

POLITIQUE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE CGD FRANCE

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	2
2. DÉFINITIONS	2
3. CHAMP D'APPLICATION.....	4
4. DURÉE.....	5
5. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE DE RÉMUNÉRATION.....	5
6. DÉFINITION, APPROBATION ET SURVEILLANCE	6
7. MISE À JOUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	7
8. RÉMUNÉRATION DE BASE	8
9. RÉMUNÉRATION VARIABLE	8
10. ATTRIBUTION DES PRIMES AU MERITE	9
11. AJUSTEMENT PAR LE RISQUE VARIABLE	10
12. CALCUL DES PRIMES AU MERITE	11
13. PRIMES COMMERCIALES	14
14. TITULAIRES DES FONCTIONS CLES.....	15
15. FONCTIONS DE CONTRÔLE.....	21
16. INDEMNITÉ DE CESSATION DE FONCTIONS ET COMPENSATION EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	21
17. PRESTATIONS DE PENSIONS DISCRÉTIONNAIRES.....	22
18. OBLIGATION DE DOCUMENTATION ET DE CONSERVATION	22
19. DEVOIR DE PUBLICATION	22

ANNEXE 1: PRIME MERITE

ANNEXE 2: SYSTÈME D'INCENTIVES

1. INTRODUCTION

L'expérience a montré que les établissements financiers dotés de politiques et pratiques de rémunération appropriées pour leurs collaborateurs, disposent d'instruments importants qui leur permettent d'attirer, motiver et retenir les collaborateurs avec une formation personnelle et professionnelle élevée et possédant les aptitudes et les compétences nécessaires au succès et à la bonne performance des établissements.

CGD France cherche à attirer et fidéliser les collaborateurs présentant ces caractéristiques. Elle leur fournit des conditions de travail adéquates afin qu'ils se sentent concentrés et engagés à poursuivre les objectifs, en assurant la pérennité et la continuité du succès de CGD France et du Groupe CGD.

La présente politique de rémunération s'applique à tous les collaborateurs de CGD France et vise à contribuer à l'atteinte des objectifs et des valeurs à long terme de CGD France, en tenant compte de son appétence au risque. Cette politique de rémunération adopte des pratiques de rémunération saines et prudentes, en encourageant une gestion solide et efficace du risque dans le cadre de la stratégie d'entreprise de CGD France, offrant à ses collaborateurs une rémunération compétitive et alignée sur les meilleures pratiques du marché, nationales et internationales.

Les normes, orientations et principes généraux de la loi, notamment ceux définis dans le Code monétaire et financier et dans les instruments juridiques émanant des organismes et entités compétents nationaux et internationaux, notamment, la Banque de France (BDF) et l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), l'Autorité Bancaire Européenne (ABE), la Banque Centrale Européenne (BCE), l'Union Européenne (UE), qui constituent le cadre juridique qui régit l'accès à l'activité et le cadre de supervision et les règles prudentielles applicables aux institutions de crédit et entreprises d'investissement, définissent la présente Politique de Rémunération.

Cette politique de rémunération se veut en ligne avec une gestion efficace des risques en décourageant une prise de risque excessive. Elle doit être alignée et conforme aux intérêts à long terme de CGD France, devant garantir que la rémunération variable versée aux collaborateurs favorise et encourage la poursuite de l'activité, dans le respect des critères d'appétence au risque établis par le Conseil d'Administration de CGD (*Risk Appetite Statement* - RAS).

2. DÉFINITIONS

Dans le cadre de la présente politique de rémunération, les définitions suivantes s'appliquent :

2.1. Politique de rémunération: ensemble de principes, règles et procédures, visant à établir les critères applicables à la rémunération versée aux collaborateurs de CGD France.

2.2. Rémunération: toutes formes de rémunération fixe ou variable, y compris les paiements et avantages en espèces ou en nature, attribués directement aux collaborateurs de CGD France, en contrepartie des services professionnels fournis.

2.3. Rémunération de base: rémunération dont la nature et les composantes sont prévues dans la législation du travail en vigueur, ayant comme référence le régime contractuel applicable, qui a un caractère contraignant et non discrétionnaire, quelle que soit la performance du collaborateur. Ces paiements ou avantages sont attribués au collaborateur en contrepartie de l'exercice d'une fonction spécifique, en échange du travail effectué et sur la base de critères prédéterminés, y compris les avantages d'accès à la santé, de nature sociale et les cotisations au régime de retraite.

2.4. Compléments de salaire: compléments de rémunération dépendant à chaque instant du maintien de critères et conditions d'exercice définis et adaptés à certaines fonctions, pouvant être réduits, suspendus ou annulés lorsque ces critères et conditions ne sont pas remplis.

2.5. Rémunération variable (RV): toute autre forme de rémunération des collaborateurs qui n'est pas considérée comme une rémunération fixe ni garantie d'avance ; elle constitue une contribution basée sur la performance soutenue de CGD France et du Groupe CGD, dans le cadre de l'appétence au risque établi. La rémunération variable peut reposer, entre autres, sur les éléments suivants : i) primes commerciales et de recouvrement de crédit ; ii) primes annuelles au mérite et de performance.

- 2.6. Collaborateurs: personnes physiques ayant un contrat de travail avec CGD France.
- 2.7. Titulaires des fonctions clés: la définition des titulaires des fonctions clés se trouve au chapitre 14.2.
- 2.8. Entités CGD: succursales et filiales, ainsi que les groupements complémentaires de sociétés (ACE) et autres personnes morales, domiciliés au Portugal ou à l'étranger, au sein desquels CGD exerce le contrôle ou contrôle la gestion et est soumis à surveillance sur une base consolidée.
- 2.9. Groupe CGD: la CGD et les entités de la CGD.
- 2.10. Condition d'attribution:
- a) Au niveau de l'Entité - (i) l'obtention d'un résultat net positif de l'Entité et du Groupe CGD au 31 décembre de l'année dont la performance est rémunérée; (ii) le respect des limites («*breach of limit*») définies préalablement dans le RAS pour les indicateurs de solvabilité (ratio de Common Equity Tier 1 - CET 1) et de liquidité (Liquidity Coverage Ratio - LCR);
 - b) au niveau individuel – existence d'un contrat de travail le dernier jour de l'année sur laquelle porte la rémunération, existence de l'appréciation et absence d'une note d'appréciation négative sur l'année sur laquelle porte la rémunération¹; une durée minimum de 3 mois de travail effectif² pendant l'année analysée; aucune absence injustifiée constatée au cours de l'année considérée ; respect des limites définies sur l'absentéisme³; absence de sanctions disciplinaires sur l'année considérée.
- 2.11. Condition de non réduction:
- a) Au niveau de l'Entité - (i) La variation négative de la situation nette de l'Entité au 31 décembre de chaque année de la période de report par rapport à la situation nette de l'Entité au 31 décembre de l'année dont la performance est rémunérée. La situation nette de l'Entité sera déterminée en fonction des comptes audités relatifs à l'exercice respectif, les ajustements nécessaires (notamment pour corriger les changements de politique comptable ou les effets résultant d'éventuelles augmentations ou réductions de capital ou distributions de réserves ou dividendes) devant être effectués, afin que les situations nettes mentionnées soient comparables; (ii) Le non-respect, le cas échéant, des valeurs limites («violation de limite») définies dans le RAS pour les indicateurs de solvabilité (ratio de fonds propres de base de catégorie 1 - CET 1) et de liquidité (ratio de couverture de liquidité - LCR); (iii) L'existence d'autres signes d'une baisse significative ultérieure des performances financières de l'Entité, notamment des situations où les indicateurs ci-dessus sont encore dans la zone de tolérance, mais en dégradation claire pour une violation de la limite; (iv) L'existence d'augmentations significatives des exigences en matière de fonds propres économiques ou réglementaires de l'Entité, ne résultant pas de la poursuite des activités dans le cadre du risque défini et du budget approuvé;
 - b) Au niveau individuel - la non-participation ou responsabilité dans une action ayant entraîné des pertes importantes pour CGD France ou le Groupe CGD; vérification de données permettant de conclure que l'Entité a subi une défaillance significative en termes de gestion des risques; application de sanctions réglementaires auxquelles le comportement du collaborateur identifié a contribué; application de sanctions disciplinaires au cours de l'année considérée ou en cours. perte d'aptitude (à savoir pertinence) l'exercice de ses fonctions

¹ Certaines situations exceptionnelles, définies dans le Document Autonome de Calcul de la RV, peuvent rendre le collaborateur éligible à l'attribution d'une prime, bien qu'il n'ait pas fait l'objet d'une appréciation relative à l'année de référence de la prime.

² Les *Balanced Scorecards* incluent des mesures de risque, lesquelles impactent indirectement l'appréciation individuelle des collaborateurs.

³ Les limites sont définies chaque année par le Conseil d'Administration.

2.12. Condition de non reprise: application des mêmes critères que pour la condition de non réduction.

2.13. Date d'attribution: moment de l'attribution aux collaborateurs du montant total de la part variable de la rémunération, en fonction de la performance déterminée par le Conseil d'Administration CGD, sur proposition de la Commission de Nomination, Evaluation et Rémunération (CNAR CGD)⁴.

2.14. Approche ascendante (bottom-up): approche selon laquelle la valeur des rémunérations au niveau individuel est d'abord établie, le montant total dépensé en rémunération variable correspondant à la somme des valeurs individuelles.

2.15. Structure fonctionnelle: structure organisationnelle qui utilise le principe de spécialisation, reposant sur la fonction ou le rôle joué.

2.16. Absentéisme: somme des périodes d'absence d'un collaborateur ; il appartient à CGD France de définir la limite et le type d'absences d'un collaborateur qui n'impactent pas l'attribution de la rémunération variable.

2.17. Période de Report: période, à compter de la date d'attribution, au cours de laquelle une partie de la composante de rémunération variable en espèces et une partie de la composante de rémunération variable en nature sont acquises en proportion égale, à chaque date anniversaire de la date d'attribution, comme établie aux chapitres 14.3.4. et 14.3.5., à la condition que, pour chaque versement, la condition de non réduction se vérifie, par référence à l'année concernée.

2.18. Unité d'affaires significative: tout organe ou entité juridique distincte, secteur d'activité ou localisation géographique, auquel ont été attribués des capitaux propres, conformément à l'article 73.° de la Directive 2013/36/UE, représentant moins de 2% du capital propre du Groupe CGD. L'identification des unités d'affaires significatives est effectuée annuellement par la fonction de Gestion des Risques de CGD et est attaché à CGD France par la relation de groupe qu'il entretient avec CGD.

2.19. Direction supérieure: les personnes physiques qui exercent des fonctions exécutives dans un établissement et qui sont responsables devant le conseil d'administration de la gestion quotidienne de l'établissement.

2.20. Responsabilité de Gestion: une responsabilité en matière de gestion existe chaque fois qu'un collaborateur exerce une des fonctions suivantes:

- a) Responsabilité d'une unité de négoce (agence) ou exerce une fonction de contrôle et se trouve directement responsable devant la Direction ;
- b) Responsable d'une unité qui exerce des fonctions dans les activités suivantes : sujets juridiques; vérification de la solidité des politiques et procédures comptables; gestion des risques; finances, incluant fiscalité et budget; réalisation d'analyses économiques; prévention de blanchiment de capitaux et financement du terrorisme; ressources humaines; développement ou mise en œuvre des politiques de rémunération; technologie d'information ; sécurité de l'information ; gestion de contrats de outsourcing dont une mauvaise mise en œuvre porterait préjudice à la poursuite des conditions, obligations, résultats financiers, solidité ou continuité des services et activités d'investissement de l'institution ;
- c) Responsable d'une unité de négoce subordonnée ou d'une fonction de contrôle subordonnée et rapporte à un collaborateur correspondant au point a).

3. CHAMP D'APPLICATION

3.1. La politique de rémunération établit les principes et les critères d'attribution applicables à la rémunération des collaborateurs de CGD France.

3.2. Cette politique de rémunération vise à adopter les meilleures pratiques de rémunération, en particulier :

⁴ Comissão de Nomeações , Avaliação e Remunerações de CGD

- a) couvrir tous les collaborateurs de CGD France ;
- b) être accessible, facile à comprendre, claire et transparente ;
- c) assurer adéquation et proportionnalité par rapport à l'organisation interne et la complexité de l'activité de CGD France ;
- d) garantir une compétitivité et un alignement sur les meilleures pratiques du secteur financier national et international ;
- e) veiller à ce que la rémunération versée aux collaborateurs favorise le développement de l'activité dans le cadre de l'appétence au risque défini par le conseil d'administration de CGD (RAS) ;
- f) Prendre en compte les impacts sur l'environnement et la société liés à l'activité de la CGD, en cherchant à promouvoir des comportements et des résultats alignés sur les objectifs de durabilité de la CGD;
- g) Assurer la neutralité du point de vue du genre.

3.3. L'intervention de CGD au niveau de la définition et de la mise en œuvre de la politique de rémunération de CGD France est fondée sur la participation sociale ou le contrôle effectif de la gestion de ces entités par CGD. Elle est exercée par la fonction des ressources humaines de CGD et les fonctions de contrôle de CGD.

4. DURÉE

4.1. L'application de la présente politique est à durée indéterminée, sans préjudice de sa mise à jour et de sa révision, ainsi que de l'évaluation annuelle à effectuer selon les conditions définies au chapitre 18

5. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE DE RÉMUNÉRATION

5.1. La politique de rémunération est adéquate et proportionnelle à sa nature, ses caractéristiques, sa taille, son organisation et la complexité des activités du Groupe, aux conditions du marché et aux risques éventuels, présents et futurs, garantissant ainsi sa viabilité financière à court, moyen et long terme, ainsi que les intérêts des déposants, des collaborateurs, des actionnaires et des autres parties prenantes.

5.2. La politique de rémunération garantit le juste équilibre du rapport entre la composante de base et la composante variable de la rémunération, en tenant compte des pratiques de marché où CGD France s'insère. Elle veille à ce que ce rapport prenne en considération les droits et intérêts légitimes des clients et les orientations émises par le Conseil d'Administration de CGD, permettant l'exécution d'une politique flexible en matière de rémunération variable, incluant la possibilité de non-paiement d'une rémunération variable.

5.3. La politique de rémunération doit être cohérente avec la gestion des risques pour que l'activité soit pérenne, notamment en promouvant l'intégration de mesures liées aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le processus d'attribution de rémunération variable, en tenant compte des responsabilités et des fonctions attribuées.

5.4 L'attribution de la rémunération variable dépend, entre autres, de l'obtention des résultats positifs par le Groupe CGD et CGD France; elle est basée sur la performance du Groupe CGD, de l'entité et des collaborateurs. La performance pérenne et adaptée au risque de CGD France et du Groupe CGD dépend de la qualité, de la capacité de travail, du dévouement, de la responsabilité et des connaissances, ainsi que de l'engagement envers les valeurs d'organisation, non seulement de tous ceux qui ont des responsabilités de leadership organisationnel, mais aussi de ceux qui assument des responsabilités et agissent en leur nom.

5.5. La politique de rémunération est conçue pour favoriser l'alignement de la rémunération sur les objectifs, la stratégie commerciale, les valeurs et les intérêts à long terme de CGD France et du Groupe CGD, ainsi que prévenir et décourager toute prise de risques excessive et imprudente en prenant en compte les impacts de son activité sur l'environnement et la société.

5.6. La politique de rémunération est conforme aux limites établis dans la Déclaration d'Appétence pour le Risque (RAS) définies pour CGD et CGD France (RAS) en tenant compte de tous les risques, notamment les risques de réputation et les risques résultant de la vente abusive de produits (*mis-selling*) et en prenant en compte les facteurs de risque environnementaux, sociaux et de gouvernance (facteurs Environmental, Social and Governance - ESG).

5.7. La politique de rémunération est conçue de manière à ne pas créer de conflits d'intérêts ou d'incitations pouvant conduire les collaborateurs à favoriser leurs propres intérêts, ou les intérêts de CGD France et de CGD, au détriment des intérêts légitimes des clients.

5.8. La politique de rémunération garantit la non-discrimination, étant neutre du point de vue du genre, couvrant tous les collaborateurs et promouvant le principe de l'égalité salariale en termes de genre, y compris les conditions d'attribution et de paiement de la rémunération fixe et variable.

6. DÉFINITION, APPROBATION ET SURVEILLANCE

6.1. L'approbation de la politique de rémunération d'entreprise, applicable aux collaborateurs de CGD France, incombe au conseil d'administration de CGD.

6.2. La Commission Exécutive de CGD est chargée de veiller à ce que les politiques et les pratiques de rémunération de CGD France soient correctement appliquées et harmonisées avec le cadre général de gouvernance d'entreprise de l'institution et du Groupe CGD, la culture d'entreprise et l'appétence au risque de CGD France et du Groupe CGD.

6.3. La CNAR CGD supervise directement la rémunération des collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle.

6.4. Le service des ressources humaines de CGD France est chargé d'assurer la préparation des propositions et recommandations dans le cadre du développement de cette politique et de les soumettre à l'examen du CNAR CGD. Le service ressources humaines est également chargé de superviser l'application de cette politique, en articulation avec la Direction des ressources humaines de CGD, laquelle garantit que toutes les entités de la CGD adoptent des politiques de rémunération cohérentes avec la Politique Corporative de Rémunération des Collaborateurs du Groupe CGD.

6.5. La CNAR CGD est tenue de veiller à ce que les amendements à la présente politique et aux propositions relatives à la rémunération des titulaires des fonctions clés, soient envoyés à la Commission Exécutive et au Conseil d'Administration de CGD pour appréciation et approbation. Elle est également responsable de la supervision de l'application de cette politique aux titulaires de fonctions clés.

6.6. Le Service Conformité de CGD France, en coordination avec la Direction de Conformité de CGD, évalue la conformité de la politique de rémunération avec la législation, la réglementation, les politiques internes et la culture de risque de CGD France et du Groupe. Elle doit communiquer tous les risques de non-conformité et les problèmes de non-conformité identifiés au responsable central de conformité, tant au niveau de ses fonctions exécutives que de ses fonctions de surveillance. Les conclusions du Service Conformité sont prises en compte par la CNAR CGD lors des procédures d'analyse et de supervision de la politique de rémunération.

6.7. Le service gestion des risques de CGD France, en coordination avec la Direction de gestion des risques de CGD, évalue la conformité de la politique de rémunération avec le profil de risque et la culture de CGD France et du Groupe CGD, et communique les résultats au Responsable Central des Risques et à l'organe d'administration, tant au niveau de ses fonctions exécutives que de ses fonctions de surveillance. Les conclusions du service gestion des risques sont prises en compte par la CNAR

CGD lors des procédures d'analyse et de supervision de la politique de rémunération. En outre, la Direction de gestion des risques de la CGD est tenue d'aider, et d'informer à ce niveau, à la définition de mesures appropriées liées à la performance, cette performance devant être ajustée au risque toléré par CGD France. Elle doit aussi participer à l'évaluation de la façon dont la structure de rémunération variable affecte le profil de risque et la culture de CGD France et du Groupe, et valider et évaluer les données relatives à l'ajustement au regard du risque toléré par CGD France. Le service gestion des risques de CGD France doit également coordonner ce point avec la fonction de gestion de risques de CGD.

6.8. Le service audit et inspection de CGD France, en coordination avec la Direction d'audit Interne de CGD, effectue une analyse indépendante de la mise en œuvre de la politique de rémunération, ainsi que du concept, de l'application et des effets des politiques de rémunération sur l'appétence au risque, devant aussi évaluer la manière dont ces effets sont gérés. Les conclusions du service audit et inspection sont prises en compte par la CNAR CGD lors des procédures d'analyse et de supervision de la politique de rémunération.

7. MISE À JOUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

7.1. La CNAR CGD est responsable de la coordination du processus de révision de la politique de rémunération chaque fois qu'elle le jugera nécessaire ou opportun, avec une périodicité minimale annuelle, en le soumettant à l'approbation du Conseil d'administration de CGD.

7.2. La CNAR CGD est responsable de la coordination du processus annuel de révision de la politique de rémunération, laquelle devra être encadrée par la Politique Corporative du Groupe CGD, afin de soumettre son approbation au conseil d'administration de CGD.

7.3. La CNAR CGD veille à ce que la politique et les pratiques de rémunération de CGD France soient soumises à une analyse interne centralisée et indépendante au moins une fois par an.

7.4. Relève également de la responsabilité de la CNAR CGD, en articulation avec les fonctions de contrôle, la réalisation d'une évaluation des pratiques de rémunération de la CGD France, avec une attention sur la gestion des risques, du capital et de la liquidité.

7.5. Il incombe à la Direction de la conformité de CGD, avec la collaboration du service conformité de CGD France, d'appuyer la CNAR CGD dans l'analyse annuelle des politiques de rémunération, en vérifiant leur conformité à la législation, aux règlements, politiques internes et à la culture de risque de conformité de CGD France en donnant des avis sur ces thématiques.

7.6. Il incombe à la Direction de la gestion des risques de CGD, avec la collaboration du service gestion des risques de CGD France, d'appuyer la CNAR CGD dans l'analyse des politiques de rémunération, en vérifiant la bonne correspondance entre les politiques et le profil de risques de CGD France et les mécanismes pour ajuster la structure de rémunération aux profils de risques et à la structure de l'actionnaire et de gouvernance du Groupe CGD, en donnant des avis sur ces thématiques.

7.7. Il incombe à la Direction des ressources humaines de CGD, avec la collaboration du service ressources humaines de CGD France, d'appuyer la CNAR CGD dans l'analyse annuelle des politiques de rémunération, en vérifiant la bonne correspondance entre les politiques et les bonnes pratiques de gestion de ressources humaines, à savoir ce qui porte sur l'adéquation de la structure et des niveaux de rémunération, afin d'attirer et conserver les ressources humaines nécessaires au bon fonctionnement de CGD France, en donnant des avis sur ces thématiques.

7.8. Les fonctions de contrôle de CGD France et de CGD jouissent d'autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'exercice de leurs fonctions et à cet effet, et dans le cadre de la politique de rémunération, elles doivent avoir accès aux informations nécessaires à l'exercice de leurs compétences.

7.9. La vérification du respect de la politique de rémunération de CGD France, des procédures et des règles internes doit être effectuée par le service audit et inspection de CGD France, et les conclusions sont rapportées au responsable de l'audit interne et au CNAR CGD dans un avis formel

documenté. Dans le cadre d'une analyse centralisée et indépendante, il doit évaluer les procédures, politiques et pratiques générales de rémunération, devant déterminer si celles-ci :

- a) respectent les limites du RAS définies par la Branche CGD France;
- b) sont conformes aux règlements, principes et normes nationales et internationales ;
- c) Mise en œuvre de manière cohérente dans CGD France et sans préjudice de l'adaptation de la Politique d'Entreprise du Groupe CGD, et ne limitant pas la capacité de l'établissement à maintenir ou restaurer une base solide de fonds propres, conformément à la loi, la réglementation, lignes directrices et autres normes applicables, en la matière, à CGD.

7.10. Les résultats des révisions internes, mentionnés aux chapitres 7.3. et 7.4., et les mesures prises pour corriger toute lacune sont documentés dans des rapports écrits ou des procès-verbaux des réunions et mis à la disposition de l'organe d'administration, du Conseil fiscal et de l'Assemblée Générale de CGD, lesquels doivent identifier les mesures nécessaires pour corriger les faiblesses détectées.

8. RÉMUNÉRATION DE BASE

8.1. Les collaborateurs de CGD France perçoivent une rémunération de base établie selon les barèmes de rémunérations et la réglementation en vigueur.

8.2. La rémunération des collaborateurs peut également inclure une rémunération complémentaire dépendant, à tout moment, de critères et conditions d'exercice définis et adaptés à certaines fonctions. Cette rémunération complémentaire peut être réduite, suspendue ou annulée si ces critères et conditions ne sont pas remplis.

8.3. La composante fixe de la rémunération reflète l'expérience professionnelle pertinente, la responsabilité organisationnelle qui correspond aux fonctions imparties, y compris les pouvoirs, l'ancienneté, la formation, les compétences et le degré de spécialisation inhérent, ainsi que le niveau de rémunération de la localisation géographique et les pratiques de rémunération applicables dans le secteur d'activité et le marché concerné.

9. RÉMUNÉRATION VARIABLE

9.1. Outre la rémunération de base, les collaborateurs de CGD France peuvent percevoir une rémunération variable non garantie, si tant est qu'une telle décision était prise par le Conseil d'Administration de CGD.

9.2. Sans préjudice de ce qui est établi au point 6, il appartient à la Conseil d'Administration de CGD sur proposition de la Direction Générale de CGD France, et après appréciation favorable de la Commission Exécutive de CGD, et en fonction des résultats de CGD France et du Groupe CGD, de décider chaque année du versement éventuel d'une rémunération variable et des critères spécifiques de calcul et d'attribution.

9.3. Dans le cas où une rémunération variable serait attribuée aux collaborateurs, elle doit respecter les dispositions légales et réglementaires, ainsi que les orientations et recommandations des organismes nationaux et internationaux et les meilleures pratiques en vigueur en la matière, dans le secteur financier national et international.

9.4. La part variable de la rémunération ne doit pas limiter la capacité de CGD à renforcer ses fonds propres, qui doivent promouvoir la poursuite de l'activité dans le respect de l'appétence au risque, définie pour CGD France (*Risk Appetite Statement*).

9.5. Lorsqu'une rémunération variable est attribuée aux collaborateurs, le montant ne peut pas excéder le montant de la rémunération de base annuelle, afin de garantir que la composante fixe représente une proportion suffisamment élevée de la rémunération totale, en vue de permettre une

politique d'application de la rémunération variable totalement flexible, pouvant aller jusqu'à son non-paiement.

9.6. Les critères définis pour la détermination de la composante variable individuelle de la rémunération reposent sur la performance et le mérite du collaborateur, de la structure interne où il est inséré, et de la performance globale de CGD France, en tenant aussi compte du taux d'absentéisme.

9.7. L'attribution de la rémunération variable prend en compte trois dimensions d'évaluation: Rentabilité et Risque; Performance commerciale et Performance réglementaire et Durabilité, en veillant à ce que:

- a) elle ne soit pas exclusivement associée à un objectif quantitatif de commercialisation ou de fourniture de produits et services bancaires ;
- b) elle ne favorise pas la vente ou la fourniture d'un produit particulier, ou d'une catégorie de produits, qui sont plus rentables pour CGD France, ou pour ses collaborateurs, au détriment des intérêts légitimes des clients.

9.8. Le paiement de la composante variable de la rémunération dépend de la vérification rigoureuse du respect des critères définis pour son attribution, dans le cas des parts différées, de sa non-réduction, en fonction du déblocage des sommes déjà attribuées, mais retenues, sur le respect des critères définis pour sa non-attribution, qui doivent être déterminés dans le cadre du processus annuel d'évaluation des performances.

10. ATTRIBUTION DES PRIMES AU MERITE

10.1. Processus de décision d'attribution des primes au mérite.

10.1.1. Le service ressources humaines de CGD France présente, jusqu'à la fin du deuxième trimestre de chaque année, les informations nécessaires (données relatives au processus d'évaluation des performances et critères d'éligibilité) à la décision d'une éventuelle attribution des primes au mérite.

10.1.2. Le service ressources humaines de CGD France analyse le respect de la condition d'attribution (ajustement par le risque ex-ante) au niveau individuel, l'analyse du respect de la condition d'attribution au niveau de CGD France relevant pour sa part de la compétence de la gestion des risques. Les conclusions de cette analyse sont formalisées dans un avis rendu par chacune de ces fonctions, les ressources humaines devant les regrouper dans un document global et le soumettre à l'appréciation de la Direction Générale de CGD France et à la CNAR CGD.

10.1.3. Il incombe à la Commission Exécutive du CGD, sur proposition du Directeur Général de CGD France, en s'appuyant sur l'information et les avis cités dans les points précédents, de décider de l'attribution de rémunération variable qui, après consultation de la CNAR CGD, sera approuvée par le Conseil d'Administration de CGD.

10.1.4. L'attribution des primes au mérite reste dépendante du respect de la condition d'attribution établie au point 2.10.

10.1.5. Les collaborateurs auxquels la notification d'éventuelles sanctions disciplinaires est en cours, ou se trouvant directement impliqués dans une enquête au moment de la décision d'attribuer une rémunération variable, voient le versement de cette partie de la rémunération suspendue jusqu'au terme des situations rencontrées. Dans le cas où l'enquête aboutirait à un classement sans suite, le paiement sera effectué dès la notification de la décision.

10.2. Définition du montant maximum des primes au mérite à attribuer

10.2.1. Il incombe au Conseil d'Administration de CGD, dans le cadre des orientations corporatives, sur proposition de la Commission Exécutive de CGD et sur la base des avis de la CNAR CGD et de la Commission de Risques de CGD, de définir annuellement le montant maximum des primes au mérite global à attribuer à ses collaborateurs.

10.2.2. Dans leurs avis respectifs, la CNAR CGD et la Commission des Risques de la CGD tiendront particulièrement en compte la sauvegarde de la contribution à la réalisation de l'appétence au Risque définie pour CGD France. (*Risk Appetite Statement* – RAS).

10.2.3. Les responsables des services de gestion des risques et de la conformité de CGD France doivent fournir, dans le cadre de leurs fonctions, les éléments nécessaires à la définition des primes globales, des critères de performance et d'attribution des rémunérations, en cas de doute quant à leur impact sur le comportement des collaborateurs et sur les risques réels de l'activité exercée.

10.3. Critères d'éligibilité

10.3.1. Le Conseil d'Administration de CGD et la Commission Exécutive sur proposition de Direction Générale de CGD France, décide des catégories de collaborateurs bénéficiant, le cas échéant, des primes au mérite, et des montants à attribuer en vertu de la présente politique.

10.3.2. Il incombe au service ressources humaines de CGD France d'appliquer les critères d'éligibilité.

11. AJUSTEMENT PAR LE RISQUE VARIABLE

11.1. Les procédures relatives à l'ajustement par le risque s'appuient sur les indicateurs de risques présents dans le RAS et tiennent en compte les objectifs du Groupe CGD, de CGD France et les organes structurels, comme de l'évolution de la situation macroéconomique rencontrée.

11.2. Procédure d'ajustement par le risque

Chaque année, jusqu'à la fin du second trimestre de l'année considérée, les services des ressources humaines et de gestion des risques de CGD France mettent en œuvre la procédure d'ajustement par le risque dans l'optique de l'appréciation des risques actuels et futurs et l'ajustement de la composante variable de la rémunération.

La procédure d'ajustement par le risque impacte les procédures sous-jacentes suivantes :

11.2.1. Définitions de mesures éligibles de risque

La procédure de définition et validation des *Balanced Scorecards* repose sur une périodicité annuelle, le service de gestion des risques de CGD France devant assurer les démarches suivantes⁵:

- a) Déterminer des mesures de risques éligibles basées sur les indicateurs présents dans le RAS, pour les groupes de fonctions suivants :
 - i. Négoce ;
 - ii. Support ;
 - iii. Contrôle.
- b) Déterminer les règles de calibrage des mesures de risques.

Dans le cadre corporatif, la Direction de gestion des risques de CGD doit être informée de l'application des mesures décrites aux alinéas précédents, donnant son appui lorsque nécessaire.

11.2.2. Attribution de rémunération variable (ajustement par le risque ex-ante)⁶

- a) Au niveau de CGD France

Le service gestion des risques vérifie le respect de la condition d'attribution (ajustement par le risque ex-ante) au niveau de CGD France.

Il analyse le respect du ratio de capital (CET 1) et des indicateurs de liquidité (LCR) de CGD, et garantit que la limite globale de rémunération variable à attribuer aux collaborateurs ne limite pas la capacité de CGD France et du Groupe CGD à maintenir et renforcer sa base de capital, capital réglementaire ou fonds propres.

⁵ La Direction Générale de CGD France sélectionne les mesures de risque à incorporer aux *Balanced Scorecard*, en se basant sur les orientations présentées par le service gestion des risques.

⁶ Applicable à tous les collaborateurs percevant une rémunération variable, en respectant les conditions d'attribution décrites à l'article 2.11.

De manière à garantir l'alignement corporatif sur ce sujet, l'avis du service de gestion des risques de CGD France devra être communiqué au responsable de la gestion des risques de CGD.

b) Au niveau individuel

Le service ressources humaines vérifie le respect de la condition d'attribution (ajustement par le risque ex-ante) au niveau individuel et le respect des critères individuels figurant dans la condition d'attribution.

L'analyse de la condition d'attribution se traduit par l'émission d'un avis par le service de gestion des risques de CGD France (sur la partie relative à CGD France) et d'un avis du service des ressources humaines (sur la partie individuelle), que le service ressources humaines consolide dans un document global qu'il soumet à la Direction de CGD France et à la CNAR CGD.

Il incombe à la CNAR CGD de vérifier le respect des conditions d'attribution, en se fondant sur les avis des services de gestion des risques et des ressources humaines.

11.2.3. Acquisition des primes au mérite (ajustement par le risque ex-post)⁷

Après l'attribution des primes au mérite, et pendant la période de report et de rétention, le respect des conditions de réduction (pendant la période de report) et de versement (pendant la période de retenue) sont analysées chaque année pour les titulaires de fonctions clés (ajustement par le risque ex-post) dans les termes suivants :

a) Au niveau de CGD France

Le service de gestion des risques analyse le respect de la condition de réduction et de la condition de versement au niveau de CGD France.

De manière à garantir l'alignement corporatif sur ce sujet, l'avis du service de gestion des risques de CGD France devra être communiqué au responsable de la gestion des risques de CGD.

b) Au niveau individuel

Le service ressources humaines vérifie le respect de la condition de réduction et de la condition de versement au niveau individuel.

L'analyse de la condition de réduction et de la condition de versement se traduit par l'émission d'un avis par le service de gestion des risques de CGD France (sur la partie relative à CGD France) et d'un avis du service des ressources humaines (sur la partie individuelle), que le service ressources humaines consolide dans un document global qu'il soumet à la CNAR CGD.

Il incombe à la CNAR CGD de vérifier le respect de la condition de réduction et de la condition de versement, en se fondant sur les avis des services de gestion des risques et des ressources humaines.

12. CALCUL DES PRIMES AU MERITE

12.1. Mécanisme de calcul des primes au mérite

12.1.1. Le calcul de la rémunération variable des collaborateurs tient compte :

- a) de l'appréciation des compétences (à savoir, les compétences comportementales transversales et spécifiques);
- b) de l'appréciation qualitative de la participation individuelle aux résultats obtenus, réalisée par la hiérarchie (à l'exception des primes commerciales) ;
- c) l'appréciation de l'atteinte des objectifs (aussi désignés Key Performance Indicateurs - KPI) de nature financière et non financière, pouvant revêtir les typologies suivantes :

⁷ Applicable aux titulaires de fonctions clés, en respectant la condition de non réduction et la condition de non reprise, décrites aux articles 2.11 e 2.12.

- i. Objectifs d'entreprise, alignés sur les indicateurs définis pour le suivi du plan stratégique et d'application égale à tous les collaborateurs ;
- ii. Objectifs spécifiques individuels, qui comprennent également, entre autres, les KPI d'ajustement au risque et les KPI de contrôle interne (si applicables, selon les dispositions des directions propriétaires de ces deux types d'indicateurs);

La pondération de ces critères dépend du niveau de responsabilité du collaborateur⁸.

12.1.2. L'appréciation visée au point précédent est effectuée sur une périodicité pluriannuelle, garantissant l'alignement entre le processus d'appréciation et l'activité sur le long terme et assurant que le paiement des composantes de la rémunération qui en découlent est reparti sur une période tenant compte du cycle économique du Groupe CGD et de CGD France et de ses risques de négoce.

12.1.3. Sans préjudice de l'application de l'ensemble des critères prévus sur l'ajustement par le risque, les primes au mérite, à l'exclusion des primes commerciales et de récupération de crédit, est calculée selon la forme *bottom-up*. Au début de chaque période, un modèle est défini qui établit pour chaque catégorie de fonction et niveau hiérarchique, résultant des dimensions décrites à l'article 12.1.1, un objectif de rémunération de référence annuel. Cet objectif est ensuite multiplié par le montant de rémunération de référence annuel de la catégorie de fonction à laquelle appartient le collaborateur, définissant ainsi un montant à attribuer.

12.1.4. La Commission Exécutive peut définir annuellement la rémunération de référence pour le calcul des primes au mérite.

12.1.5. Les montants de rémunération de référence annuelle pour chaque catégorie de fonction sont proposés chaque année par le service des ressources humaines et approuvés par la Commission Exécutive de CGD.

12.2. Définition d'objectifs

12.2.1. Les objectifs groupe sont définis annuellement, identiques pour tout le groupe CGD et alignés sur les indicateurs du plan stratégique, ainsi que des objectifs spécifiques individuels pour les collaborateurs de chaque organe de structure de la CGD et CGD France.

12.2.2. Jusqu'à fin janvier de l'année considérée, il appartient à la Direction Générale de présenter aux responsables de la gestion du processus du *Balanced Scorecard* du Groupe CGD, une proposition d'objectifs spécifiques individuels aux collaborateurs de la CGD France avec la validation de l'administrateur de CGD France.

12.2.3. Le service de gestion des risques est chargé d'indiquer des objectifs d'ajustement par le risque applicable à CGD France, en respectant la nature de ses fonctions (tel que décrit à l'article 11.2.1.). Au niveau du Groupe, la Direction de gestion des risques de CGD doit être informée de l'exécution de l'activité précédemment décrite par le service de gestion des risques de CGD France, en apportant son aide chaque fois que nécessaire.

12.3. Règles de support à la définition des objectifs

12.3.1. Dans le processus de définition des objectifs, les directives suivantes doivent être prises en considération :

- a) Limites minimales et maximales du nombre de KPI ; il figurera, de préférence, un minimum de 6 et un maximum de 12 KPI sur chaque *Balanced Scorecard* ;
- b) Limites minimales et maximales des pondérations des KPI – chaque KPI devra représenter, de préférence, un poids minimum égal ou supérieur à 5% ;

⁸ Le détail de la pondération par niveau de responsabilité pourra être consulté dans la note de service relative à l'appréciation des collaborateurs.

c) Introduction de catégories de KPI spécifiques transversales, dont l'application des Scorecards de la CGD France, pour chaque exercice, sera définie par les Administrateurs respectifs, à savoir :

- i. La catégorie de "Risque", qui inclut les KPI d'ajustement par le risque. Cette catégorie représente un poids minimum entre 10% e 30% dans le *Balanced Scorecard*, défini annuellement par la Commission Exécutive CGD sur proposition du service de gestion des risques, il dépend à cette dernière, dans le cadre de l'avis prévu au point 12.5.1, d'évaluer le respect des dispositions pour cette catégorie de KPI et de définir les éventuels ajustements à promouvoir ;
- ii. La catégorie de "Contrôle Interne", qui inclut les KPI de pondération des insuffisances détectées par les fonctions de contrôle, dans les délais prévus, des déficiences détectées dans le cadre de *On-Site Inspections (OSIs)* dont les règles et critères d'applicabilité aux Directions et Entités pour chaque exercice seront définis par le Département de Contrôle Interne de la CGD, cette typologie de KPI devant figurer dans les Scorecards des structures définies, au minimum dans le Scorecard de la Direction Générale de CGD France ;
- iii. La catégorie «Durabilité», qui comprend les KPI de performance individuelle et du Groupe CGD sur les thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance, visant à prendre en compte dans les objectifs affectant la rémunération les impacts de l'activité du Groupe CGD sur l'environnement et la société.

12.4. Alignement des objectifs avec la stratégie du Groupe CGD

12.4.1. Il incombe à l'équipe CGD *Balanced Scorecards* de gérer le processus des *Scorecards* du Groupe CGD, garantissant l'application transversale des principes d'orientation approuvés, et l'analyse des mesures et échelles proposées, de manière à assurer l'existence d'un haut niveau d'homogénéisation entre les divers *Scorecards*, et promouvant leur validation auprès des Administrateurs de chaque service concerné, afin de garantir l'application de la présente Politique et l'alignement des KPI avec la stratégie et les objectifs définis pour le Groupe CGD.

Il appartient à Direction Générale de garantir, dans la définition des KPI pour les collaborateurs, les niveaux des KPI définis pour la Direction Générale, ainsi que le respect des orientations et des règles définies.

Dans ce cadre, sont développées les démarches suivantes :

- a) Prendre connaissance des vecteurs stratégiques définis par le Conseil Administration du CGD pour l'exercice suivant, dans le respect des orientations stratégiques pour la période triennale concernée ;
- b) Définir les principes d'orientation et recueillir l'information relative aux objectifs transversaux, à savoir les mesures éligibles de risque et les objectifs de budget des charges de CGD France, et du budget commercial définis pour l'exercice, incluant les étapes à considérer par CGD France ;
- c) Analyser les objectifs proposés par CGD France, et proposer les adaptations nécessaires, garantissant l'exécution du plan et les principales étapes du processus, et l'application des règles de support à la définition des objectifs ;
- d) Interagir avec la Administration de la CGD afin de valider et promouvoir des ajustements qui seraient nécessaires à l'atteinte du *Scorecard* proposé, à la Commission Exécutive de CGD pour son approbation.

12.5. Approbation des objectifs

12.5.1. Relève de la responsabilité des services conformité et de gestion des risques, sur demande du service ressources humaines, d'analyser les KPI, concernant le respect des obligations légales et réglementaires applicables et garantissant l'ajustement au niveau de risque toléré pour CGD France (RAS), respectivement.

12.5.2. Il incombe à la Commission Exécutive de CGD d'approuver le *Balanced Scorecard* la concernant.

12.6. Communication des objectifs

12.6.1. La Commission Exécutive de CGD doit assurer que le processus d'appréciation individuelle des collaborateurs, incluant les critères de nature financière et non financière, quantitatifs et qualitatifs utilisés, et la respective pondération pour déterminer la composante variable de la rémunération, est transparente et communiquée aux collaborateurs avant le début de la période sur laquelle porte l'appréciation, avec l'appui du service ressources humaines.

12.7. Monitorisation et accompagnement semestriel des objectifs

12.7.1. Chaque semestre, les Ressources Humaines procède à l'analyse des résultats des objectifs de CGD France, et les présente à la Commission Exécutive de CGD.

Face à l'évolution de l'activité de CGD France et du Groupe CGD, et dans le cas où existerait une révision des objectifs de négoce définie par la Commission Exécutive de CGD, des ajustements des *Balanced Scorecards* qui s'avèreraient nécessaires pourront être réalisés par la Direction Générale.

12.8. Processus de calcul et approbation des primes au mérite

12.8.1. En se fondant sur le résultat des dimensions décrites à l'article 12.1.1, le service ressources humaines élabore une proposition d'attribution de prime au mérite aux collaborateurs.

12.8.2. Les services conformité et gestion des risques émettent un avis sur les principes et la proposition du service ressources humaines, respectivement dans une optique de conformité aux normes et à la législation applicables et dans une optique d'adéquation à la culture de risque et niveau d'appétence au risque par CGD France.

12.8.3. La proposition devra être remise à la Direction des ressources humaines de CGD, dans le souci de sauvegarder la cohérence corporative sur ce sujet, avant de donner suite au processus d'approbation par les services compétents.

12.8.4. La proposition d'attribution et les avis des fonctions de contrôle sont présentés à la CNAR CGD et à la Commission des Risques de CGD.

12.8.5. La Commission Exécutive est chargée d'approuver les montants individuels des primes au mérite, qui concrétisent la proposition du service ressources humaines. Dans le cas des fonctions de contrôle, les montants individuels font l'objet d'une appréciation par la CNAR CGD.

12.9. Paiement des montants des primes au mérite

12.9.1. Il revient au service ressources humaines de procéder au paiement des primes au mérite.

12.9.2. Dans la situation où le collaborateur, jusqu'à la fin du mois précédant de l'attribution de la prime au mérite, n'aurait pas respecté les règles concernant la réalisation des formations obligatoires, le versement de sa prime est suspendu jusqu'à la régularisation de la situation.

12.10. Ajustement hiérarchique

12.10.1. Concernant les primes résultant du modèle approuvé et à condition qu'elle soit dûment motivée, il existe une possibilité d'ajustement par la hiérarchie dès lors qu'elle est fondée.

13. PRIMES COMMERCIALES

13.1. Les incentives visent à promouvoir l'atteinte des objectifs commerciaux, établis en concordance avec le plan stratégique et le budget de la CGD France, se présentant comme un outil fondamental pour orienter et renforcer l'effort de vente, tout en cherchant à garantir une gestion efficace du risque, en

décourageant la prise excessive de risque, en promouvant et en encourageant la poursuite de l'activité dans les critères d'appétence pour le risque (RAS) établis par le Conseil d'Administration de la CGD.

13.2. Les incentives ont comme objectif d'évaluer le degré de réalisation (GRO - Degré de Réalisation de l'Objectif) de ces objectifs et de récompenser les unités commerciales et leurs collaborateurs respectifs.

13.3. Les incentives sont un mécanisme pour orienter les efforts commerciaux du réseau, en se concentrant sur les objectifs d'alignement avec le budget annuel de la CGD France et de promotion de campagnes temporaires, axées sur un ou plusieurs produits et services, qui doivent être dynamisés.

13.4. En ces termes, les incentives de la CGD France sont établies en tenant en compte des modalités prévues dans l'annexe 3.

14. TITULAIRES DES FONCTIONS CLÉS

14.1. Processus d'identification des titulaires des fonctions clés

CGD France est responsable de l'auto-évaluation annuelle, afin d'identifier tous les collaborateurs dont les activités professionnelles ont ou peuvent avoir un impact significatif sur le profil de risque de CGD France et du Groupe CGD. Ce processus doit être terminé à la fin de l'année de référence et les étapes ci-après décrites doivent être assurées :

14.1.1. Le Service Ressources Humaines de CGD France réalise annuellement le processus d'identification des titulaires de fonctions clés en articulation avec la Direction des Ressources Humaines de CGD, laquelle validera et assurera la cohérence pour le Groupe, ainsi que de l'appréciation respective auprès du Commission Exécutive de CGD.

14.1.2. Les Services de Gestion des Risques et Conformité de CGD France et de CGD doivent être impliqués, en donnant leurs avis sur lesdits processus d'identification. Les Services de Gestion des Risques et Conformité de CGD émettent leurs avis après les Services de Gestion des Risques et Conformité de CGD France.

14.1.3. La CNAR CGD et le comité des risques de CGD France doivent accompagner le processus d'identification des titulaires des fonctions clés, valider la liste finale et par l'envoi du sujet pour appréciation au Conseil d'Administration CGD.

14.1.4. Le Conseil d'Administration de CGD approuve le processus d'identification des titulaires des fonctions clés chaque année.

14.1.5. Une fois l'approbation mentionnée au paragraphe précédent achevée, le Service Ressources Humaines informe les collaborateurs identifiés de leur statut et des implications qui en découlent en matière de paiement de la rémunération variable.

14.1.6. Le Service Ressources Humaines de CGD France tient un registre du processus d'auto-évaluation effectué pour identifier les titulaires des fonctions clés et de ses résultats, afin de justifier l'identification des collaborateurs concernés.

14.1.7. Afin d'effectuer cet enregistrement, un support documentaire pour l'auto-évaluation réalisée du processus annuel d'identification des titulaires de fonctions clés est tenu en incluant les éléments suivants :

- a) la justification de l'auto-évaluation et la portée de son application ;
- b) la méthode d'évaluation des risques liés à la stratégie et aux activités de CGD France ;

- c) la manière dont les collaborateurs de CGD France concernés par la présente politique sont évalués ;
- d) l'identification des rôles et des responsabilités des organes et des fonctions internes de CGD France et du Groupe CGD, impliqués dans la conception, la supervision, l'analyse et l'application du processus d'auto-évaluation.

Le résultat de l'identification inclut les informations suivantes :

- i. le nombre de collaborateurs identifiés (en distinguant le nombre de collaborateurs identifiés pour la première fois) ;
- ii. les responsabilités et les activités des collaborateurs identifiés ;
- iii. l'identification des collaborateurs ;
- iv. l'affectation des collaborateurs identifiés comme assurant une activité commerciale de CGD France ;
- v. la comparaison avec les résultats de l'évaluation de l'année précédente ;
- vi. l'identification des collaborateurs identifiés selon les critères quantitatifs, mais dont l'activité professionnelle a été évaluée comme n'ayant pas d'impact significatif sur le profil de risque de CGD France et du Groupe CGD, grâce à l'avis émis par le Service Gestion des Risques, conformément à l'article 6 du règlement délégué (UE) n° 2021/923 de la Commission.

14.1.8. Le processus d'identification des titulaires des fonctions clés et son résultat sont soumis à une évaluation par le Service Audit Inspection de CGD France. Le Service Audit interne de CGD est chargé de conduire le même processus au niveau du Groupe.

14.2. Critères d'identification des titulaires des fonctions clés

14.2.1. Critères qualitatifs

L'identification des titulaires de fonctions clés tient compte des règles établies dans le règlement délégué (UE) n° 2021/923, ainsi que des critères énoncés à l'article 92, paragraphe 3, points a), b) et c), de la directive 2013/36/UE et correspond aux collaborateurs qui ont un impact significatif sur le profil de risque du groupe CGD, dans la mesure où ils remplissent un ou plusieurs des critères qualitatifs énoncés ci-dessous :

- a) Le collaborateur assume des responsabilités de gestion en :
 - i) Affaires juridiques ;
 - ii) Rigueur des politiques et procédures comptables ;
 - iii) Finance, y compris la fiscalité et le budget ;
 - iv) Analyse économique
 - v) Prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ;
 - vi) Ressources Humaines ;
 - vii) Elaboration et exécution de la politique de rémunération ;
 - viii) Technologies de l'information ;
 - ix) Sécurité de l'information ;
 - x) Accords de sous-traitance de fonctions essentielles ou importants visés à l'article 30, n° 1, du Règlement Délégué (UE) 2017/565 de la Commission
- b) le collaborateur est responsable ou membre d'un comité chargé de gérer le risque de contrepartie, le risque résiduel, le risque de concentration, le risque de titrisation, le risque de taux d'intérêt résultant d'activités non incluses dans le portefeuille de négociation, le risque opérationnel, le risque de liquidité ou le risque de levier excessif.
- c) Concernant les positions soumises à un risque de crédit d'un montant nominal par transaction représentant 0,5 % du ratio CET1 de CGD et équivalent à, au moins, 5 millions d'euros, le collaborateur remplit l'un des critères suivants :
 - i) A le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision sur ces types de positions soumises au risque de crédit,
 - ii) Est membre d'un comité qui a l'autorité pour prendre les décisions mentionnées aux paragraphes précédents.

- d) Le collaborateur remplit l'un des critères suivants :
- i) A le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision sur les transactions du portefeuille de négociation qui, en valeur ajoutée, satisfont, lors de l'utilisation de la méthode normalisée, une exigence en fonds propres pour les risques de marché, représentant 0,5% ou plus des fonds propres principaux de niveau 1 de CGD ;
 - ii) Est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions mentionnées au point précédent ;
- e) Le collaborateur assume des responsabilités de gestion d'un groupe de collaborateurs. Ces collaborateurs ont le pouvoir de individuellement engager CGD France dans des transactions et la somme de ces pouvoirs est égale ou supérieure à un seuil défini au point c), sous-paragraphe i), ii), point d) sous-paragraphe i) (du point 14.2.1).
- f) Il a le pouvoir de prendre des décisions pour approuver ou opposer son veto sur l'introduction de nouveaux produits ou bien il est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre de telles décisions ;

14.2.2. Critères quantitatifs

- a) Sans préjudice des dispositions du point b) du présent paragraphe, les collaborateurs sont considérés comme titulaires de fonctions clés lorsqu'ils remplissent l'un des critères quantitatifs suivants :
- i. le collaborateur a reçu une rémunération totale de 750.000 EUR ou plus au cours de l'exercice précédent ;
 - ii. L'entité compte plus de 1000 collaborateurs et le collaborateur appartient aux 0,3% des effectifs, arrondis au nombre entier immédiatement supérieur, à qui ont été attribuées, au sein de l'entité, les rémunérations totales les plus élevées par rapport à l'exercice financier précédent individuellement

b) Indépendamment du fait que le collaborateur remplisse l'un des critères quantitatifs susmentionnés, il ne doit pas être considéré comme un titulaire de fonction clé au cas où le collaborateur ou la catégorie à laquelle il appartient n'a pas un impact significatif sur le profil de risque de l'unité où il est affecté. Cette évaluation est réalisée à travers un avis du Service Gestion des Risques de CGD France, qui sera articulé avec la Gestion des Risques de CGD.

14.2.3. Pour l'application de l'article 14.2.2 b), le Service Gestion des Risques est chargé de faire reposer son avis sur les critères suivants :

- a) Le profil de risque de l'unité d'affaires importante et la distribution de capital interne considérés comme adaptés pour couvrir la nature et le niveau de risques auquel ils sont ou pourront venir à être exposés⁹;
- b) Les limites de risque de l'unité d'affaires importante ;
- c) Les indicateurs pertinents de risque et de performance utilisés par l'entreprise pour identifier, gérer et piloter les risques de l'unité d'affaires importante¹⁰;

⁹ Ces stratégies et processus font l'objet d'un examen interne régulier afin de garantir qu'ils restent complets et proportionnés à la nature, à l'échelle et à la complexité des activités de l'Entité.

¹⁰ Conformément à l'article 74 de la directive 2013/36/UE.

d) Concernant les éléments variables de rémunération soient appliqués les principes du point 9 Rémunération variable.

e) Devoirs et responsabilité du collaborateur.

14.3. Composition de la rémunération variable des titulaires des fonctions clés

14.3.1. En ce qui concerne les collaborateurs dont la rémunération variable annuelle dépasse 30.000 euros¹¹ ou représente plus du tiers de leur rémunération annuelle totale, la composante rémunération variable se répartit de la manière suivante :

- i. une partie en espèces, correspondant à 50% (cinquante pour cent) du montant total de la composante variable et
- ii. une partie en nature, correspondant à 50% (cinquante pour cent) du montant total de la composante variable, versée en instruments éligibles conformément à la législation en vigueur.

14.3.2. La partie en nature consiste en des instruments présentant les caractéristiques prévues par les lois, règlements et autres réglementations applicables. Les instruments seront évalués en fonction de la date d'attribution de la rémunération variable ou de la date de sa constitution, si elle est postérieure.

14.3.3. La partie en nature de la rémunération variable est soumise à une période de retenue d'un an, à compter de la date d'acquisition du droit¹² au paiement correspondant, cette partie ne pouvant être ni transmise, ni grevée.

14.3.4. En ce qui concerne les collaborateurs dont la rémunération variable annuelle dépasse 30.000 euros¹³ ou représente plus du tiers de leur rémunération annuelle totale, une partie correspondant à 50% de la rémunération variable (qui comprend une composante en espèces correspondant à 50% et une composante en nature de 50% également) est soumise à une période de report de 4 ans, à l'exception des titulaires de postes d'administration des entités de la CGD, dont la période de report doit être de 5 ans.

14.3.5. Dans les cas où la valeur de la rémunération variable constitue un montant particulièrement élevé, la composante variable de la rémunération est soumise à la période de report à hauteur de 60% de son montant.

14.3.6. On entend par « montant particulièrement élevé » les rémunérations annuelles totales, égales ou supérieures à la valeur communiquée chaque année, à cet effet, par la Direction des Ressources Humaines de CGD fixée sur la base de la méthode définie dans la Politique Corporative du Groupe CGD.

14.3.7. Le droit au paiement de la composante variable de la rémunération soumise au report est attribué au prorata sur la période de report.

14.3.8. L'acquisition du droit sur la première tranche reportée ne doit avoir lieu que 12 mois après la date d'attribution.

14.4. Mécanismes de réduction et reprise

14.4.1. Un mécanisme de réduction (malus) désigne le régime par lequel l'établissement, en une certaine période, réduit le montant partiel ou total de la rémunération variable précédemment attribuée, mais qui est différée et dont le paiement ne constitue pas encore un droit acquis. Cette réduction ne s'applique qu'au paiement de la partie de la période en cours d'analyse. La réduction porte sur les composantes variables, en espèces et en nature, pendant la période de report. Le mécanisme de réduction s'applique lorsqu'un des critères énumérés dans le paragraphe relatif à la condition de non-réduction se vérifie¹⁴.

¹² Date à laquelle le salarié devient le propriétaire légal de la rémunération variable attribuée, indépendamment de l'instrument utilisé pour le paiement ou du fait que le paiement soit soumis ou non à des périodes de rétention supplémentaires ou à des mécanismes d'inversion.

¹³ A cet effet, le taux de change en vigueur à la date de référence de l'attribution de la rémunération variable est considéré.

¹⁴ Consultation sur des exemples d'événements conduisant au mécanisme de réduction de l'art. 14.5.

14.4.2. Un mécanisme de reprise (clawback) désigne le régime par lequel l'établissement récupère un montant de rémunération variable, dont le paiement constitue déjà un droit acquis, pendant la période de report. Cette reprise s'applique lorsqu'un des critères énumérés dans le paragraphe relatif à la condition de non reprise se vérifie¹⁵.

14.4.3. Les critères de risque utilisés au moment de l'attribution de la rémunération variable, comme indiqué aux points 11.2.1 e 12.2., portent, au niveau de l'unité de négoce ou de l'institution, sur le niveau de risque accepté par le Groupe CGD.

Dans ce contexte, il incombe à la fonction de gestion des risques, en se fondant sur le suivi constant de l'évolution du profil de risque de la Direction, d'identifier les événements qui se traduiraient par des pertes significatives pour l'institution ou l'unité de négoce et qui soient de la responsabilité directe de Titulaires de Fonctions Clés, assurant le lien entre l'appréciation initiale et l'ajustement au risque ex-post.

Les autres critères présents dans le paragraphe 296 de l'EBA/GL/2021/04 sont également pris en compte par les services Conformité et Ressources des critères spécifiques définis par les organismes de supervision et de régulation¹⁶.

14.4.4. La composante variable de la rémunération pourra faire l'objet de mécanismes de réduction ou de reprise, selon que les conditions de non-réduction et de non reprise soient intégralement respectées ou pas. L'application ou non de ces mécanismes est décidée par le Conseil d'Administration, suite à l'avis de la Commission Exécutive de CGD et de la CNAR CGD, sur proposition de la Direction des Ressources Humaines, et en tenant compte des avis formulés par les fonctions de gestion des risques et compliance. Afin de sauvegarder la cohérence du Groupe sur ce sujet, les avis devront faire l'objet de communications aux responsables de chaque fonction de contrôle.

14.4.5. La CNAR CGD doit garantir l'application des mécanismes de réduction et de reprise. Pour l'appréciation du respect des critères constituant les conditions de non-réduction et de non reprise, devront être pris en compte l'importance et le niveau de gravité de l'évènement, en évaluant à cet effet :

- a) l'impact sur les clients, partenaires et le marché ;
- b) l'impact sur la relation avec les autres parties intéressées, y compris actionnaires, collaborateurs, créanciers, clientes et régulateurs ;
- c) le coût des amendes ou décisions de régulation ;
- d) les pertes financières directement ou indirectement causées par l'évènement ;
- e) le préjudice porté à la réputation.

14.4.6. Les titulaires des fonctions clés ne peuvent pas transférer les risques de réduction de la rémunération variable à une autre entité, en recourant à des mécanismes de couverture de risques ou à certains types d'assurances afin d'atténuer les effets de l'ajustement par le risque inhérent aux modalités et composantes constituant leur rémunération, ni au paiement de la composante variable de la rémunération par des entités instrumentales ou par d'autres méthodes pouvant constituer une violation du strict respect des règles en vigueur.

14.4.7. Les titulaires des fonctions clés s'engagent volontairement par une déclaration à ne pas utiliser d'assurances ou de stratégies de couverture de risques personnels pour atténuer les effets de l'ajustement par le risque.

14.4.8. Le Service Ressources Humaines de CGD France est chargé de collecter les déclarations visées au paragraphe précédent. Le Service Audit-Inspection est tenu de procéder à des contrôles aléatoires, réguliers et périodiques de la conformité de la déclaration au regard des comptes d'enregistrement des titres internes. Les contrôles aléatoires doivent inclure les comptes

¹⁵ Consultation sur des exemples d'événements conduisant au mécanisme inverse de l'art. 14.5

¹⁶ Les critères sont, à ce jour, définis dans le document EBA/GL/2015/22, point 273 et tels que décrits dans la condition de non-réduction au niveau individuel.

d'enregistrement des titres internes des membres de la Commission Exécutive de CGD et des titulaires des fonctions clés.

14.5. Acquisition de rémunération variable

14.5.1. La condition de réduction et la condition de reprise sont considérées comme respectées lorsque seront vérifiées cumulativement les critères suivants :

- a) La variation négative de la situation nette de la CGD France au 31 décembre de chaque année de la période de report par rapport à la situation nette de la CGD France au 31 décembre de l'année dont la performance est rémunérée. La situation nette de la CGD France sera déterminée en fonction des comptes audités pour l'exercice en question, les ajustements nécessaires devant être effectués (notamment pour corriger les changements de politique comptable ou les effets résultant d'éventuelles augmentations ou réductions de capital ou distributions de réserves ou dividendes), afin que les situations nettes mentionnées soient comparables ;
- b) Le non-respect, le cas échéant, des limites ("*breach of limit*") définies dans le RAS pour les indicateurs de solvabilité (ratio de *Common Equity Tier 1* - CET 1) et de liquidité (*Liquidity Coverage Ratio* - LCR);
- c) L'existence d'autres signes d'une baisse significative ultérieure de la performance financière de la CGD France, notamment des situations où les indicateurs ci-dessus sont encore dans la zone de tolérance, mais en dégradation claire pour atteindre la limite ;
- d) L'existence d'augmentations significatives des exigences en matière de fonds propres économiques ou réglementaires de la CGD France, ne résultant pas de la poursuite de l'activité dans le cadre de l'appétence au risque définie et du budget approuvé ;
- e) La participation ou la responsabilité pour une action qui a entraîné des pertes significatives pour la CGD France ou pour le Groupe CGD ;
- f) L'existence de preuves de mauvaise conduite ou d'erreur grave du Collaborateur ;
- g) L'existence d'indicateurs d'une baisse significative ultérieure de la performance financière de la CGD France ;
- h) L'existence de données permettant de conclure que l'Entité à laquelle le Collaborateur identifié est affecté, a subi une défaillance significative au niveau de la gestion des risques ;
- i) L'application de sanctions réglementaires pour lesquelles la conduite du Collaborateur identifié a contribué ;
- j) Si, à la suite de la procédure annuelle de réévaluation de l'aptitude, il est estimé que le salarié n'est plus capable à exercer ses fonctions, notamment en raison d'une perte de réputation ;
- k) Existence de sanctions disciplinaires dans l'année de référence et dans l'année en cours.

14.6. Obligation de documentation et de conservation des documents des titulaires des fonctions clés

14.6.1. Les documents qui définissent les questions liées aux titulaires des fonctions clés sont conservés pendant une période de 10 ans à compter de la date de leur publication sur un support durable, ce qui permet leur reproduction fidèle et intégrale.

15. FONCTIONS DE CONTRÔLE

15.1. Le niveau de rémunération des collaborateurs ayant des fonctions de contrôle doit permettre d'embaucher des collaborateurs qualifiés et expérimentés en mesure d'assurer ces fonctions. La majeure partie de la rémunération des titulaires de fonctions de contrôle doit être principalement une rémunération fixe, de sorte à refléter la nature de leurs responsabilités, la valeur de la part variable de la rémunération ne pouvant donc pas dépasser 50% de la rémunération de base.

15.2. La définition du ratio identifié ci-dessus est réalisée parallèlement à la révision de la politique du groupe, sur une base annuelle, par la CNAR CGD.

15.3. L'attribution de la rémunération variable des collaborateurs exerçant des fonctions de contrôle doit être déterminée en fonction de l'évaluation de la performance et de la réalisation d'objectifs qui ne dépendent pas directement ou indirectement des indicateurs d'activité et de performance des unités de structure qu'ils supervisent¹⁷.

15.4. L'évaluation des responsables des fonctions de contrôle de CGD France doit être prise en compte pour décider de l'attribution d'une éventuelle rémunération variable, cette évaluation étant réalisée par les responsables des fonctions de contrôle de CGD.

15.5. La rémunération des responsables des fonctions de contrôle de CGD France est directement supervisée par la CNAR CGD, qui formule des recommandations sur les composantes de rémunération et les montants à verser.

15.6. L'attribution d'un montant de base fixe plus élevé pour les fonctions de contrôle peut être envisagée, permettant ainsi de définir un ratio nettement plus faible entre les composantes de base et variable de la rémunération attribuée aux collaborateurs exerçant ces fonctions, par rapport aux unités d'affaires qu'ils contrôlent.

15.7. Les critères utilisés pour évaluer la performance et les risques, et déterminer la rémunération variable des collaborateurs qui exercent des fonctions de contrôle, doivent être surtout fondés sur les objectifs de leur fonction de contrôle, mais ils peuvent également être fondés, dans une certaine mesure, sur la performance globale de l'entité.

16. INDEMNITÉ DE CESSATION DE FONCTIONS ET COMPENSATION EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL

16.1. Aucune indemnité et aucun paiement ne sont versés à l'occasion de cessation de fonctions, à l'exception des indemnités prévues par la réglementation. Toutefois, le droit à une rémunération variable différée et à la rémunération en espèces précédemment retenue, attribuée lors de l'exercice des fonctions, se maintient, sans préjudice de leur soumission respective aux mécanismes de réduction ou de reprise.

16.2. La rémunération variable garantie, visant à indemniser tout nouveau collaborateur pour la cessation de l'exercice de fonctions précédentes, est exceptionnelle. Elle n'est applicable que lorsque la base en capital est solide et assez forte et en tenant compte de ses intérêts à long terme. Elle inclut les règles relatives au report, à la retenue, au paiement sous forme d'instruments et au mécanisme de reprise. Cette rémunération ne peut être attribuée qu'au cours de la première année d'activité.

16.3. Les paiements liés à la rupture anticipée d'un contrat doivent refléter la performance dans le temps, ne trouvant pas d'application en cas d'échecs ou de fautes commises.

¹⁷ Les critères d'exercice des fonctions de contrôle sont détaillés dans le document autonome de calcul de la rémunération variable.

17. PRESTATIONS DE PENSIONS DISCRÉTIONNAIRES

17.1. Aucun régime de pensions discrétionnaires n'est attribué aux collaborateurs de CGD France.

18. OBLIGATION DE DOCUMENTATION ET DE CONSERVATION

18.1. Les documents intégrant la politique de rémunération sont conservés pour une période de 5 ans à compter de leur publication, sur un support durable devant permettre leur reproduction fidèle et intégrale.

18.2. Les documents liés au processus décisionnel, tels que les procès-verbaux des réunions pertinentes, les rapports et autres documents pertinents, ainsi que la justification de la définition de la politique de rémunération, sont visés par le paragraphe précédent.

18.3. Les modifications de la politique de rémunération sont également documentées, et leur identification concrète enregistrée, ainsi que la date et la justification des modifications introduites, en respectant, en matière de conservation, la période déterminée au point 18.1.

19. DEVOIR DE PUBLICATION

19.1. Cette politique de rémunération est publiée sur le site Internet de CGD France (disponible sur www.cgd.fr), et est accessible pour consultation à toute partie intéressée. Elle est également publiée sur l'Intranet de CGD France, dans le système des normes internes.