mondiales, analyser leurs impacts sur les marchés financiers dans chacune des grandes zones géographiques et affiner la compréhension des besoins financiers des clients dans les pays où nous sommes présents.

### 3.1 Développer une relation durable avec les réseaux partenaires et leurs clients

Amundi est le partenaire historique de 4 réseaux bancaires en France (Caisses régionales de Crédit Agricole, LCL, Société Générale et Crédit du Nord) et de 14 autres réseaux en Europe et en Asie. Les équipes d'Amundi travaillent étroitement avec chacun des réseaux partenaires dans l'identification des besoins, des supports et des services les plus adaptés pour leurs clients. À titre d'exemple, près de 130 personnes sont dédiées chez Amundi en France aux relations avec les 4 partenaires historiques.

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

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

### Connaître les besoins des clients particuliers

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

La thématique de l'épargne responsable bénéficie d'un intérêt croissant de la part des épargnants. Amundi a réalisé en début d'année 2020 une enquête avec l'agence MOAI sur les épargnants et l'investissement responsable. Cette étude a permis d'identifier les attentes des particuliers et de disposer d'éléments opérationnels pour piloter notre action. L'étude sera renouvelée en 2021.

### Accompagner nos réseaux partenaires en France comme à l'international

Pour Amundi, développer l'expertise des équipes de conseillers de ses réseaux partenaires sur ses produits et solutions d'épargne est une priorité. Dans le contexte sanitaire particulier de l'année 2020, Amundi a adapté son dispositif d'accompagnement des clients en privilégiant les formats digitaux, notamment les web-conférences. Les équipes en charge des réseaux de distribution ont adapté leur plan de communication, en dispensant de nombreuses sessions de formation par web-conférence et en mettant en place des appels en visioconférence réguliers avec leurs clients. Des actions de sensibilisation en ligne ont également été déployées vis-à-vis des conseillers clientèle et les événements initialement prévus en présentiel ont été digitalisés. Pour le lancement des nouvelles offres, Amundi a développé de nombreux outils digitaux : podcasts, vidéos produits, argumentaires et guides pédagogiques.

### Actions spécifiques menées avec les réseaux pour promouvoir la finance responsable

En 2020, le thème de l'ESG et de l'investissement responsable a été privilégié lors des événements organisés par Amundi ou auxquels Amundi a participé et pris la parole. À titre d'exemple, en 2020, plus de 3 000 collaborateurs des Caisses Régionales

de Crédit Agricole (marché des Particuliers, marché patrimonial et Banque Privée) et plus de 18 000 clients patrimoniaux ont été sensibilisés à l'investissement responsable. Un plan de communication global sur l'Investissement Responsable a été déployé et des communications écrites sont régulièrement diffusées. En 2020, Amundi a élargi son offre de solutions responsables avec la finalisation en juin 2020 d'une nouvelle gamme et le lancement d'une offre Impact Climat. Ces lancements ont été accompagnés d'un important dispositif de communication entièrement digitalisé : podcasts, vidéos produits, argumentaires, guide pédagogique, kit de communication à destination des conseillers.

En 2020, de nombreux distributeurs ont mis en place des gammes responsables à destination de leurs clients, Amundi les a accompagnés dans cette démarche en les aidant à définir leur gamme, en labélisant de nouveaux fonds et en apportant un accompagnement régulier sur les évolutions réglementaires en Europe.

### Validation des produits

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

### Mesurer la satisfaction client

Attentive à l'opinion de ses distributeurs, Amundi a poursuivi en 2020 sa démarche visant à mesurer périodiquement la satisfaction de ses réseaux de distribution à travers l'Indice de Recommandation Client. En 2020, les campagnes ont été reconduites auprès des réseaux des Caisses Régionales de Crédit Agricole et de LCL en France, du Crédit Agricole et d'UniCredit en Italie, de KB en République tchèque et élargies pour la 1<sup>re</sup> fois aux réseaux d'UniCredit en Slovaquie et en République tchèque. L'enquête IRC auprès des réseaux CA et LCL pour 2020 témoigne de niveaux très positifs et en progression significative par rapport à 2019, l'IRC est passé de 25 à + 31 en 2020 pour les Caisses Régionales et de 59 à + 65 pour LCL.

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

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

### Connaître les besoins des clients institutionnels

En 2020, la division Institutionnelle a fait l'acquisition de nombreuses études externes. En complément, des études spécifiques sont menées auprès de clients et/ou de prospects. L'enquête annuelle Amundi CREATE sur les Fonds de Pension

européens, initiée en 2014, a été renouvelée. Elle a été réalisée auprès de 158 fonds de pensions et couvre les thèmes de l'allocation d'actifs en période incertaine, la progression de l'investissement « à objectifs », et l'ESG comme clé de voute de l'investissement.

### Accompagner nos clients institutionnels

Dans le contexte sanitaire particulier de l'année 2020, Amundi a adapté le dispositif d'accompagnement de ses clients en privilégiant les formats digitaux. Les événements initialement prévus en présentiel ont été digitalisés et de nouveaux canaux de communication ont été développés avec le lancement de la chaîne de podcasts Outerblue et le lancement d'une série

de vidéos sur de grands thèmes traités habituellement lors du Forum annuel (Europe, Politique monétaire, inégalités...), celui-ci ayant été annulé en raison de la situation sanitaire.

### Actions spécifiques pour promouvoir la finance responsable

De nombreuses actions ont été entreprises en 2020 pour promouvoir l'approche ESG d'Amundi et ses produits. Des formations spécifiques sur les sujets de la finance responsable ont été organisées pour les clients participants à l'*Executive Training Program* annuel. Dès que possible, Amundi privilégie le thème de l'ESG dans l'ensemble de ses prises de parole et lors de l'organisation d'événements. La sensibilisation à la finance responsable se décline également avec la publication de séries documentaires, de travaux de recherche, par exemple sur l'importance des facteurs ESG dans la génération de valeur sur différentes classes d'actifs en Europe et aux États-Unis.

Amundi a également élargi sa gamme de solutions responsables à destination de sa clientèle institutionnelle avec le lancement de nouveaux fonds ESG : ESG Improvers, ESG ETFs range ainsi que l'Amundi Social Bond Fund et les fonds spécifiques sur les obligations vertes (Emerging Corporate Green Bond, les Climate ETFs).

Afin d'accompagner ses clients institutionnels à œuvrer en faveur de la transition énergétique, Amundi a lancé en partenariat avec AIIB, un outil de référence permettant d'évaluer les risques liés au changement climatique en ligne avec les objectifs de l'accord de Paris.

### Qualité du service client

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

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

Amundi s'engage à traiter les réclamations de façon systématique et à fournir une qualité homogène et systématique dans les réponses. Lorsque nécessaire, le suivi de la mise en œuvre des plans d'action est effectué avec l'équipe du Contrôle Permanent de la Direction des Risques. Le dispositif de réclamation est intégré dans le tableau de bord mensuel d'indicateurs. Concrètement, en 2020, le nombre de réclamations client a baissé par rapport à l'année précédente et une réduction du temps de traitement de ces dernières a été enregistrée. Plus de trois quarts des réclamations 2020 ont porté sur la qualité de l'offre (diffusion de Valeurs Liquidatives ou reporting), le quart restant étant lié à des sujets isolés ou spécifiques.

En 2020, Amundi a, de nouveau, été certifiée ISAE 3402, standard internationalement reconnu pour évaluer la qualité d'une politique de gestion des risques, à travers la mesure de la pertinence et de l'efficacité opérationnelle des contrôles clés autour de services délivrés à des clients, traduisant ainsi une rigueur continue dans l'organisation et l'amélioration des process.

### Mesurer la satisfaction des clients institutionnels

Amundi poursuit ses efforts pour mesurer la satisfaction de ses clients institutionnels. À cet égard, la mesure d'Indice de Recommandation Client initiée en 2019 sur nos principaux clients européens a été étendue à de nouveaux pays européens (Autriche, Nordics...) et à l'Asie (en test) en 2020, avec l'ajout de nouvelles questions pour affiner le diagnostic, notamment sur la relation commerciale et la relation client. La démarche est en cours de construction. Elle sera poursuivie en 2021.

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

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

### Conformité

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

Avec le souci d'assurer la protection des clients, la Conformité, au-delà des exigences réglementaires, valide toutes les créations et les modifications substantielles des produits. Vis-à-vis des réseaux partenaires, cette responsabilité s'exerce également sur la documentation marketing et commerciale à destination des clients/prospects des réseaux ainsi que ceux à destination des conseillers. En matière de réclamation clients,

la Conformité vérifie que l'ensemble des réclamations est pris en charge et traité dans le respect des lois, règlements et procédures. Elle valide, avant leur envoi, toutes les réponses adressées aux clients.

Pour assurer sa mission, la Direction de la Conformité a formalisé un « Corpus Conformité », explicitant les règles de conformité applicables, déclinées notamment dans le Code de Déontologie, le Manuel de Conformité, le Manuel de Lutte Anti-blanchiment, et mises en œuvre au travers de procédures. Ce corpus procédural est diffusé aux responsables locaux et s'applique à toutes les entités.

### Faits marquants de l'année 2020 en matière de conformité

En 2020, la forte volatilité des marchés a conduit à une augmentation significative du nombre d'alertes. Pour y faire face, la Conformité a mis en place un process différencié sur certaines alertes. Cette adaptation a été réalisée en accord avec les préconisations émises par le régulateur en avril 2020 qui reconnaît que « le nombre d'alertes peut avoir significativement augmenté et que chaque acteur doit faire

preuve de discernement et tenir compte des conditions de marché ».

Courant 2020, le périmètre de surveillance de la Conformité a été étendu à la JV Amundi BOC Wealth Management et à la société Sabadell Asset Management.

### Formations réglementaires

La culture « Compliance » est une dimension essentielle des bonnes pratiques de l'activité de gestion d'actifs et contribue à la réputation d'Amundi. Elle s'articule autour de quatre thèmes : le respect de l'intégrité du marché, la sécurité financière, y compris les sanctions internationales et la Lutte contre le Blanchiment / FT, l'éthique professionnelle et la prévention de la fraude et de la corruption. Tous les salariés (CDI, CDD, VIE, alternants ou équivalent en fonction des législations locales) des entités du Groupe Amundi en France et à l'étranger sont concernés.

En raison de la période de confinement lié au Covid-19 imposant le télétravail à la majorité des collaborateurs du Groupe, Amundi a décidé de ne déployer en 2020 que trois sessions principales et de rattrapage des formations : Sanctions internationales, LCB/FT et Lutte contre la corruption.

#### Formations réglementaires dispensées en 2020 (périmètre France)

|  |         |
|--|---------|
| % de collaborateurs formés                     | 97,60 % |
| Nombre de collaborateurs formés                | 2 407   |
| Nombre d'heures de formation                   | 4 886   |
| Nombre d'actions de formation                  | 7 958   |
| Nombre d'heures de formation par collaborateur | 2,03    |

### Éthique

Dans la continuité de la diffusion du code éthique du groupe Crédit Agricole en 2017 et du Code de conduite d'Amundi en 2019, le règlement intérieur des 13 entités françaises d'Amundi, ainsi que la charte informatique et l'annexe de Déontologie de la Conformité qui y sont attachées, ont été mis à jour. Une action de communication a été menée à l'échelle du groupe Crédit Agricole SA au 4<sup>e</sup> trimestre 2020 pour renforcer la culture éthique des collaborateurs.

Pour prévenir les comportements non éthiques, délictueux et criminels, Amundi, dans le cadre de la loi Sapin 2, a mis en place un nouvel outil de lanceur d'alerte (BKMS) afin d'accompagner tout collaborateur de l'entreprise, tout collaborateur extérieur ou tout fournisseur, souhaitant exercer son droit d'alerte. Cet outil, déjà déployé au sein du groupe Crédit Agricole, garantit un environnement de stricte confidentialité permettant d'exposer les faits et d'échanger avec le référent en charge du traitement de l'alerte tout en protégeant l'identité du lanceur d'alerte. L'outil a été déployé dans les 36 entités d'Amundi en octobre 2020.

### Gestion des risques

La maîtrise des risques et le respect de ses engagements sont au cœur de la relation de confiance qu'Amundi entretient avec ses clients. La fonction Risques d'Amundi est une fonction fortement intégrée, afin d'assurer au sein des entités Amundi une approche cohérente et systématique de la mesure et du suivi des risques de toutes ses activités.

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

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

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

Pour s'assurer du principe de responsabilité fiduciaire, Amundi établit et met à disposition de ses clients deux documents, le prospectus et le DICI (Document d'Informations Clés pour l'Investisseur), décrivant les conditions dans lesquelles la gestion des actifs des fonds est réalisée, ainsi que le rapport entre la rentabilité et le niveau de risque associé à cette gestion. Plusieurs indicateurs reflétant le niveau de risque des fonds sont inclus dans ces documents. Ils sont calculés de manière indépendante par la Direction des Risques.

Amundi fait régulièrement évoluer son dispositif de gestion des risques au regard des nouvelles réglementations, des nouvelles activités et des enjeux du marché. Plus particulièrement, pour l'année 2020, dans le cadre de la crise Covid-19, Amundi a fait évoluer son dispositif en matière de gestion des risques et plus spécifiquement l'encadrement du risque de liquidité afin de préserver la liquidité de ses fonds et de servir les souscriptions et rachats enregistrés, dans l'intérêt de ses clients particuliers et institutionnels.

L'analyse ESG des investissements englobe les aspects des opérations d'un émetteur qui peuvent influencer considérablement sur sa capacité à honorer ses obligations financières à long terme. Ces risques et opportunités liés à l'ESG varieront en fonction du pays, du secteur d'activité ainsi que des caractéristiques propres à un émetteur telles que la taille et l'empreinte géographique. À cet égard, des stratégies de gestion des risques comprenant des règles d'investissement et de risque, sont établies individuellement pour chaque processus d'investissement / groupe de processus d'investissement géré par une équipe / un bureau d'investissement. Cette démarche formalisée vise à garantir que l'entreprise respecte à la fois ses engagements explicites et implicites (y compris ESG). Une stratégie de risque sert à

identifier et surveiller tous les risques (risque d'investissement ESG, risque de liquidité, risque de crédit, risque opérationnel, etc.) liés à un processus d'investissement / groupe de processus d'investissement du point de vue des investisseurs ou du point de vue de l'entreprise.

**Effectifs des métiers de contrôle**

(au 31 décembre en ETP)

|                           | <b>2020</b> |
|---------------------------|-------------|
| Ligne Métier Conformité   | 114,2       |
| Ligne Métier Risques      | 222,7       |
| Ligne Métier Audit        | 42,5        |
| En % des effectifs totaux | 8,00 %      |

### 3.4 Protection des données (RGPD)

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

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

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

En 2020, Amundi a renforcé la sensibilisation du personnel à la protection des données à caractère personnel en rappelant les obligations liées à ce règlement aux auditeurs internes afin qu'ils puissent systématiquement contrôler le respect de cette réglementation lors de leurs audits. Amundi a décidé de rendre obligatoire à compter de 2021, pour tout le personnel, la participation au module de formation déjà en place depuis l'entrée en vigueur du règlement.

Dans le contexte de crise liée au Covid-19, Amundi a été particulièrement attentive :

- à la protection des données à caractère personnel des collaborateurs et des visiteurs, traitées pour respecter les protocoles définis par le Gouvernement ;
- et à la sécurisation des opérations réalisées en télétravail sur des données à caractère personnel.

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

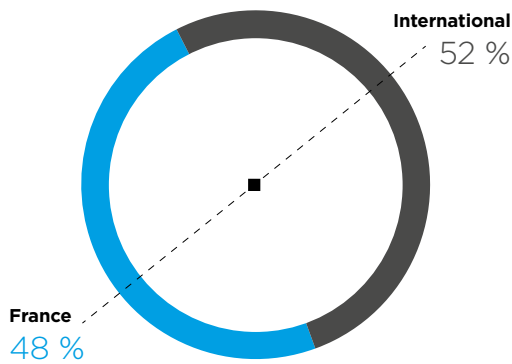
La politique de ressources humaines d'Amundi vise à favoriser le développement individuel et collectif de ses collaborateurs, au service de la performance de l'entreprise. Elle s'inscrit dans le cadre du Projet Humain du groupe Crédit Agricole <sup>(1)</sup>.

En 2020, nos deux priorités ont été de préserver la sécurité sanitaire des collaborateurs et assurer la poursuite des activités.

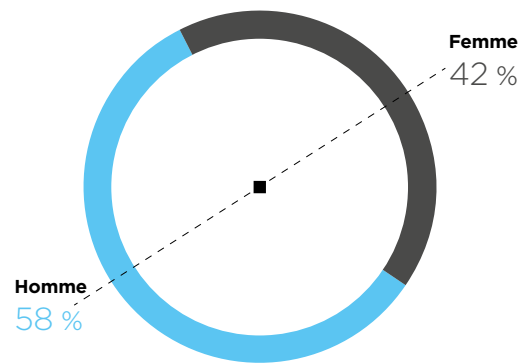
### 4.1 Carte d'identité d'Amundi au 31 décembre 2020

À fin décembre 2020, le Groupe Amundi est présent dans 36 pays et compte 4 627,3 collaborateurs en équivalent temps plein (ETP).

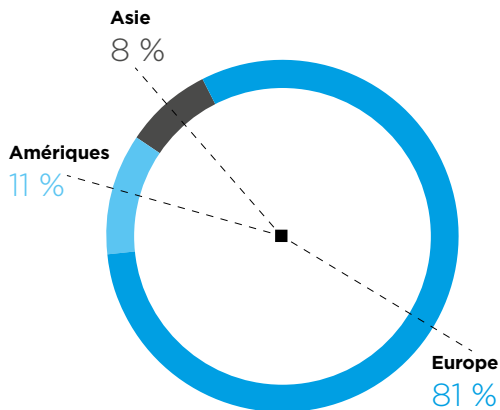
#### RÉPARTITION DES EFFECTIFS ENTRE LA FRANCE ET L'INTERNATIONAL



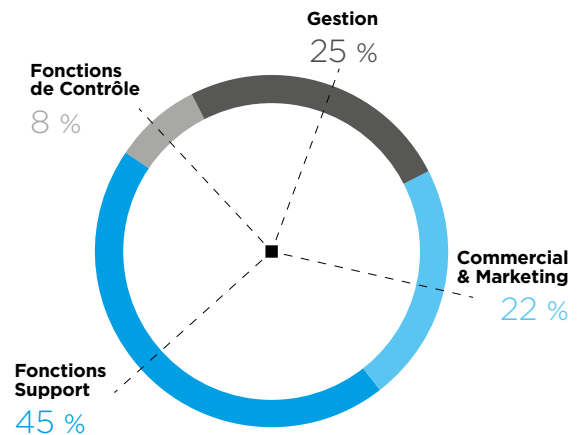
#### RÉPARTITION HOMMES-FEMMES



#### RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR ZONE GÉOGRAPHIQUE



#### RÉPARTITION PAR GRAND MÉTIERS



(1) cf. DEU CASA 2020 - chapitre 3.

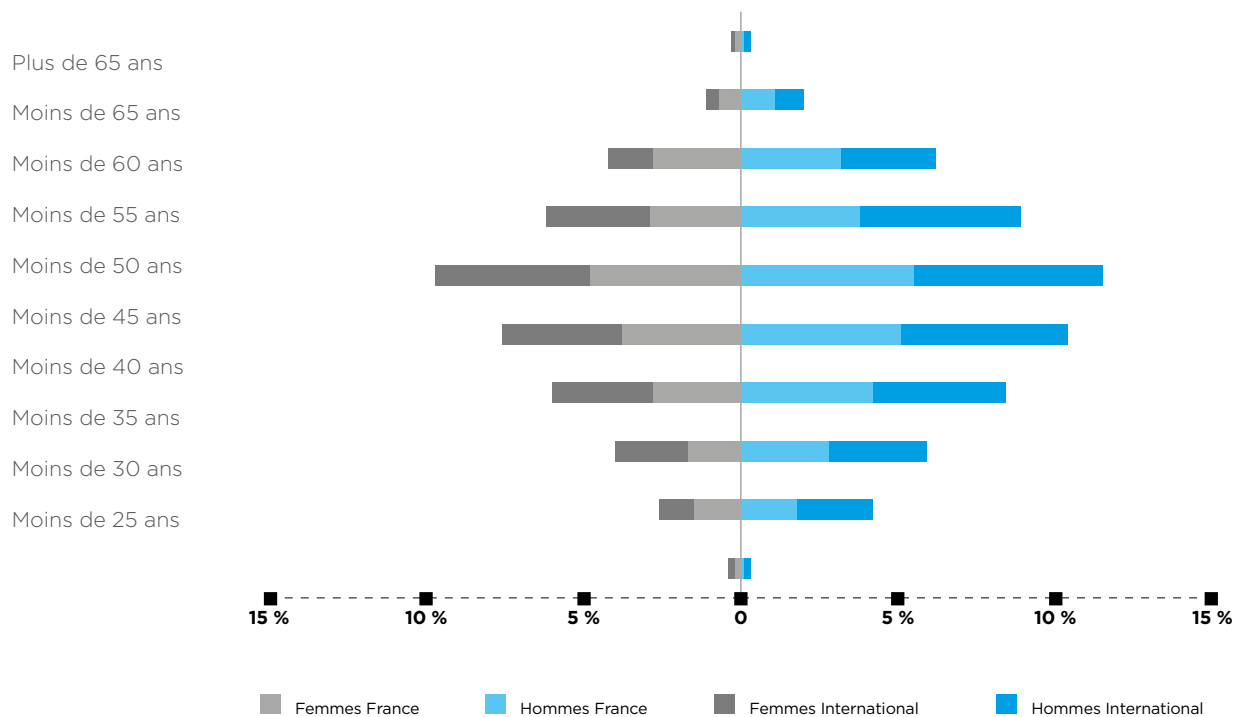
ÂGE MOYEN



ANCIENNETÉ MOYENNE



PYRAMIDE DES ÂGES



## 4.2 Emploi, formation et rémunération

### Emploi

Amundi mène une démarche continue d'adaptation de ses effectifs aux enjeux de productivité et de développement de l'entreprise. Les effectifs internes sont privilégiés, permettant un investissement de long terme dans les ressources humaines de l'entreprise. La politique de l'emploi d'Amundi doit également permettre aux collaborateurs de développer des compétences et maintenir leur employabilité sur le long terme.

### Évolution des effectifs

En 2020, l'évolution des effectifs d'Amundi, en hausse de 4,5 %, est marquée par la croissance externe du Groupe avec deux opérations majeures :

- l'acquisition de SABAM en Espagne et l'intégration de 126 collaborateurs ;
- la création d'une JV majoritaire en Chine « Bank of China Wealth Management » avec le recrutement de 44 personnes.

Au total, nous avons recruté 334 personnes et enregistré 232 départs. 33 % des recrutements concernent les jeunes de moins de 30 ans. Nous avons également poursuivi en 2020 le recrutement de profils expérimentés pour accompagner le développement d'Amundi et poursuivi notre politique d'internalisation des prestataires. Le taux de sortie dans le Groupe Amundi s'élève à 5,1 %, vs 7,1 % en 2019.

| Recrutements CDI / CDD (en nombre) | 2020 |
|------------------------------------|------|
| Monde                              | 334  |
| dont France                        | 161  |
| Départs CDI / CDD (en nombre)      |      |
| Monde                              | 232  |
| dont France                        | 62   |

### Mobilité interne

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

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

En 2020, en dépit d'un contexte sanitaire difficile, Amundi a comptabilisé 206<sup>(1)</sup> mobilités internes et 46 mobilités vers l'international. Nos politiques et outils RH visent à accompagner les collaborateurs, avec un suivi particulier de ceux qui changent de métier, et à valoriser l'ensemble des métiers de l'entreprise. Des comités de gestion regroupant les gestionnaires de ressources humaines de chaque métier passent régulièrement en revue les postes à pourvoir et les collaborateurs en mobilité, et favorisent ainsi la rencontre de l'offre et de la demande. Sur le plan de l'accompagnement individuel, outre les entretiens de gestion de carrières, Amundi met à disposition de ses collaborateurs un outil de coaching virtuel (JobMaker) qui l'assiste dans la préparation de son évolution personnelle.

(1) Hors réorganisation et création de nouvelle Business Division.

Pour développer la mobilité à l'international, un comité mobilité a été mis en place spécifiquement sur l'international, favorisant ainsi une meilleure gestion des différents bassins d'emploi du Groupe.

### Formation

Pour Amundi, la formation est un levier important du développement de l'entreprise. Elle met en œuvre un ensemble d'actions dont les objectifs sont directement liés aux ambitions stratégiques :

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

Le plan de développement des compétences est fixé annuellement pour répondre aux besoins individuels et collectifs en phase avec les projets structurants de l'entreprise, les évolutions réglementaires et techniques des métiers. Facteur de développement et d'engagement, les mobilités professionnelles font l'objet d'un suivi individuel et d'un accompagnement formation. De la même façon, les collaborateurs de retour d'un congé de longue durée sont formés sans arbitrage préalable et tout au long de l'année, dès que le besoin est signalé.

En 2020, face à la crise pandémique Covid-19, l'entreprise a maintenu le déploiement de son plan de formation en adaptant ses modalités de mise en œuvre. La majorité de l'offre de formation a été proposée au format distanciel. Chaque collaborateur concerné a donc eu le choix d'accepter la modalité distancielle ou de reporter sa formation en 2021 au format présentiel, sous réserve des conditions sanitaires requises le moment venu.

En parallèle du déploiement classique du plan de formation, l'entreprise a mis en œuvre deux programmes d'accompagnement des équipes et des managers lors des premier et second confinements 2020. Un dispositif complet a été proposé pour permettre à chaque collaborateur de vivre sereinement et efficacement le télétravail ainsi que l'organisation et la communication au sein des équipes dites hybrides. L'approche multidisciplinaire a permis de couvrir l'ensemble des besoins soulevés par la problématique du travail à distance dans un contexte de crise : webinar sur les fondamentaux du télétravail, classes virtuelles pour accompagner les managers sur les thématiques sensibles (RPS, engagement des équipes), ateliers de co-construction de charte de fonctionnement pour des équipes naturelles, web conférences orientées QVT sur les thématiques de la confiance, la résilience, les risques psycho-sociaux (isolement, porosité vie privée, vie professionnelle) et la mise à disposition de guides et fiches pratiques à destination des managers. Ce dispositif a été complété par une offre riche d'accompagnement individuel et collectif (coaching classique, coaching boost, hotline managers, ateliers de co-développement).

La formation managériale 2020 s'est orientée en priorité vers la formation des nouveaux managers en prise de poste et la sensibilisation aux nouvelles modalités de travail.



Le dispositif formation ESG a été renforcé par l'ajout de formations délivrées par la SFAF sur l'intégration des critères ESG dans l'analyse financière ainsi qu'un programme modulaire réalisé par PCI Academy permettant de proposer à un panel élargi de collaborateurs les principes fondamentaux ainsi que les notions plus expertes.

En 2021, la politique de formation sera axée sur la mise en place d'un programme de développement pour la fonction managériale. Amundi pérennisera également un certain nombre de dispositifs déployés en 2020, tirant parti les leçons de la crise pour capitaliser sur les réussites, les initiatives et les bonnes pratiques de cette année sous forte contrainte.

| Formation (hors formations réglementaires)                 | 31/12/2020 |
|--|------------|
| % d'employés formés  | 62 %       |
| en France  | 77 %       |
| à l'international  | 42 %       |
| Nombre moyen d'actions par collaborateur formé             | 10,42      |
| en France  | 10         |
| à l'international  | 10,52      |
| Nombre moyen d'heures de formation par collaborateur formé | 1,53       |
| en France  | 1,51       |
| à l'international  | 1,58       |

## Rémunération

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

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

- le **salaire fixe** en lien avec les missions et les responsabilités en tenant compte des spécificités locales et des conditions de marché ;
- la **rémunération variable** qui se décompose entre un bonus annuel attribué sur décision du manager et un *Long term Incentive* :
  - le bonus annuel rétribue la contribution à la performance et intègre des éléments d'ordre individuel et collectif,
  - le *Long term Incentive* « LTI » est attribué à une population sélectionnée de cadres clefs sous forme d'actions de performance Amundi, destinées à motiver les managers à la réalisation d'objectifs financiers fixés dans le Business Plan d'Amundi. Dans le cadre de l'autorisation donnée par l'Assemblée générale le 16 mai 2019, le Conseil d'Administration d'Amundi a approuvé le 12 décembre 2019 le principe d'une nouvelle

attribution d'actions de performance pour certains bénéficiaires. Ce plan poursuit les mêmes objectifs que les plans précédents à savoir l'alignement des intérêts des cadres dirigeants du Groupe pour l'atteinte des objectifs commerciaux et financiers du Plan à Moyen Terme d'Amundi ;

- la **rémunération variable collective** (RVC) qui permet d'associer les collaborateurs en France à la performance financière d'Amundi. L'enveloppe globale est définie selon un montant de référence ajusté en fonction de l'évolution du résultat net, des encours et du coefficient d'exploitation. En 2020, le montant moyen de rémunération variable collective se situe au-delà de 9 500 euros, en lien avec les résultats d'Amundi pour 2019.

En 2020, les priorités d'Amundi dans la mise en œuvre de la politique de rémunération ont été les suivantes :

- valoriser le développement des jeunes collaborateurs et de ceux qui prennent en charge de nouvelles responsabilités ;
- porter une attention particulière aux premiers niveaux de salaires, qui s'est traduit, en France, par le versement de primes exceptionnelles d'un montant minimum de 600 euros à 65 % des salariés dont la rémunération globale est inférieure à 80 milliers d'euros, ainsi qu'une valorisation du bonus sur certains métiers de support. Cette prime venait reconnaître les bons résultats d'Amundi en 2019 ;
- par ailleurs une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat d'un montant de 450 euros a été versée aux salariés ayant perçu, sur les 12 mois précédant la date du versement une rémunération brute globale annuelle inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC (soit 55 419,12 euros).

## 4.3 Cohésion sociale, Qualité de vie au travail et Engagement

### Diversité et non-discrimination

Amundi est une entreprise qui considère que promouvoir l'égalité des chances est non seulement conforme à l'éthique mais également un facteur de performance. En signant la « Charte de la diversité » en 2008, Amundi s'est engagée à respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination. Amundi mène une politique respectueuse de la diversité professionnelle. Cet engagement se traduit notamment par une exigence d'équité dans les principaux processus ressources humaines : recrutement, rémunération, formation, évaluation et promotion professionnelle.

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Deux axes majeurs orientent nos actions en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes :

#### ■ La vigilance concernant l'égalité salariale à poste égal.

En 2020, les actions menées par Amundi ont porté sur deux dimensions : statique et dynamique.

- La dimension statique qui regroupe les initiatives visant à déterminer s'il existe un écart de traitement entre hommes et femmes, au travers du calcul de l'index d'équité Femmes-Hommes. Cet index se situe à 84 sur un maximum possible de point égal à 100, sachant que le score maximum est atteint pour les indicateurs suivants : équité en matière de taux d'augmentation individuelle de salaire (hors promotion), taux de promotion, part des salariées augmentées après leur congé maternité.
- La dimension dynamique regroupant toutes les actions destinées soit à réduire les écarts injustifiés, soit à les prévenir de façon anticipative. Cette dimension se concrétise par des initiatives mises en place depuis quelques années :
  - des enveloppes financières destinées à réduire les écarts de rémunération injustifiés ;
  - la garantie faite aux salariées de retour de congé maternité d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordée durant la durée du congé, dans le cadre de la campagne annuelle de rémunération. 100% des salariées de retour de congé maternité bénéficient de cette mesure ;
  - dans le cadre de la campagne 2020, Amundi a mise en œuvre la non-proratisation des bonus des femmes pour la période correspondant au congé maternité légale et conventionnel (hors congé d'allaitement).

#### ■ L'accompagnement des femmes vers des postes à responsabilité.

Sur cette thématique, nos actions visent à éliminer l'ensemble des freins (confiance, visibilité, représentations, maternité) qui peuvent ralentir leur carrière.

- En 2020, l'ensemble des actions menées a permis d'enregistrer une forte progression du nombre de femmes au sein du COMEX d'Amundi pour atteindre 28,6 % au 31 décembre 2020 vs 18,5 % en 2019 et de dépasser le chiffre de 30 % de femmes dirigeantes.
- En termes d'accompagnement, en raison de la particularité de l'année 2020, seulement 9 femmes (vs 31 en 2019) ont été accompagnées au travers des différents programmes de formation au leadership et aux programmes Groupe dédiés spécifiquement aux jeunes talents. Nous avons également poursuivi nos efforts pour mieux prendre en compte la mixité dans les processus RH : les viviers de talents comptent désormais 42% de femmes, à parité avec le pourcentage de femmes dans l'entreprise ; dans les plans de succession aux postes clés de l'entreprise, une personne sur trois est une femme. Enfin, pour l'ensemble des collaborateurs, le sujet de la mixité est désormais systématiquement abordé lors des *People reviews*.
- À l'international, des actions sont également entreprises pour accompagner les femmes vers les postes à responsabilités. À Dublin, plusieurs cadres supérieurs féminins ont suivi une formation intitulée « Leaders on the Rise - Shaping Future Female Talent », ayant pour but de créer un réseau de soutien pour femmes managers ambitieuses. Au Royaume-Uni, Amundi s'engage pour la parité en respectant la charte Women in Finance, en particulier sur le thème de la parité hommes-femmes dans les postes à responsabilités.
- En novembre 2020, Amundi, s'est engagée aux côtés de six sociétés de gestion françaises, pour créer le « 30 % Club France Investor Group » afin de promouvoir une meilleure diversité femmes-hommes au sein des instances dirigeantes du SBF 120. Ce groupe d'investisseurs appelle les grandes capitalisations françaises à établir un plan d'actions afin d'avoir au moins 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2025.
- Pour sa part, Amundi se fixe comme objectif d'atteindre 30 % de femmes dans son COMEX en 2022 et 35 % au sein du SLT en 2025.

| Part des femmes dans l'entreprise                | 31/12/2020 |
|--|------------|
| Dans l'effectif                                  | 41,70 %    |
| Chez les managers                                | 35,00 %    |
| Au sein du Senior Leadership Team <sup>(1)</sup> | 30,10 %    |
| Au sein du Comité Exécutif                       | 28,60 %    |
| Au sein du Comité de Direction                   | 21,40 %    |
| Parmi les responsables pays                      | 33,30 %    |
| Au sein du Conseil d'Administration              | 41,70 %    |

(1) Le Senior Leadership Team regroupe la population des dirigeants appartenant au 1<sup>er</sup> cercle de management du Groupe Amundi, soit environ 150 personnes.

## Parentalité

Pour Amundi, il est important de permettre aux femmes de concilier maternité et carrière. Amundi inclut les hommes dans sa politique, concernés également par les sujets de parentalité et d'équilibre vie personnelle / vie professionnelle. À cet effet, Amundi a décidé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, d'instaurer dans l'ensemble de ses implantations dans le monde un congé maternité minimum de 16 semaines et de compléter ce dispositif avec un entretien systématique avec les ressources humaines pour préparer le retour de congé de maternité, ainsi qu'un congé de paternité rémunéré minimum de 5 jours. Ces mesures s'inscrivent dans le cadre du Projet Humain du groupe Crédit Agricole <sup>(1)</sup> et dans celui de l'Accord-Cadre international signé en juillet 2019 par Crédit Agricole S.A. et l'UNI Global Union. Cet accord porte sur les droits humains, les droits fondamentaux du travail et le développement du dialogue social. Il vise à faire bénéficier tous les collaborateurs du Groupe d'un même socle d'avantages sociaux, quel que soit le pays où ils travaillent, au travers de plusieurs engagements en faveur du handicap, de la parentalité et de la prévoyance.

Conscient des difficultés rencontrées par les parents pendant le 1<sup>er</sup> confinement, Amundi a pris en charge une partie des frais de garde d'enfants (que le parent soit en télétravail ou au bureau). En complément, une aide scolaire a été proposée pour les enfants des collaborateurs.

## Actions de sensibilisation

La formation, la sensibilisation, la communication, la lutte contre les stéréotypes et les biais inconscients font partie intégrante du plan d'actions global d'Amundi pour faire progresser le sujet de la mixité. En 2020, en France, le programme de formation sur la lutte contre les discriminations s'est poursuivi. Obligatoire pour les managers et recruteurs ressources humaines, il est étendu depuis 2019 à l'ensemble des collaborateurs de façon facultative *via* un *serious game* hébergé sur Phileas.

En France, le réseau Mixité Amundi Women Network compte à fin décembre 2020 485 adhérents dont 142 hommes. En Irlande, la diversité et l'inclusion ont été mises à l'honneur en 2020 avec la création du réseau Women in Amundi Irlande et la publication d'une série d'interviews sur l'intranet sur le parcours de plusieurs collaboratrices. Ces thèmes seront également repris en 2021, avec la création d'un comité Diversité et Inclusion et le lancement d'une campagne « Les voix de l'ombre » pour encourager tous les collaborateurs à s'engager sur ce sujet. Aux États-Unis, une série d'actions de promotion de la diversité a été déployée en 2020 : formation obligatoire sur les biais inconscients, événements de sensibilisation, série « Lumière sur la diversité » publiée sur l'intranet et diffusée par mail.

## Diversité culturelle

Amundi promeut également la diversité culturelle au sein de ses différentes entités. Aux États-Unis, l'année a été ponctuée par l'organisation d'événements et de publications ayant pour but d'éduquer les collaborateurs sur les célébrations issues de différentes cultures. Chaque mois un thème, une minorité ou culture différents étaient mis en avant. En Irlande, dans le cadre de la semaine sur la diversité et l'inclusion, plusieurs nationalités ont été mises en lumière afin de valoriser la diversité au sein de l'entité.

(1) cf. DDR CASA 2019.

(2) Comité Social et Économique.

(3) Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail.

(4) Instances Représentatives du Personnel.

## Dialogue social

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

En France, en 2020, le dialogue social a été très fortement marqué par la crise pandémique de la Covid-19. Quatre accords ont été signés avec les partenaires sociaux :

- accord relatif à la négociation annuelle obligatoire au titre de l'année 2020 ;
- accord relatif à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 2020 ;
- accord relatif aux modalités de prise de congés dans le contexte Covid-19 ;
- accord relatif à un nouveau régime de prévoyance.

Dès fin février 2020 et de manière ininterrompue, le dialogue social a constitué un levier essentiel pour faire face à la crise sanitaire et adapter l'organisation du travail. L'objectif : assurer la continuité des activités tout en protégeant la santé des collaborateurs et en contribuant à limiter la propagation de l'épidémie. Le dialogue social s'est particulièrement intensifié avec les organisations syndicales et au sein des instances CSE <sup>(2)</sup> et CSSCT <sup>(3)</sup>. À chaque nouvelle étape sanitaire, la qualité et la régularité des échanges ont permis la mise en œuvre de mesures concrètes et adaptées à la protection des collaborateurs sur les thématiques suivantes : télétravail, prévention, RPS, mesures de protection, retour sur site, prise de congés... L'ensemble des mesures mises en place se sont inscrites dans le respect des instructions gouvernementales.

Depuis le 1<sup>er</sup> confinement, le télétravail a été généralisé. Pour les collaborateurs sur site, les conditions sanitaires ont été renforcées : désinfection des locaux, distribution de gel hydroalcoolique et de masques. Les horaires de travail ont été aménagés afin d'éviter aux collaborateurs prenant les transports en commun les heures d'affluence.

Convaincue que la performance durable passe par la conciliation entre la recherche d'efficacité et l'attention au bien-être des salariés, Amundi engagera des discussions en 2021 avec les partenaires sociaux sur la qualité de vie au travail et y intégrera notamment un volet télétravail.

## Qualité de vie au travail

### Prévention des risques psychosociaux (RPS)

Pour Amundi, la politique de prévention des RPS et de la qualité de vie au travail est une démarche continue d'amélioration, intégrée dans les politiques RH, marquée par une approche pluridisciplinaire (Managers, Ressources Humaines, Médecine du travail, IRP <sup>(4)</sup>).

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

En 2020, les actions engagées les années précédentes ont été maintenues (espace d'écoute, suivi des absences

longues en coordination avec le service santé au travail, formation managériale sur la prévention et la gestion du stress, plateforme Responsage pour les salariés aidants). Elles ont été renforcées pour apporter une réponse adaptée aux conséquences éventuelles de la crise sanitaire : isolement, perte du collectif, surcharge / sous-charge, hyper connexion / déconnexion, équilibre vie privée / vie professionnelle, stress....

Un dispositif d'accompagnement du travail à distance auprès des managers et des collaborateurs est actuellement déployé avec un double objectif de maintien du lien collectif et de renforcement du management à distance : diffusion de guides sur le télétravail, formation pour les managers et les collaborateurs, coaching managérial, conférences pour se ressourcer.

D'autres dispositifs spécifiques, ouverts pendant la crise sanitaire, sont proposés aux collaborateurs :

- une téléconsultation médicale : les salariés d'Amundi peuvent bénéficier, sans frais supplémentaires, d'un service de téléconsultation médicale pour tout problème de médecine générale ;
- une cellule psychologique Crédit Agricole SA : en plus de l'espace d'écoute classique préexistant, cette cellule accessible à distance apporte un soutien moral aux collaborateurs 24h/24h et 7j/7j ;
- un accompagnement psychologique dédié pour les collaborateurs en situation de handicap par des équipes spécialisées.

À l'international, les entités s'engagent également sur la prévention des risques psychosociaux en proposant des formations managériales et en lançant des campagnes de sensibilisation. En Autriche, une évaluation des facteurs de stress au travail a été menée en 2019 suite à la fusion avec Pioneer Investments et à la relocalisation de l'entreprise. Le plan d'actions prévu pour être déployé en 2020 a été reporté en 2021 en raison de la pandémie de Covid-19. En Irlande, le thème de la santé mentale était l'une des priorités 2020, avec la promotion de la journée mondiale de la santé mentale en octobre, la diffusion d'une série d'astuces en ligne et d'un kit de prévention comprenant cinq classes virtuelles, et la sensibilisation grâce au programme « Mental Health Champions/Mental Health First Aiders » créé en 2019.

### Politique sanitaire

En raison de la crise sanitaire, la plupart des actions de santé au travail prévues sur l'année 2020 ont été fortement impactées voire annulées. Amundi a néanmoins été en mesure d'organiser en janvier pour 14 salariés une formation de 7h leur permettant de remettre à jour leurs connaissances en matière de secourisme. En partenariat avec l'Établissement Français du Sang, nous avons maintenu deux collectes sur l'année, en février et en septembre avec 154 salariés volontaires.

Pour lutter contre la pandémie, le Service Santé au Travail s'est organisé pour mettre en place des mesures adaptées à la situation sanitaire :

- mise en place de caméras thermographiques à l'entrée de chaque bâtiment ;
- distribution de kits sanitaires individuels contenant des masques chirurgicaux, une solution hydroalcoolique et un pulvérisateur désinfectant les surfaces à tous les salariés volontaires présents sur sites ;
- envoi de matériel type écran ou siège de bureau pour les salariés dont l'état de santé le justifiait ;

- mise en place d'un protocole détection, traçage et suivi cas contact / symptomatiques / avérés ;
- suivi et accompagnement des salariés en situation de handicap et/ou à risque avec des entretiens téléphoniques et des échanges par mail.

### Bien-être au travail

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

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

- l'organisation du travail : réunions respectant l'horaire de travail de l'équipe, plannings définis à l'avance, plages de joignabilité dans le cadre du télétravail ;
- des mesures facilitant la parentalité : congé d'allaitement conventionnel, jours enfants malades, congé paternité, guides maternité et parentalité... ;
- des mesures visant à améliorer les conditions de travail des seniors (2 jours de télétravail pour les plus de 57 ans), aménager la transition entre activité et retraite (temps partiel aidé, information de type bilan personnalisé, formation de préparation à la retraite, congé de fin de carrière, congé de transition financé par le CET) ;
- des solutions simplifiant le quotidien : conciergerie d'entreprise, salle de sport dédiée, *take away* en complément du restaurant d'entreprise ;
- des dispositifs dédiés aux salariés aidants : guide pratique, plateforme Responsage (service d'information et de conseil), dons de jours ;
- le soutien des œuvres sociales du CE : accès aux crèches, frais de garde, chèque emplois services universels.

À l'international, Amundi s'engage également à améliorer la qualité de vie au travail de ses collaborateurs. En Autriche, une évaluation annuelle de l'environnement de travail et particulièrement des postes de travail individuels est réalisée. En Irlande, un programme complet sur le bien-être a été déployé en 2020. Ce programme inclut des ateliers, des consultations individuelles, des vaccinations sur site et un séminaire.

## Engagement

### Engagement des Talents

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

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

Le rôle des GRH comporte plusieurs niveaux d'accompagnement :

- revues de collaborateurs entre GRH et managers sur l'ensemble des périmètres ;

- plans de succession mis en place pour assurer la relève sur les postes clé ;
- accompagnement de collaborateurs en difficulté.

Ces échanges croisés entre RH et managers sont l'occasion d'identifier des collaborateurs à fort potentiel d'évolution dans l'entreprise. L'animation des talents s'est poursuivie en 2020 en s'adaptant à la crise sanitaire. Les promotions NOVAMUNDI (programme de développement de jeunes talents) ont terminé leurs travaux en digital, et plusieurs de leurs projets vont être mis en œuvre dans le Groupe. L'année 2020 a également vu la reprise de l'animation du TOP 150 à travers la création du Senior Leadership Team.

| Enquête d'engagement      | 2018 | 2019 | 2020 |
|---------------------------|------|------|------|
| Taux de participation     | 59 % | 76 % | 73 % |
| Score d'engagement Amundi | 70 % | 72 % | 80 % |

### Actionnariat salarié

Le développement de l'actionnariat salarié fait partie intégrante de la politique de rémunération et d'avantages sociaux d'Amundi. Comme en 2019, une opération d'augmentation de capital réservée aux salariés a été réalisée à l'automne 2020. Cette opération a permis aux salariés éligibles de souscrire des actions d'Amundi avec une décote de 30 % par rapport au

### Mesure de l'engagement des salariés

Amundi mène chaque année une enquête auprès de ses collaborateurs visant à mesurer leur engagement. Cette démarche, baptisée « Indice d'Engagement et Recommandation (IER) » est commune à toutes les entités du groupe Crédit Agricole. En 2020, Amundi a déployé l'enquête en France et dans l'ensemble de ses implantations à l'international. Plus de 4 400 collaborateurs ont été sollicités pour un taux de participation de 73 %. Le score d'engagement vis-à-vis d'Amundi atteint 80 % de réponses favorables, en hausse de 8 points par rapport 2019.

prix de référence. Plus de 1 350 collaborateurs, présents dans 9 pays, ont souscrit à cette augmentation de capital. La part de l'actionnariat salarié dans le capital d'Amundi représente 0,7 % contre 0,5 % avant l'opération. Un administrateur élu par les salariés pour un mandat de 3 ans est chargé de représenter la voix des salariés au sein du Conseil d'Administration.

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

Pour Amundi, agir en acteur citoyen, c'est œuvrer en faveur de l'inclusion, mener des actions de solidarité et s'engager auprès de partenaires sur le long terme, adopter des pratiques d'achats responsables et réduire son impact sur l'environnement.

### 5.1 Inclusion

Amundi a formalisé en 2018 son engagement en matière d'inclusion sociale par la signature de la Convention PAQTE. Le Pacte Avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE) soutient les actions déjà initiées et encourage les entreprises à œuvrer en faveur des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la Ville (QPV).

#### Politique d'accueil des jeunes en formation

Amundi contribue de façon importante à la formation des jeunes, *via* les stages avec des étudiants issus de formations très diverses et *via* l'alternance qui permet à la fois pour le jeune le financement de sa formation et aussi l'acquisition d'une première expérience professionnelle. En 2020, malgré les difficultés d'organisation liées à la pandémie de Covid-19, Amundi a maintenu sa politique d'accueil de jeunes en formation. Ainsi, presque 900 jeunes, principalement en France (71 %), ont intégré l'entreprise dans le cadre de stages longue durée, contrats d'alternance, VIE, ou CIFRE. Pour la 7<sup>e</sup> année consécutive, Amundi a obtenu le label HappyTrainees, récompensant l'entreprise pour la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes.

#### Handicap

En 2020, Amundi a poursuivi ses actions volontaristes pour l'insertion des personnes en situation de handicap à travers quatre piliers : le recrutement, le maintien dans l'emploi, le recours au secteur protégé <sup>(1)</sup> et la sensibilisation des collaborateurs. Amundi a signé en 2019 le « Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique », s'engageant ainsi à poursuivre ses actions en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.

En France, un 6<sup>e</sup> accord handicap a été signé pour 3 ans à l'échelle du groupe Crédit Agricole SA. Il fixe comme objectif à Amundi sur cette période de recruter huit personnes en situation de handicap, tous contrats confondus : CDI, CDD, alternants et intérimaires. En 2020, Amundi a enregistré 9 recrutements de collaborateurs en situation de handicap dont 1 en CDI et 8 alternants, portant à 65 le nombre de collaborateurs en situation de handicap au 31 décembre. Comme chaque année, Amundi a déployé des actions pour sensibiliser ses collaborateurs et favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap. Amundi a renouvelé, en 2020, son soutien financier à l'association « Autistes sans frontières ».

(1) Les actions menées auprès des entreprises du secteur du travail protégé et adapté sont décrites dans le paragraphe dédié à la politique d'achats responsables.

À l'international, différentes actions sont également entreprises en faveur du handicap : aide financière en Italie, congé supplémentaire en Allemagne, démarche d'inclusion au

Japon qui se poursuivra en 2021, avec la diffusion d'un guide sur le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés.

**Évolution du taux d'emploi direct et indirect des collaborateurs en situation de handicap (France au 31 décembre)**

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

**Taux d'emploi direct des collaborateurs en situation de handicap <sup>(1)</sup> (France au 31 décembre)**

|        |
|--------|
| 2,83 % |
|--------|

(1) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, seul l'emploi direct est comptabilisé pour calculer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

## 5.2 Mécénat et actions de solidarité

### Actions de mécénat d'entreprise

Avec une année 2020, fortement impactée par la crise de la Covid-19, plus que jamais les 3 piliers de son action de mécénat que sont la culture, l'éducation et la solidarité ont été mis à contribution.

Amundi a ainsi souhaité soutenir la Croix Rouge en associant ses salariés en France et à l'étranger avec une campagne de collecte volontaire. Dans le domaine de la culture, Amundi a poursuivi son soutien à ses partenaires de longue date que sont la Villa Médicis, dont elle est le principal mécène, le Grand Palais et le Théâtre National de Chaillot ainsi que le château de Vaux le Vicomte (initié en 2019). Dans le contexte actuel, certains départements commerciaux ont affecté leur budget cadeaux de fin d'année au soutien d'association comme les Hôpitaux de Paris - Hôpitaux de France, au soutien à la création de PME (ADIE) ou à l'aide aux entreprises en difficulté (60 000 Rebonds). Amundi a également aidé le Liban, durement éprouvé par la crise économique et une double explosion en donnant à la Fondation de France pour la reconstruction de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth et de son hôpital universitaire, l'Hôtel-Dieu de France. Enfin, pour la 10<sup>e</sup> année consécutive, Amundi a continué à soutenir financièrement Action Contre la Faim.

À l'international, le soutien aux associations a été fortement marqué par la crise sanitaire. Amundi Irlande a fait un don financier à la fondation Mater pour soutenir le personnel hospitalier, qui lutte en première ligne contre la crise. Aux USA, Amundi a également ciblé les hôpitaux en encourageant tous ses employés à faire des dons au Boston Medical Center. Amundi US a maintenu son engagement pour la réinsertion des sans-abri durement touchés par la crise sanitaire, en soutenant l'association Horizons for the Homeless ou encore Rosie's Place qui offre un refuge et des conditions de vie décentes aux femmes sans-abri. En Italie, Amundi s'est activement mobilisée contre l'insécurité alimentaire de la population italienne en soutenant financièrement la Banque Alimentaire. Enfin, Amundi Allemagne a soutenu les actions de la Klinik Clowns dont la mission est de favoriser la guérison et d'apporter de la joie aux malades par le rire.

Sur l'année 2020, le montant annuel versé par Amundi s'élève à 2,7 millions d'euros.

### Engagement des collaborateurs

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

En France, pour la 8<sup>e</sup> année consécutive, Amundi a animé son programme de mécénat dénommé « Give A Hand » dont l'objectif est de valoriser l'engagement solidaire des collaborateurs dans le monde associatif. En plus du programme classique, Amundi a lancé une édition spéciale Covid-19 dédiée à la lutte contre la pandémie. 18 projets ont ainsi été financés, portant à 28 le nombre total de projets solidaires soutenus pour l'année 2020. En raison du contexte sanitaire, Amundi n'a pas organisé cette année de collecte de jouets avec Rejoué, ni de collecte de vêtements avec La Cravate Solidaire, ces deux associations œuvrant sur l'insertion professionnelle de personnes en difficultés. Néanmoins, Amundi a tenu à réaffirmer son soutien auprès de ces associations en doublant sa contribution financière annuelle.

À l'international, une grande partie des actions de mobilisation solidaires des collaborateurs, comme les collectes, les dons, les événements sportifs a été organisée en faveur de la Croix Rouge.

- au Japon, plusieurs collaborateurs et leurs familles ont participé à une course de vélo de 30 km près du Mont Fuji. Les fonds collectés ont été reversés à la Croix Rouge Japonaise ;
- en Autriche, l'engagement des collaborateurs s'est aussi porté sur la Croix-Rouge grâce à l'organisation d'une collecte de produits de première nécessité tels que des vêtements et des produits hygiéniques à destination des sans-abri et des réfugiés ;
- en Allemagne, les collaborateurs ont soutenu la Croix Rouge par des dons, abondés par Amundi. Les collaborateurs se sont également unis à 37 autres entreprises pour organiser une campagne de dons de cadeaux de Noël au profit d'enfants et jeunes défavorisés de Munich et de ses alentours.

Enfin au UK, les collaborateurs ont été encouragés à soutenir financièrement la Heart Foundation, une organisation caritative qui finance la recherche liée aux maladies cardiaques et circulatoires.

## 5.3 Achats responsables

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

Dans le cadre du Plan à Moyen terme 2022 (PMT), la Ligne Métier Achats du groupe Crédit Agricole a décliné son plan d'action intitulé « ACTE 2022 ». Ce plan vise à :

- amplifier la performance du Groupe et la maîtrise des risques ;
- créer de la valeur pour les territoires et auprès des métiers ;
- traduire la politique achats en actes responsables ;
- entretenir un comportement responsable avec ses fournisseurs.

En 2020, Amundi s'est appuyée sur les 3 piliers du PMT pour répondre à ces objectifs :

- **le pilier sociétal** avec le renouvellement du Label Fournisseurs et Achats Responsables, l'intégration de la dimension RSE à tous les dossiers d'achats, l'augmentation du poids de la RSE dans les grilles de notation passé à 15 %, le livre blanc de l'informatique Groupe incluant la RSE, le suivi d'indicateurs sur les risques fournisseurs, une nouvelle campagne de notation Ecovadis 2020 après celle de 2017 et un plan d'actions sur l'amélioration des délais de paiements ;
- **le pilier humain** avec la professionnalisation de ses achats sur la RSE. La formation « Acheter responsable » sur les fondamentaux des Achats RSE a été suivie par tous les acheteurs d'Amundi entre 2019 et 2020 ;
- **le pilier de l'excellence relationnelle** vis-à-vis de ses fournisseurs et ses clients internes : une évaluation 360° par nos prescripteurs concernant les relations et les services délivrés par les équipes Achats et les fonctions de support, une enquête qualité auprès des fournisseurs du Groupe (dont plus de 64 % de TPE/PME). L'enquête a confirmé une très bonne perception de la relation (90,3 % au global, 90,7 % pour les TPE/PME, 90,3 % pour les ETI, 88,3 % pour les grandes entreprises) et des points positifs tels que :
  - le sentiment que le Groupe considère ses fournisseurs avec bienveillance,
  - une bonne gestion de la relation fournisseurs,
  - une démarche Ecovadis appréciée,
  - des engagements contractuels respectés.

De nombreuses actions ont été conduites afin d'accompagner au mieux nos fournisseurs pendant cette période de Covid-19 et limiter l'impact financier de cette crise sanitaire sur leur exercice. Dès le 18 mars 2020, les achats de prestations métiers, IT et Immobilier ont communiqué vers leurs fournisseurs pour les rassurer sur le soutien d'Amundi pendant cette période et les mesures sanitaires mises en œuvre afin de protéger leurs collaborateurs sur nos sites. Le paiement des factures de mars 2020 a été effectué sur la totalité du mois malgré l'arrêt forcé des prestations mi-mars. Tous les contrats de prestations IT et métiers pilotables à distance ont été maintenus. Un accompagnement de nos prestataires de restauration sur la compensation d'une quote-part de leur chiffre d'affaires a été mené en concertation avec les Achats Groupe. Une attention particulière a été portée sur les fournisseurs en situation de dépendance économique (25 % du CA) *via* la production d'indicateurs trimestriels permettant de mieux sensibiliser nos métiers au risque financier lié à cette dépendance (rappel des seuils, rencontres avec les fournisseurs présentant une situation de dépendance et plans d'actions pour limiter l'impact de cette dépendance pour leur entreprise sur le court ou moyen terme).

En 2021, la ligne métier Achats poursuivra les objectifs du PMT. La convention annuelle de la ligne métier Achats réunissant l'ensemble des Achats des entités du Groupe Crédit Agricole SA. a défini en décembre des objectifs clairs pour 2021 : Renforcer l'écoute auprès de nos fournisseurs et doubler nos achats inclusifs en 2021. Enfin, malgré la situation sanitaire et l'organisation des équipes en télétravail, le traitement des factures a été dès le 1<sup>er</sup> confinement un objectif prioritaire pour les équipes Achats et Finance et les délais de paiement ont maintenu un taux de 82 % de factures réglées dans les délais sur l'année 2020.

### Le recours au secteur protégé

En 2020, Amundi a poursuivi sa politique de recours au secteur protégé. Le chiffre d'affaires confié aux entreprises du secteur adapté (EA/ESAT <sup>(2)</sup>), d'un montant de 0,5 million d'euros en 2019 a quasiment été maintenu en 2020 (0,4 million d'euros), la baisse enregistrée résultant de l'impact de la Covid-19 sur les prestations d'immeubles. Toutefois, afin de limiter l'impact Covid-19 sur ces entreprises lors du premier confinement, les distributions de lunch packs ont été organisées avec des paniers repas confectionnés par un ESAT ce qui a permis à l'entreprise de rester ouverte sur la période et une distribution de gel hydroalcoolique dans les bureaux a été confiée à une Entreprise Adaptée à compter d'octobre.

Le recours au secteur protégé s'est par ailleurs organisé sur des activités encore peu développées (prestations informatiques, plateformes de mise en relation de freelances / entrepreneurs handicapés) et un partenariat avec la société « l'Inclusion » a commencé en décembre 2020 pour l'accès à des profils issus du secteur protégé par l'intermédiaire de la plateforme digitale Malt.

(1) cf. DDR CASA 2020 chapitre 2.

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

## 5.4 Empreinte environnementale directe

L'activité d'Amundi ne génère pas d'impact direct majeur sur l'environnement. Néanmoins, l'entreprise, soucieuse d'appliquer à son fonctionnement les principes de responsabilité sociale, s'engage à réduire son impact sur l'environnement en gérant de manière responsable les immeubles et les ressources et en maîtrisant ses émissions de CO<sub>2</sub>. En complément, Amundi mène régulièrement des actions pour sensibiliser les collaborateurs aux éco-gestes.

### Une gestion responsable des immeubles et des ressources

#### Certification environnementale des immeubles

Le siège social d'Amundi à Paris respecte les normes environnementales. Il est labellisé BBC <sup>(1)</sup> Effinergie et certifié HQE Exploitation <sup>(2)</sup> et BREEAM <sup>(3)</sup>. En 2019, dans le cadre du renouvellement complet de notre certification HQE Exploitation, Amundi a obtenu le niveau « Exceptionnel » sur les axes Gestion et Utilisation Durable ; une note maintenue en 2020 grâce à la poursuite d'actions d'amélioration. Pour sa part, Amundi ESR, filiale implantée à Valence (Drôme), est localisée dans un immeuble répondant aux normes environnementales. Trois implantations d'Amundi à Munich, Boston et Milan occupent des locaux certifiés LEED <sup>(4)</sup>.

Le site d'Amundi à Paris a participé à l'édition 2020 du concours CUBE, un concours national organisé par l'IFPEB (Institut français pour la performance du bâtiment) qui consiste, pour les candidats volontaires, à réduire sur une année les consommations énergétiques. Notre participation a eu pour but de formaliser notre engagement et encourager l'implication des collaborateurs dans les efforts de réduction de la consommation énergétique.

#### Audit et efficacité énergétique

Conformément à la réglementation, les bâtiments parisiens d'Amundi font l'objet d'audits énergétiques réguliers. Le dernier audit a été effectué en 2019. En matière d'efficacité énergétique, Amundi poursuit les actions engagées depuis 2015 telles que la réduction des plages horaires de fonctionnement des CTA <sup>(5)</sup>, remplacement des éclairages par des LED et contacts de fenêtres permettant de couper les ventilos-convecteurs en cas d'ouverture et réduction de leur plage horaire de fonctionnement. En 2019, la mise en place d'un plan d'amélioration de Performance Énergétique avec notre prestataire de maintenance technique nous a permis de réaliser 5 % d'économie d'énergie. En 2020, les efforts se sont poursuivis sur l'optimisation des paramétrages et réglages du fonctionnement des équipements de climatisation, chauffage et plomberie.

Sur le site de Valence, un projet d'optimisation du système de réglage automatique de l'éclairage, du chauffage et de la climatisation est prévu pour 2021-2022. La réduction des plages horaires de l'allumage des appareils initiatives devraient permettre des gains variant entre 1 heure et 1 heure 30 par jour travaillés selon le type d'appareil ou le réseau concerné.

(1) Bâtiment Basse Consommation.

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

(3) Building Research Establishment Environmental Assessment Method.

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

(5) Centrale de Traitement d'Air.

Une démarche d'amélioration de l'efficacité énergétique des sites est également en cours dans les entités à l'international en privilégiant les appareils électroniques basse consommation et en optimisant les systèmes d'éclairages, de chauffage et de climatisation automatisés. Au Royaume-Uni, un système d'éclairage à détection de mouvement est en place afin de réduire la consommation électrique du site. Plusieurs entités ont également mis en place un système d'allumage et d'arrêt automatique des ordinateurs. En Italie, cela concerne environ 450 postes de travail.

#### Politique de Green IT

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

- 100 % des équipements informatiques destinés aux utilisateurs (écrans, postes, téléphones, imprimantes) sont aux normes et standards internationaux d'économie d'énergie ;
- 100 % des équipements informatiques achetés sont certifiés ou conformes aux standards internationaux reconnus ;
- les équipements informatiques bureautiques (postes de travail, imprimantes, micro-ordinateurs portables, petits matériels...) sont recyclés auprès du prestataire ATF GAIA, entreprise certifiée D3E qui a signé un accord avec le groupe Crédit Agricole. Les matériels non réutilisés à la revente sont systématiquement adressés à un partenaire certifié. Amundi recycle également son parc de cartouches magnétiques usagées. Des bacs de récupération de toners usagés sont en place. Aux États-Unis, un programme de gestion des appareils en fin de vie est également en place. Les appareils sont recyclés ou mis en vente sur le marché de la seconde main.

#### Consommation responsable du papier

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

- **Pour la bureautique** : paramétrage automatique des imprimantes en noir et blanc et recto verso, remise des impressions avec badge, diminution du grammage, utilisation de papier ramette certifié et en France dématérialisation des factures.
- **Pour les supports de communication** : impression sur du papier certifié, choix d'imprimeurs labellisés Imprim'Vert et augmentation régulière du nombre de documents dématérialisés.
- **En matière d'édition**, AMUNDI-ESR, la filiale de tenue de comptes en épargne salariale, a poursuivi ses actions pour réduire sa consommation de papier. Cette activité enregistre en 2020 une progression du taux d'abonnement à son offre d'e-services de 66 % à 69 %, qui a engendré une baisse de 2 % du nombre de pages éditées sur l'année. Au total, une baisse de près de 5 % de la consommation de papier a été enregistrée en 2020 comparativement à 2019,



sachant qu'Amundi ESR a enregistré dans le même temps une hausse de près de 10 % du nombre de comptes gérés.

Plusieurs initiatives ont été mises en place en 2020 pour réduire la consommation de papier ou augmenter l'usage du papier recyclé. Au siège de Paris, les tickets de caisse du restaurant d'entreprise ne sont plus systématiquement imprimés. Plusieurs entités poursuivent leurs efforts de dématérialisation : création de signature électroniques en Italie, digitalisation des supports de réunion et des rapports. Pour la première année, le Royaume-Uni a commandé des cartes de vœux dématérialisées. Amundi bascule ses abonnements aux journaux et magazines vers leur version digitale. Au Royaume-Uni, seulement 10 % des collaborateurs sont abonnés à des publications papier. En 2020, plusieurs entités, dont l'Allemagne, ont réduit le nombre d'imprimantes sur site. En Italie, le papier recyclé a remplacé en quasi-totalité le papier standard.

Des actions de sensibilisation sont menées auprès des collaborateurs. Au Japon, l'entité prévoit de mettre en place le « Smart Printer Day » une journée pour sensibiliser les collaborateurs aux gestes d'impression responsable. En Autriche, il est prévu pour 2021 d'ajouter une bannière de sensibilisation à l'impression responsable dans les signatures de mails.

### Gestion responsable de nos déchets

Amundi mène une politique de gestion responsable des déchets depuis plusieurs années et a mis en place en France, dès 2013, le tri sélectif par apport volontaire en bornes collectives. Les déchets recyclables <sup>(1)</sup> (papier, gobelets et bouteilles plastique, canettes, consommables d'imprimante, piles et batteries, et déchets d'équipements électriques et électroniques - DEEE) sont pris en charge par CEDRE, un atelier protégé employant des personnes en situation de handicap. En complément du tri sélectif, Amundi lance annuellement une opération *Cleaning Weeks* dans ses bâtiments parisiens avec pour objectif de trier et de se débarrasser du papier superflu. Sur un cycle annuel, l'action de recyclage confiée à CEDRE génère 9,84 Unités Bénéficiaires (équivalent emploi handicapé).

Chaque année, Amundi s'efforce d'intégrer dans sa chaîne de tri davantage de matières recyclables. Depuis 2018, un système de recyclage des mégots de cigarette est mis en place pour nos immeubles à Paris et à Valence. Les capsules de café sont aussi recyclées en Grande-Bretagne, Autriche et en Irlande. Au Japon, les poubelles de tri permettent de trier 15 types de déchets différents. Des consommables biodégradables sont introduits dans la cafétéria du site parisien depuis 2019. Les biodéchets du restaurant d'entreprise sont collectés. Un traitement bio des bacs à graisse est installé sur les 2 immeubles avec pour conséquence moins de rejets et moins de déplacements de camions pour « curer » les bacs et rejeter les graisses dans une station externe.

| Déchets (en tonnes)             | 2020         |
|---------------------------------|--------------|
| Déchets recyclés <sup>(1)</sup> | 11,6         |
| Déchets non recyclés            | 84,5         |
| Masse papier recyclé            | 92,5         |
| <b>TOTAL</b>                    | <b>188,6</b> |

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

(1) Déchets collectés - faire la différence avec ce qui suit.

### Actions pour lutter contre le gaspillage alimentaire

Le partenaire du restaurant d'entreprise parisien a mis en œuvre une gestion fine de ses prestations afin de limiter au maximum la partie non consommée, non réutilisable au quotidien. L'année 2020 est atypique. D'une part, le restaurant principal a été fermé plus de la moitié du temps, notamment pendant les périodes de confinements. D'autre part, les mesures prises pour lutter contre la pandémie génèrent structurellement plus de déchets (emballage des couverts, pack repas préparés et distribués au *take-away* dans des emballages individuels).

### Suppression du plastique

En 2020, dans une démarche de consommation responsable, plusieurs entités ont mis en place des initiatives afin de réduire leur consommation de plastique. Au Japon, des sacs réutilisables sont mis à disposition des collaborateurs afin de réduire l'usage de sacs jetables lors de l'achat d'un déjeuner à l'extérieur. En France, les gobelets des machines à café sont supprimés depuis début 2020. En Italie, les touillettes en plastique pour le café seront remplacées en 2021 par des touillettes en bois 100 % recyclables. En Irlande, les touillettes ont été complètement supprimées en 2020. Aux États-Unis, ce sont également les capsules en plastique qui ont été remplacées, afin de proposer une pause-café 100 % sans plastique.

Lors de la gestion de la crise sanitaire, Amundi a limité sa consommation de plastique et sa production de déchets. En Irlande, les flacons de gels hydroalcoolique mis à disposition sont remplis à partir de contenants de 5 litres. Amundi France et Irlande ont fourni à tous leurs collaborateurs des masques en tissus afin de réduire l'utilisation de masques jetables.

### La sensibilisation des collaborateurs aux éco-gestes

En France comme à l'international, Amundi mène auprès de ses collaborateurs des actions de communication et de sensibilisation aux éco-gestes : campagne de sensibilisation aux gestes d'impression responsable dans plusieurs entités - l'Autriche a déjà mesuré une diminution significative du nombre d'impression -, campagne de sensibilisation au tri dans plusieurs entités, promotion des moyens de déplacements éco-responsables aux États-Unis et en Italie. Trimestriellement en France, Amundi diffuse un reporting quantitatif et qualitatif sur les volumes de déchets triés et recyclés. Au Royaume-Uni, une campagne de sensibilisation auprès des collaborateurs pour adopter des gestes écoresponsables est prévue pour 2021. En 2021, Amundi US lancera une enquête en interne pour comprendre comment les collaborateurs souhaitent s'engager et soutenir ces différentes causes.

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

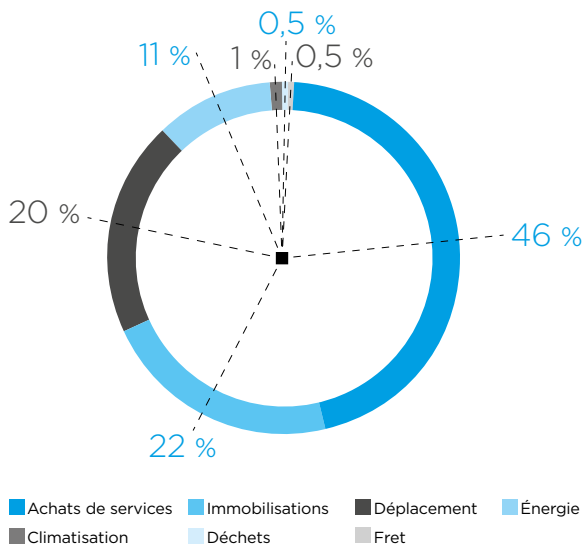
### La maîtrise des émissions de CO<sub>2</sub>

#### Bilan carbone d'Amundi 2018

Amundi réalise tous les 3 ans un bilan carbone complet, comptabilisant ses émissions sur les scopes 1, 2 et 3, sur l'ensemble de son périmètre. Le dernier bilan porte sur les données de l'année de référence 2018. Il est calculé selon le GHG protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Le total des émissions enregistrées en 2018 s'élève à 47 000 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> (éqCO<sub>2</sub>), soit 9,3 tonnes d'éqCO<sub>2</sub> par collaborateur.

## RÉPARTITION DES ÉMISSIONS DE GES PAR POSTE

(en %)

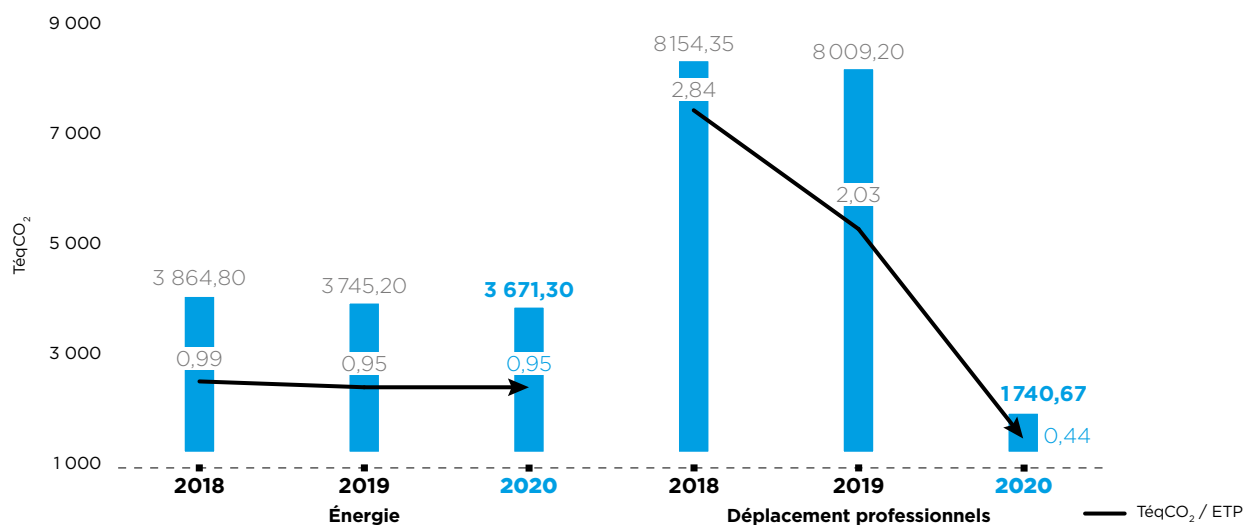


## La maîtrise des émissions de CO<sub>2</sub>

Amundi calcule annuellement ses émissions de CO<sub>2</sub> sur 2 postes importants : l'énergie et les déplacements professionnels.

Consécutivement aux contraintes de déplacement dues à la pandémie de Covid-19, les émissions de CO<sub>2</sub> liées aux voyages professionnels ont été divisées par 5 en 2020. Les chiffres des émissions de CO<sub>2</sub> liées à la consommation d'énergie sont, en revanche, stables sur la période, les bâtiments étant restés ouverts sur toute l'année.

## ÉMISSIONS DE CO<sub>2</sub> 2018-2020



### Énergie

Depuis 2016, nos immeubles parisiens <sup>(1)</sup> sont alimentés en énergie électrique provenant à 100 % d'énergies renouvelables, essentiellement d'origine hydraulique. D'autres pays comptent également une part d'énergie verte dans leur mix énergétique. C'est le cas de l'Allemagne. En 2019, l'Italie a installé plusieurs panneaux solaires dont la production électrique atteint 30 000 kWh par an. La part en énergie verte d'Amundi atteint 52 % en 2020.

### Déplacements

La politique de déplacements d'Amundi applicable à l'ensemble de ses entités dans le monde témoigne de sa volonté de réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> : validation de la pertinence des voyages, autorisation préalable pour les déplacements à l'étranger, rail obligatoire pour les trajets de moins de 3 heures, interdiction des trajets en taxi dans

Paris entre 08 h 00 et 20 h 00, catégorisation des véhicules de location en fonction du nombre de voyageurs, reporting hebdomadaires des voyages à venir à destination des membres du Comex. Depuis 2019, de nouvelles fonctionnalités ont été introduites sur le système de réservation pour mieux justifier les déplacements (déplacement interne (intra-groupe), externe (participation à un colloque) ou visite client) et éviter les voyages pour lesquels une réunion de type visioconférence apparaîtrait plus adaptée. Les voyages professionnels ont été fortement réduits en 2020.

En matière de déplacement Domicile-Travail, Amundi incite ses collaborateurs à réduire leurs émissions. Amundi encourage ses collaborateurs à privilégier l'usage des transports en commun en prenant en charge les frais de transport. En France, Amundi prend à sa charge 80 % des frais de transport en commun (ex. : carte Navigo ou carte Velib). En France, en Irlande, en Italie et au Royaume-Uni, Amundi met en place

(1) Hors les data-centers.

des aides pour inciter ses collaborateurs à privilégier l'usage du vélo pour se rendre sur leur lieu de travail : mise en place d'indemnités kilométriques vélo, aide à l'achat d'un vélo, offre de vélo en libre-service ou encore augmentation du nombre de place de parkings à vélo.

Des bornes de recharges électriques sont en place dans les parkings des entités Amundi. En Allemagne et à Valence le projet est en cours et les bornes devraient entrer en service en 2021-2022. Concernant le choix des voitures de fonction, Amundi privilégie les véhicules de moindre consommation et

intègre les véhicules hybrides. En Italie et en Allemagne, une transformation de la flotte est en cours.

### Compensation de l'empreinte carbone d'Amundi

Amundi a intégré en 2019 le programme de compensation carbone de Crédit Agricole S.A. <sup>(1)</sup> via le fonds Livelihoods pour compenser annuellement ses émissions de CO<sub>2</sub> liées à l'énergie et aux transports, soit 15 000 tonnes de CO<sub>2</sub> par an. Ce fonds finance des projets d'agroforesterie, d'énergie rurale et de restauration des écosystèmes.

## 6 MÉTHODOLOGIE ET INDICATEURS

### 6.1 Note méthodologique

#### Données RH

**Le périmètre du reporting RH** correspond à l'ensemble du périmètre du Groupe Amundi à la date du 31 décembre 2020. Les effectifs comptabilisés sont ceux des entités consolidées et non consolidées du Groupe Amundi (hors JV minoritaires) et incluent Sabadell AM, société de gestion acquise par Amundi en 2020, et BOC Wealth Management, la JV créée fin 2019 avec Bank of China, dans laquelle Amundi détient une participation majoritaire.

**Certains indicateurs RH** ne sont toutefois disponibles que pour la France. Ces données sont signalées dans le tableau des indicateurs. Le périmètre France comprend les entités suivantes : Amundi SA, Amundi Asset Management, CPR Asset Management, Étoile Gestion, Société Générale Gestion, BFT Investment Managers, Amundi Finances, Amundi Immobilier, Amundi Intermédiation, Amundi Private Equity Funds, Amundi IT Services, Amundi ESR et Amundi Transition Énergétique <sup>(2)</sup>.

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

**Évolution de la méthodologie de calcul des indicateurs RH portant sur l'âge** : nous avons fait évoluer notre méthodologie pour les chiffres 2020. Les chiffres 2019 et 2018 ont été corrigés par rapport à ceux publiés dans le précédent rapport.

#### Données environnementales

Le périmètre du reporting environnemental couvre la France et les filiales dont les effectifs sont supérieurs à 100 personnes, à l'exception de Sabadell AM. Le périmètre 2020 comprend les pays suivants : France, Grande-Bretagne, Italie, Irlande, Autriche, Allemagne, Japon et les États-Unis. Le périmètre des données environnementales correspond à un taux de couverture de 85,9 % des effectifs du Groupe Amundi. Si certaines données n'ont pu être obtenues sur l'ensemble du

périmètre de reporting, le taux de couverture est recalculé et mentionné à côté de chaque indicateur.

#### Méthodologie de calcul des encours des investissements responsables

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

La typologie retenue est la suivante :

- intégration ESG multi-dimension : fonds utilisant des notations ESG dans un cadre certifié / labellisé ou sur mesure ;
- environnemental : fonds ayant pour objectif de contribuer à la transition énergétique, d'investir dans des actifs verts ou de réduire l'empreinte carbone d'un portefeuille ;
- social : fonds ayant pour objectif de financer l'économie sociale et solidaire.

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

#### Méthodologie de calcul des bénéficiaires de la gestion à impact social

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

(1) Voir chapitre 2 du document d'enregistrement universel de Crédit Agricole SA 2020.

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

Le périmètre des impacts couvre donc 95,2 % des encours totaux sous gestion.

### Méthodologie utilisée pour le bilan carbone 2018

L'empreinte carbone d'Amundi a été calculée selon le GHG Protocol (*Greenhouse Gas Protocol*). Amundi a fait le choix de calculer ses émissions carbone sur les scopes 1, 2 et 3 qui correspondent aux émissions directes et indirectes de l'entité. Les données ont été collectées sur l'année 2018

et pour toute entité du Groupe Amundi comptant plus de 100 collaborateurs, soit un taux de couverture de 89,2 %. Une extrapolation a été faite pour les entités de moins de 100 collaborateurs.

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

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

Le calcul d'une empreinte carbone pour un portefeuille consiste dans un premier temps, à calculer le montant des encours notables dans le portefeuille. Sont exclus les titres non notés et non notables (titres émis par les états, les instruments dérivés, les OPCVM détenus...) puis dans un deuxième temps, à déterminer le montant des encours notés, c'est-à-dire le montant des encours pour lequel nous disposons de données Trucost.

Sont calculés ensuite deux indicateurs :

#### Émissions carbone en millions d'euros investis.

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

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

Avec :

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

Et

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

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

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

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

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

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

En l'absence de données sur l'entreprise dans les fichiers Trucost, un taux de 0 % est affecté aux entreprises non identifiées comme liées au charbon (du fait du secteur notamment) ou le pourcentage déclaré par l'entreprise dans le cas contraire (rapport public, site ou information directe).

Deux indicateurs sont calculés dont la méthodologie est détaillée ci-dessous :

#### Exposition pondérée des portefeuilles en milliards d'euros

Pour chacun des émetteurs identifiés, son exposition charbon (*i.e.* le pourcentage du chiffre d'affaires dans des activités charbon) est multipliée par le montant investi dans l'entreprise en question :

$$\sum_i^n \text{Exposition de l'entreprise}_i \text{ (€)} \times \text{X \% de charbon dans le CA de l'entreprise}_i$$

#### Part des portefeuilles exposés au charbon thermique en %

L'exposition pondérée des portefeuilles est rapportée au montant total des investissements du Groupe Amundi pour calculer la part des portefeuilles exposés au charbon thermique :

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

## 6.2 Tableau d'indicateurs

| Indicateurs sociaux                    |  | Unité  | 2020    | 2019     | 2018    |
|--|--|--------|---------|----------|---------|
| EMPLOI                                 |  |        |         |          |         |
| Effectifs                              | Nombre de collaborateurs   | Nombre | 4 702   | 4 506    | 4 417   |
|  | Nombre de collaborateurs   | ETP    | 4 627,3 | 4 428,50 | 4 339,9 |
|  | Nombre de collaborateurs en France                                 | ETP    | 2 224,3 | 2 161,70 | 2 094,3 |
|  | Nombre de collaborateurs à l'international                         | ETP    | 2 403,0 | 2 266,80 | 2 245,6 |
|  | Nombre de collaborateurs dans les joint-ventures                   | ETP    | 1 593,7 | 1 546,20 | 1 141,3 |
|  | Part du personnel extérieur sur l'effectif d'Amundi <sup>(1)</sup> | %      | 6,3     | 6,2      | 9,2     |
| Répartition par grands métiers         | Gestion  | ETP    | 1 135,0 | 1 046,40 | -       |
|  | Commercial et Marketing  | ETP    | 1 028,1 | 975,7    | -       |
|  | Fonctions Support  | ETP    | 2 079,8 | 1 989,1  | 1 949,4 |
|  | Fonctions de Contrôle  | ETP    | 379,4   | 352,4    | 348,7   |
| Répartition par contrat                | Nombre de CDI  | ETP    | 4 586,9 | 4 388,1  | 4 287,3 |
|  | Part des CDI   | %      | 99,1    | 99,1     | 98,8    |
| Répartition par statut                 | Part des managers  | %      | 20,8    | -        | -       |
| Age                                    | Âge moyen  | Années | 44      | 44       | 44      |
| Ancienneté                             | Ancienneté moyenne   | Années | 12      | 12       | 13      |
| Répartition par genre                  | Femmes   | Nombre | 1 961   | 1 893    | 1 874   |
|  | Hommes   | Nombre | 2 741   | 2 613    | 2 543   |
|  | Part des Femmes  | %      | 41,7    | 42       | 42,4    |
|  | Part des Hommes  | %      | 58,3    | 58       | 57,6    |
| Répartition par zone géographique      | Europe   | ETP    | 3 757,1 | 3 587,8  | 3 517,5 |
|  | Asie   | ETP    | 384,8   | 338,7    | 323,6   |
|  | Amériques  | ETP    | 484,4   | 501      | 488,8   |
| Départs                                | Départs  | Nombre | 232     | 320      | 545     |
|  | Décès  | Nombre | 2       | 3        | 2       |
|  | Démissions   | Nombre | 124     | 202      | 295     |
|  | Licenciements économiques ou personnels                            | Nombre | 29      | 33       | 121     |
|  | Retraites  | Nombre | 12      | 11       | 17      |
|  | Ruptures conventionnelles  | Nombre | 24      | 28       | 58      |
|  | Départs vers le groupe Crédit Agricole S.A.                        | Nombre | 8       | 9        | 11      |
|  | Autres   | Nombre | 33      | 34       | 41      |
| Départs par zone géographique          | Europe   | Nombre | 163     | 229      | 342     |
|  | dont France  | Nombre | 62      | 74       | 74      |
|  | Asie   | Nombre | 23      | 50       | 118     |
|  | Amériques  | Nombre | 46      | 41       | 85      |
| Taux de départ <sup>(2)</sup>          | Taux de départ   | %      | 5,1     | 7,1      | 12,3    |
|  | en France  | %      | 2,8     | 3,4      | 3,5     |
|  | à l'international  | %      | 7,4     | 10,7     | 20,6    |
| Sorties provisoires                    | Sorties provisoires des effectifs                                  | Nombre | 95      | 87       | -       |
| Recrutements CDI-CDD*                  | Recrutements en CDI et CDD   | Nombre | 334     | 492      | 417     |
|  | Recrutements en CDI  | Nombre | 296     | 446      | 354     |
|  | Part des recrutements en CDI                                       | %      | 88,6    | 90,7     | 84,9    |
| Recrutements CDI par zone géographique | Europe   | Nombre | 215     | 319      | 237     |
|  | dont France  | Nombre | 161     | 171      | 138     |
|  | Asie   | Nombre | 54      | 75       | 62      |
|  | Amériques  | Nombre | 27      | 52       | 52      |

| <b>Indicateurs sociaux</b>                |  | <b>Unité</b> | <b>2020</b> | <b>2019</b> | <b>2018</b> |
|---|--|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Transformations des contrats courts       | Contrats courts transformés en CDI <sup>(3)</sup>              | Nombre       | 86          | 104         | 116         |
|   | Prestataires internalisés                                      | Nombre       | 54          | 66          | 69          |
| Rémunération                              | Salaire médian annuel brut                                     | K€           | 68          | 68          | -           |
|   | Salaire moyen annuel brut                                      | K€           | 83          | 85          | -           |
|   | Rémunération <sup>(4)</sup> globale moyenne                    | K€           | 143,1       | -           | -           |
| <b>ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL</b>   |  |              |             |             |             |
| Temps de travail                          | Effectifs à temps partiel                                      | %            | 7,5         | 8,1         | 8,9         |
|   | dont Femmes  | %            | 88,1        | 89,6        | 89,8        |
|   | dont Hommes  | %            | 11,9        | 10,4        | 9,2         |
| <b>FORMATION</b>                          |  |              |             |             |             |
| Formation                                 | Budget alloué à la formation                                   | K€ (HT)      | 2 452       | 2 683       | -           |
|   | % de personnes formées   | %            | 62          | 55          | -           |
|   | en France  | %            | 77          | 64          | 60          |
|   | à l'international  | %            | 42          | 44          | -           |
|   | Nombre d'employés formés                                       | Nombre       | 2 493       | 2 223       | -           |
|   | en France  | Nombre       | 1 760       | 1 418       | 1 272       |
|   | à l'international  | Nombre       | 733         | 805         | -           |
|   | Nombre d'actions de formation                                  | Nombre       | 3 822       | 4 193       | -           |
|   | en France  | Nombre       | 2 664       | 2 392       | 2 096       |
|   | à l'international  | Nombre       | 1 158       | 1 801       | -           |
|   | Nombre moyen d'actions de formation par collaborateur formé    | Nombre       | 1,53        | 1,89        | -           |
|   | en France  | Nombre       | 1,51        | 1,69        | 1,65        |
|   | à l'international  | Nombre       | 1,58        | 2,24        | -           |
|   | Nombre d'heures de formation                                   | Nombre       | 28 072      | -           | -           |
|   | en France  | Nombre       | 18 259      | 20 323      | 20 762      |
|   | à l'international  | Nombre       | 7 714       | -           | -           |
|   | Nombre moyen d'heures de formation par collaborateurs formé    | Nombre       | 10,42       | -           | -           |
|   | en France  | Nombre       | 10          | 14,33       | 16,3        |
| à l'international                         | Nombre   | 10,52        | -           | -           |             |
| <b>EVALUATION PROFESSIONNELLE</b>         |  |              |             |             |             |
| Évaluation professionnelle <sup>(5)</sup> | % d'entretiens d'évaluation                                    | %            | 93          | 88          | 67,6        |
| <b>RELATIONS SOCIALES</b>                 |  |              |             |             |             |
| Dialogue social                           | Nombre de représentants du personnel                           | Nombre       | 46          | 46          | 55          |
|   | Nombre de réunions du CSE et de ses commissions <sup>(6)</sup> | Nombre       | 46          | 33          | 32          |
|   | Nombre d'accords ou d'avenants signés                          | Nombre       | 4           | 10          | 7           |
| <b>SÉCURITÉ / SANTÉ ET ABSENTÉISME</b>    |  |              |             |             |             |
| Accidents du travail <sup>(7)</sup>       | Taux de fréquence des accidents du travail                     | %            | 4,8         | 5,5         | 5,4         |
|   | Nombre d'accidents de travail                                  | Nombre       | 4           | 12          | 6           |
|   | Nombre d'accidents de travail (trajet)                         | Nombre       | 13          | 25          | 25          |
| Absentéisme <sup>(8)</sup>                | Taux d'absentéisme maladie                                     | %            | 2,0         | 2,3         | 1,9         |

| Indicateurs sociaux   |   | Unité                        | 2020   | 2019  | 2018  |
|-----------------------|---|------------------------------|--------|-------|-------|
| ÉGALITÉ DE TRAITEMENT |   |                              |        |       |       |
| Égalité Femmes-Hommes | Part des Femmes dans les effectifs Managers   | %                            | 35,0   | 33,5  | 33,5  |
|                       | Part des Femmes dans la population des dirigeants   | %                            | 30,1   | 27,3  | 21,9  |
|                       | Part des Femmes dans le Comité Exécutif   | %                            | 28,6   | 18,5  | 15,4  |
|                       | Part des Femmes dans le Conseil d'Administration  | %                            | 41,7   | 41,7  | 41,7  |
|                       | Taux de promotion des Femmes aux postes de managers   | %                            | 43,3   | 44,9  | 32,3  |
|                       | Taux de promotion des Hommes aux postes de managers   | %                            | 56,7   | 55,1  | 67,7  |
|                       | Part des femmes dans les 10 % des plus hautes rémunérations                                   | %                            | 18,7   | 16,3  | 15,2  |
|                       | Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes <sup>(9)</sup> *                                   | Nombre de points sur 100     |        | 84    | 83    |
| Handicap*             | Taux d'emploi direct et indirect  | %                            | -      | 4     | 4,34  |
|                       | Taux d'emploi direct <sup>(10)</sup>  | %                            | 2,83 % | -     | -     |
|                       | Nombre de recrutements ou d'intégration de personnes en situation de handicap <sup>(11)</sup> | Nombre                       | 9      | 14    | 12    |
|                       | Nombre de collaborateurs en situation de handicap   | Nombre                       | 65     | 65    | 61    |
| Contrat de génération | Part des moins de 30 ans dans les recrutements en CDI   | %                            | 33,1   | 34,1  | 34,6  |
|                       | Taux d'emploi des 55 ans et plus en CDI   | %                            | 13,5   | 12,6  | -     |
|                       |   | Nombre <sup>(12)</sup>       | 873    | 921   | 838   |
|                       | Nombre de stagiaires, alternants, VIE, CIFRE et emplois d'été                                 | Nombre moyen <sup>(13)</sup> | 407,8  | 388,8 | 333,8 |

\* Périmètre Amundi France.

(1) Personnel extérieur : intérimaires et prestataires.

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

(3) Contrats courts : CDD et alternants.

(4) Salaires et traitements des salariés divisés par l'effectif moyen.

(5) Périmètre Groupe Amundi hors Amundi-US.

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

(7) La méthodologie de calcul a été modifiée en 2020 pour ne pas compter en double un accident du travail prolongé d'un exercice sur l'autre.

(8) La méthodologie de calcul des absences maladie a été modifiée en 2020, pour ne tenir compte que des salariés présents à l'effectif. Les chiffres 2019 et 2018 ont été recalculés.

(9) L'index inscrit correspond au chiffre publié en mars de l'année N+1.

(10) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, seul l'emploi direct est comptabilisé pour calculer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap.

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

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

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

| Indicateurs Métiers  |   | Unité   | 2020               | 2019    | 2018    |       |
|--|---|---|--------------------|---------|---------|-------|
| Encours totaux sous gestion  |   | Mds€  | 1 728,8            | 1 653,4 | 1 425,1 |       |
| Investissement<br>Responsable                                      | Encours sous gestion  | Mds€  | 378,3              | 323,5   | 275,8   |       |
|  | Fonds et mandats ESG  | Mds€  | 355,9              | 310,9   | 267,3   |       |
|  | Thématique Environnement  | Mds€  | 21,9               | 12,3    | 8,2     |       |
|  | Fonds pur à impact social et solidaire  | M€  | 331                | 256     | 219     |       |
| Analyse ESG  | Émetteurs notés sur les critères ESG  | Nombre  | > 10 000           | > 8 000 | > 5 000 |       |
|  | Nombre d'émetteurs exclus   | Nombre  | 617                | 319     | 214     |       |
|  | Spécialistes Analyse ESG, Vote et Analyse quantitative  | Nombre  | 24                 | 20      | 18      |       |
|  | Engagement avec les émetteurs <sup>(1)</sup>  | Nombre  | 871                | -       | -       |       |
| Épargne solidaire  | Encours   | Mds€  | 3,8                | 3,3     | 2,8     |       |
|  | Emploi  | %   | 30                 | 33,0    | 36,4    |       |
|  | Logement  | %   | 39                 | 37,0    | 36,3    |       |
|  | Éducation   | %   | 4                  | 4,0     | 0,7     |       |
| Répartition des<br>investissements<br>solidaires par<br>thématique | Santé   | %   | 16                 | 15,0    | 14,0    |       |
|  | Environnement   | %   | 7                  | 5,0     | 4,05    |       |
|  | Solidarité internationale   | %   | 4                  | 6,0     | 7,9     |       |
|  | Service aux associations  | %   | 1,4                | 1,2     | 0,5     |       |
|  | Surendettement  | %   | 0,4                | 0,4     | 0       |       |
|  | Agriculteurs financés   | %   | 1,6                | 1,2     | 0       |       |
|  | Emploi  | Nb bénéficiaires  | 43 655             | 32 372  | 16 341  |       |
|  | Logement  | Nb bénéficiaires  | 10 336             | 8 469   | 2 315   |       |
| Impacts des<br>investissements<br>solidaires                       | Éducation   | Nb bénéficiaires  | 59 686             | 46 749  | 4 186   |       |
|  | Santé   | Nb bénéficiaires  | 250 314            | 168 612 | 19 280  |       |
|  | Environnement   | Hectares  | 987                | 594     | 2 283   |       |
|  |   | Tonnes de déchets recyclés                                  | 219 287            | 137 345 | 17 674  |       |
|  | Solidarité internationale (microcrédit)   | Nb bénéficiaires  | 276 514            | 228 307 | 29 948  |       |
|  | Service aux associations  | Nb bénéficiaires  | 2 499              | 1 828   | 360     |       |
|  | Surendettement  | Nb bénéficiaires  | 34 125             | 39 810  | 3 477   |       |
|  | Agriculteurs financés   | Nb bénéficiaires  | 5 749              | 1 358   | 34      |       |
|  | Empreinte carbone<br>des portefeuilles  | Encours faisant l'objet d'un calcul d'empreinte carbone     | Mds€               | 574,33  | 545,0   | 479,1 |
|  |   | Émissions carbone en millions d'euros de chiffre d'affaires | TeqCO <sub>2</sub> | 243,82  | 254,2   | 231,3 |
| Émissions carbone en millions d'euros investis                     |   | TeqCO <sub>2</sub>  | 147,19             | 149,1   | 151,4   |       |
| Exposition charbon<br>thermique des<br>porteuilles                 | Exposition pondérée des portefeuilles   | Mds€  | 0,6702             | 1,006   | -       |       |
|  | Part des portefeuilles exposés au charbon thermique   | %   | 0,07               | 0,09    | -       |       |
| Politique de vote <sup>(52)</sup>                                  | Nombre d'AG traitées  | Nombre  | 4 241              | 3 492   | 2 960   |       |
|  | Nombre de résolutions traitées  | Nombre  | 49 968             | 41 429  | 35 285  |       |
|  | Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur le gouvernement d'entreprise                                | Nombre  | 585                | 490     | 520     |       |
|  | Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions sociales/ sociétales et des Droits de l'Homme | Nombre  | 138                | 28      | 21      |       |
|  | Nombre de résolutions présentées par des actionnaires et soutenues par Amundi sur les questions environnementales                             | Nombre  | 110                | 33      | 48      |       |
|  | Nombre total de votes d'opposition  | Nombre  | 10 031             | 5 332   | 5 307   |       |
|  | Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur l'équilibre du conseil   | Nombre  | 5 896              | 2 294   | 2 162   |       |
|  | Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur les opérations sur capital (dont poison pills)   | Nombre  | 2 032              | 1 172   | 1 177   |       |
|  | Nombre de résolutions avec vote d'opposition sur la rémunération des dirigeants   | Nombre  | 1 630              | 1 121   | 1 408   |       |



| Indicateurs Métiers                           |   | Unité  | 2020  | 2019  | 2018  |
|---|---|--|-------|-------|-------|
| Éthique et Conformité                         | Nombre de comités conformité  | Nombre                                       | 11    | 8     | 9     |
|   | Nombre de réclamations  | Nombre                                       | 1 788 | 2 104 | 3 357 |
|   | Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre le blanchiment (LCB-FT) <sup>(3)</sup> | Nombre                                       | 4 200 | 294   | 3 632 |
|   | Nombre de salariés formés aux procédures de lutte contre la fraude externe <sup>(3)</sup>       | Nombre                                       | 855   | 3 531 | 3 706 |
|   | Nombre de salariés formés aux procédures de sanctions internationales                           | Nombre                                       | 4 757 | 4 207 | -     |
| Service Clients Corporates et Institutionnels | Total des réclamations  | Nombre                                       | 45    | 48    | 45    |
|   | dont contestation d'une opération   | Nombre                                       | 2     | 7     | 11    |
|   | dont délais de traitement d'une opération   | Nombre                                       | 1     | 2     | 6     |
|   | dont qualité de l'offre   | Nombre                                       | 38    | 39    | 27    |
|   | dont tarification   | Nombre                                       | 0     | 0     | 1     |
| Gestion des risques <sup>(4)</sup>            | Taux de rattachement des portefeuilles gérés à une stratégie risque                             | %  | 99,5  | 98,4  | 98,3  |
| Réseaux Partenaires <sup>(5)</sup>            | Effectifs dédiés aux réseaux  | ETP  | 128,5 | 129,3 | 129,3 |
|   | Effectifs ligne métier Risques  | ETP  | 222,7 | 212,7 | 211,3 |
| Effectifs des métiers de contrôle             | Effectifs ligne métier Audit  | ETP  | 42,5  | 39,4  | 37,5  |
|   | Effectifs ligne métier Conformité   | ETP  | 114,2 | 100,3 | 99,9  |
|   | Part dans l'effectif  | %  | 8,0   | 8,0   | 8,0   |
| Mécénat                                       | Montants des dons   | K€   | 2 740 | 2 337 | 2 433 |
|   | Achats auprès du secteur protégé  | K€   | 436   | 532   | 543   |
| Achats responsables*                          | Recours au secteur protégé  | Nombre d'unités bénéficiaires <sup>(6)</sup> | 9,84  | 24,2  | 26,2  |
|   | Pourcentage des factures traitées dans un délai de 2 mois                                       | %  | 82    | 81    | 82    |
|   | Délai moyen de paiement des fournisseurs  | Nombre de jours                              | 50    | 46,8  | -     |

(1) Ce nombre est l'agrégation de l'ensemble des engagements des équipes Vote et Analystes ESG par émetteur.

(2) Périmètre Groupe Amundi hors Amundi-US.

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

(4) La donnée 2018 a été calculée sur un périmètre Groupe à l'exception des pays suivants : Autriche, République tchèque, Allemagne, Italie et USA. À partir de 2019, le périmètre de calcul inclut l'ensemble des pays du Groupe Amundi.

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

(6) Un changement de méthodologie du calcul des UB est intervenu en 2020 ne permettant pas la comparaison avec les exercices précédents.

| Indicateurs environnementaux |   | Unité                   | 2020         | Taux de couverture sur le périmètre de reporting | 2019       | 2018       |
|------------------------------|---|-------------------------|--------------|--|------------|------------|
| Énergie                      | Consommation d'énergie                      | MWh                     | 21 252,7     | 100 %  | 23 663,1   | 25 037,5   |
|                              | Part en énergie verte                       | %                       | 52           |  | 50         | 47         |
|                              | Consommation d'énergie par salarié          | MWh/ETP                 | 5,5          | 100 %  | 5,9        | 6,5        |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub>                   | TeqCO <sub>2</sub>      | 3 671,33     |  | 3 745,2    | 3 864,8    |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> par salarié       | TeqCO <sub>2</sub> /ETP | 0,95         |  | 0,95       | 0,99       |
| Déplacements professionnels  | Train                                       | kms                     | 1 335 784    | 97 %   | 5 283 477  | 4 556 972  |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> train             | TeqCO <sub>2</sub>      | 60,19        |  | 238,1      | 205,3      |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> train par salarié | TeqCO <sub>2</sub> /ETP | 0,02         | 100 %  | 0,06       | 0,06       |
|                              | Avion                                       | kms                     | 5 876 549,44 |  | 27 786 027 | 28 410 137 |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> avion             | TeqCO <sub>2</sub>      | 1 680,48     |  | 7 771,1    | 7 949,0    |
|                              | Émissions CO <sub>2</sub> avion par salarié | TeqCO <sub>2</sub> /ETP | 0,42         |  | 1,97       | 2,05       |
| Papier                       | Consommation de papier standard             | Tonnes                  | 245          | 100 %  | 379        | 337        |
|                              | Consommation de papier recyclé              | Tonnes                  | 99           |  | 44         | 97         |
| Eau                          | Consommation d'eau                          | m <sup>3</sup>          | 21 475,53    | 97 %   | 36 573     | 36 862     |
|                              | Consommation d'eau par salarié              | m <sup>3</sup> /ETP     | 5,57         |  | 10,5       | 9,8        |
| Déchets                      | Masse des déchets non recyclables           | Tonnes                  | 84,5         | 85,2 %   | 85,0       | 113,4      |
|                              | Masse des déchets recyclés (hors papiers)   | Tonnes                  | 11,63        | 97 %   | 33,3       | 32,0       |
|                              | Masse de papier recyclé                     | Tonnes                  | 92,55        | 97 %   | 160,2      | 143,8      |

## AMUNDI

Société Anonyme au capital de 505 408 262.50 euros

Siège social : 91-93, Boulevard Pasteur, 75015 PARIS

SIREN : 314 222 902 RCS PARIS

LEI : 9695 00 10FL2T1TJKR5 31

Site internet : [le-groupe.amundi.com/](http://le-groupe.amundi.com/)

Crédits photos :

Couverture : Julie Guiches

Éditos : Magali Delporte

Carte : Getty Images/Westend61

Conseil d'administration : JF Badias, Guillaume Grandin - Société Générale, Régis Corbet, Jean Chiscano, Magali Delporte

Comité de direction et Comité exécutif : Magali Delporte

Global Advisory Board : Tracy Powell, Marthe Lemelle, Martin Joppen, Patrick lafrate

Conception et réalisation : **côtécorp.**

Tél. : +33 (0)1 55 32 29 74

**Amundi,  
un partenaire de confiance  
qui agit chaque jour dans l'intérêt  
de ses clients et de la société**



[amundi.com](https://www.amundi.com)