

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS DE CGD FRANCE DU 30 MARS 2020

SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION	2
2.	DÉFINITIONS	2
3.	CHAMP D'APPLICATION	4
4.	DURÉE	5
5.	PRINCIPES DE LA POLITIQUE 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 ET RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE	7
9.	RÉMUNÉRATION VARIABLE	8
10.	ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE	9
11.	PRIMES COMMERCIALES ET DE RECOUVREMENT DE CRÉDIT	10
12.	LIMITES SPÉCIFIQUES	11
13.	TITULAIRES DES FONCTIONS CLES	12
13.1.	Processus d'identification des titulaires des fonctions clés	12
13.2.	Critères d'identification des titulaires des fonctions clés	13
13.3.	Composition de la rémunération variable des titulaires des fonctions clés	15
13.4.	Mécanismes de réduction et reprise	16
13.5.	Obligation de documentation et de conservation des documents des titulaires des fonctions clés	17
14.	FONCTIONS DE CONTRÔLE	17
15.	INDEMNITÉ DE CESSATION DE FONCTIONS ET COMPENSATION EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DE CONTRATS DE TRAVAIL	18
16.	PRESTATIONS DE PENSIONS DISCRÉTIONNAIRES	18
17.	OBLIGATION DE DOCUMENTATION ET DE CONSERVATION	19
18.	DEVOIR DE PUBLICATION	19
19.	TABLEAU DES NORMES CONNEXES	19

1. INTRODUCTION

La présente norme constitue l'adaptation pour CGD France de la norme spécifique figurant dans la Note de Service Corporative n.º 7/2020 du 14/02/2020 de CGD : "Política de Remuneração dos Colaboradores do Grupo CGD".

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 de notre institution, en assurant la pérennité et la continuité du succès 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.

Cette politique de rémunération se veut en ligne avec une gestion efficace des risques, 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.

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 par les entités qui composent le Groupe CGD, ou en leur nom, 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 salaire 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 : 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, 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 13.

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 CNAR : Comissão de Nomeações, Avaliação e Remunerações da CGD.

2.11. Condition d'attribution : le respect des valeurs définies dans le RAS (*Risk Appetite Statement - RAS*), pour les indicateurs de capital (ratio CET 1) et de liquidité (LCR).

2.12. Condition d'acquisition : respect de l'évolution du plan stratégique en cours dans le Groupe CGD, des indicateurs de capital CGD S.A. (ratio CET1) et de liquidité de CGD S.A. (Liquidity Coverage Ratio ou LCR) ; la non-participation ou responsabilité d'une action ayant entraîné des pertes importantes pour CGD France ou le Groupe CGD ; l'absence de preuve de mauvaise conduite ou d'erreur grave de la part du collaborateur ; l'inexistence de tout indicateur de chute significative postérieure dans la performance financière de CGD France et du Groupe CGD ; l'absence d'indication de défaillances significatives au niveau de la gestion des risques ; l'absence d'augmentation significative des exigences en fonds propres économiques ou réglementaires de CGD France ; l'absence de sanctions réglementaires qui seraient dues au comportement du collaborateur identifié.

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 de CGD, sur proposition de la CNAR.

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: la 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 points 13.3.4. et 13.3.5., à la condition que, pour chaque versement, la condition d'acquisition se vérifie, par référence à l'année concernée.

2.18. Unité d'affaires : tout organe ou entité juridique distincte, secteur d'activité ou localisation géographique, intégrant le Groupe CGD.

2.19. 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.

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. Les membres des organes de direction et de surveillance ont leur propre politique de rémunération, à savoir la «politique des membres des organes de direction et de surveillance» basée sur la présente politique, avec les adaptations nécessaires.

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

- 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) ;

3.4. L'intervention de CGD au niveau de la définition et de la mise en œuvre de la politique de rémunération des différentes entités de CGD 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 point 7.

5. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE DE RÉMUNÉRATION

5.1. La politique de rémunération est adéquate et proportionnelle à la taille, à l'organisation interne, à la nature, à l'étendue et à la complexité de l'activité de CGD France, ainsi qu'à la nature et à l'ampleur des risques et au degré de centralisation et de délégation des pouvoirs définis.

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, lorsqu'il découlerait des lignes directrices mentionnées ci-dessus.

5.3. L'attribution de la rémunération variable dépend de l'obtention de résultats positifs par CGD France et de la performance du Groupe CGD et des collaborateurs. La performance 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.

5.4. La politique de rémunération a été 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 pour décourager toute prise de risques excessive et imprudente.

5.5. La politique de rémunération est conforme aux limites des risques acceptables, définies pour le groupe CGD (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).

5.6. 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.

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 Direction Générale 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, la culture d'entreprise et l'appétence au risque de CGD France et du Groupe CGD.

6.3. La CNAR de 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, pour l'élaboration de la présente politique en articulation avec le service Ressources Humaines de CGD, et de les soumettre à l'appréciation de la CNAR. Le Service Ressources Humaines est également chargé de superviser l'application de cette politique, en articulation avec le service Ressources Humaines de CGD, lequel garantit que toutes les entités de la CGD adoptent des politiques de rémunération cohérentes avec le Politique Corporative de Rémunération des Collaborateurs du Groupe CGD.

6.5. La CNAR de 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 des fonctions clés.

6.6. Le Service Conformité de CGD France 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 compliance, 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 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 de CGD lors des procédures d'analyse et de supervision de la politique de rémunération. En outre, le Service Gestion des Risques de la CGD est tenu 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. Il 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 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 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 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.

7.2. La CNAR 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.

7.3. 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. 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 définies par CGD France;
- b) sont conformes aux règlements, principes et normes nationales et internationales ;
- c) sont mises en œuvre de manière cohérente avec les directives émises par le Groupe sur ce sujet, en particulier conformément à l'article 141 de la directive 2013/36/UE et ne limitent pas la capacité de l'établissement à maintenir ou à restaurer une base de fonds propres solide, conformément à l'article 6 des orientations de l'Autorité Bancaire Européenne (ABE / GL / 2015/22).

7.4. 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.

7.5. Les résultats des révisions internes, mentionnés aux paragraphes 7.1. et 7.2., 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 ET RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE

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 la Direction Générale de CGD France.

9.2. Sans préjudice de ce qui est établi au point 6, il appartient à la Commission Exécutive de CGD, sur proposition de la Direction Générale de CGD France 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 le groupe CGD (Risk Appetite Statement).

9.5. Sans préjudice de l'application de tous les critères prévus d'ajustement au risque, la rémunération variable, hors primes commerciales et primes de recouvrement de crédit liées aux systèmes d'incitation commerciale, est calculée de manière ascendante (bottom-up). Lorsque la valeur globale résultant de l'application de la matrice dépasse le montant global défini par les organes compétents pour l'année analysée, les valeurs individuelles doivent être réajustées. Ce

réajustement consiste en l'application d'une réduction du montant attribué par collaborateur, correspondant à l'écart entre le montant global atteint et le montant global défini.

9.6. 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.

9.7. 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.

9.8. L'attribution de la rémunération variable tient compte de critères quantitatifs et qualitatifs, qui reflètent le respect de la réglementation applicable, 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.

9.9. Le paiement de la composante variable de la rémunération dépend de la vérification rigoureuse du respect des critères définis pour son attribution, laquelle doit être réalisée dans le cadre du processus annuel d'évaluation des performances.

10. ATTRIBUTION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

10.1. La Commission Exécutive de CGD, sur proposition de la Direction Générale de CGD France, décide des catégories de collaborateurs bénéficiant, le cas échéant, d'une rémunération variable, et des montants à attribuer en vertu de la présente politique.

10.2. Le Service Gestion des Risques de CGD France émet un avis sur la rémunération variable prévue dans la présente politique, décidant notamment si le risque, le capital, la liquidité et les attentes en matière de résultats sont tenus en compte, y compris les dates des résultats de CGD France. Le Service Gestion des Risques de CGD France devra faire connaître son avis au Responsable de la fonction de gestion des risques du CGD.

10.3. 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.

10.4. L'attribution de la composante variable de la rémunération dépend de la réalisation de la «condition d'attribution» : la rémunération variable ne peut être attribuée lorsqu'un des indicateurs de capital de CGD S.A. (CET 1) et de liquidité de CGD S.A. (LCR) présents dans le RAS, n'est pas rempli au cours de l'année analysée.

10.5. Lors du calcul de la rémunération variable, outre la performance des collaborateurs de CGD France¹², il convient de prendre compte tous les risques et performances de l'établissement et de l'unité dans laquelle le collaborateur exerce ses fonctions.

10.6. L'évaluation de la performance de chaque collaborateur, dans le cadre de l'attribution de rémunération variable, est basée sur sa performance individuelle et sur la performance de l'unité (service ou agence) où il évolue. La pondération de chacune de ces deux dimensions dépend de la structure fonctionnelle dans laquelle le collaborateur évolue¹².

10.7. L'évaluation prévue au paragraphe précédent sera réalisée dans un cadre pluriannuel, afin que le processus d'évaluation soit basé sur la performance à long terme et que le paiement des composantes de rémunération qui en dépendent s'étale sur une période qui prend en compte le cycle économique de CGD France et de ses risques commerciaux.

10.8. Le Service Ressources Humaines de CGD France présente, jusqu'à la fin du deuxième trimestre de chaque année, les informations nécessaires à la décision d'une éventuelle attribution de rémunération variable.

10.9. La Direction Générale décide de l'attribution de rémunération variable qui sera approuvée par le Conseil d'administration de CGD.

10.10. La décision d'attribuer une rémunération variable prend en compte les critères quantitatifs fondés sur l'évolution de l'application du plan stratégique du Groupe CGD en vigueur, dans le cadre de l'appétence au risque approuvé pour CGD France.

10.11. L'attribution de rémunération variable tient compte des critères suivants :

a) le niveau de réalisation des indicateurs clés de performance définis pour le collaborateur et/ou son unité, et

b) Le résultat de l'évaluation des performances, à savoir les compétences comportementales et la contribution individuelle aux résultats, y compris une pondération finale à effectuer par la hiérarchie.

10.12. Les indicateurs clés de performance sont définis annuellement, ainsi que la pondération des critères d'évaluation aux fins du calcul de la rémunération variable du collaborateur, lorsqu'applicable.

10.13. Les indicateurs clés de performance doivent inclure des mesures liées à l'atténuation des faiblesses identifiées par les fonctions de contrôle, pour chaque unité (service ou agence).

¹ Le processus d'attribution de la rémunération variable figure dans un document séparé

² Le processus d'appréciation des collaborateurs et les critères utilisés figurent dans un document séparé

10.14. Avant toute approbation, la Direction Générale doit recueillir auprès des services Conformité et Gestion des Risques, confirmation que les indicateurs clés de performance respectent les obligations légales et réglementaires applicables et qu'ils sont ajustés au niveau de risque toléré par l'établissement (RAS).

10.15. N'ont pas le droit de percevoir de rémunération variable les collaborateurs s'étant trouvés dans les situations suivantes :

- a) en cas de toute absence non justifiée, pendant l'année précédente ou l'année en cours ;
- b) s'il a fait l'objet d'une sanction disciplinaire pendant l'année précédente ou l'année en cours ;
- c) s'il s'inscrit dans d'autres situations définies annuellement par le Conseil d'Administration, notamment en matière de taux d'absentéisme, de durée/permanence minimale dans le service et de résultat de l'évaluation des performances.

10.16. Les collaborateurs faisant l'objet d'une procédure disciplinaire en cours ou directement impliqués dans une procédure d'enquête, à la date de la décision de l'attribution de la rémunération variable, verront le versement de cette rémunération suspendue jusqu'à la fin des procédures en cours. Si la procédure disciplinaire ou d'enquête conclut à une absence de responsabilité, le versement sera effectué dès réception de la communication correspondante.

11. PRIMES COMMERCIALES ET DE RECOUVREMENT DE CRÉDIT

11.1. Les collaborateurs exerçant des fonctions commerciales et de recouvrement de crédit ont accès à des primes commerciales et de recouvrement de crédit.

11.2. L'attribution des primes commerciales est basée sur des critères quantitatifs et qualitatifs appropriés. La définition des critères qualitatifs prend en compte, entre autres, des indicateurs qui reflètent le respect de la réglementation applicable, le traitement équitable des clients et la qualité des services fournis aux clients.

11.3. Les primes commerciales et de recouvrement de crédit ne doivent pas compromettre le respect des devoirs imposés aux collaborateurs, qui doivent adopter un comportement correct tant dans les relations avec les clients que dans les relations avec les autres établissements, à savoir avec diligence, neutralité, loyauté, discrétion et respect consciencieux des intérêts qui leur sont confiés.

11.4. Les primes commerciales et de recouvrement de crédit doivent être conformes à la présente politique et favoriser une gestion saine et prudente des meilleures pratiques de rémunération, ne pouvant pas encourager la prise de risques à un niveau supérieur à celui qui est toléré par CGD.

11.5. Les primes commerciales et de recouvrement du crédit doivent être compatibles avec la stratégie de CGD France, ses objectifs, ses valeurs et ses intérêts à long terme.

11.6. La périodicité et la valeur des primes commerciales et de recouvrement, ainsi que les critères qualitatifs et quantitatifs et les pondérations respectives, sont proposées dans les limites du contrôle

budgétaire, en coordination avec le Service Ressources Humaines et approuvées par la Commission Exécutive de CGD.

11.7. Avant toute approbation, il doit être confirmé au regard du contrôle budgétaire, auprès des fonctions conformité et gestion des risques, que les critères d'attribution des primes commerciales et de recouvrement du crédit soit conformes aux obligations légales et réglementaires applicables et adaptées à la culture du risque et au niveau de risque toléré par CGD (RAS). La confirmation est formalisée dans un document qui viendra instruire l'information à soumettre à l'approbation de la Commission Exécutive de CGD.

11.8. Les critères qualitatifs et quantitatifs applicables aux primes commerciales et de recouvrement de crédit, ainsi que les pondérations respectives, sont communiqués avant la période applicable.

12. LIMITES SPÉCIFIQUES

12.1. La rémunération variable, y compris les primes commerciales et de recouvrement de crédit, ne dépend pas, directement ou indirectement, de toute question liée à la commercialisation de tout produit ou service, pour lequel la législation ou la réglementation applicable introduit une limite dans ce domaine.

12.2. La rémunération et l'évaluation des collaborateurs qui commercialisent des services de paiement, tels que définis au paragraphe suivant, ne doivent pas nuire à leur capacité à agir dans l'intérêt des utilisateurs de services de paiement. Il est garanti, en particulier, que les mesures relatives à la rémunération, aux objectifs de vente ou autres, ne sont pas susceptibles de constituer des incitations pour les collaborateurs concernés, dans le sens où ils privilégieraient leurs propres intérêts ou les intérêts des prestataires de services de paiement au détriment des intérêts des utilisateurs de ces services de paiement.

12.3. Les collaborateurs qui vendent des services de paiement incluent :

- a) les personnes physiques en contact direct avec les utilisateurs de services de paiement dans le cadre de la commercialisation de ces services de paiement ;
- b) les personnes physiques impliquées, directement ou indirectement, dans la gestion des personnes indiquées au paragraphe précédent.

12.4. Le Service Conformité, dans le processus de validation établi dans la présente politique, prendra en considération toutes les limitations, légales ou réglementaires, qui s'imposent dans ce domaine, garantissant la conformité réglementaire de la proposition présentée à l'occasion de chaque campagne.

13. TITULAIRES DES FONCTIONS CLES

13.1. 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 de CGD. Ce processus doit être achevé à la fin du premier trimestre de chaque année et les étapes ci-après décrites doivent être assurées :

13.1.1. Le Service Ressources Humaines de CGD France réalise annuellement le processus d'identification des titulaires de fonctions clés.

13.1.2. Le Service Ressources Humaines de CGD France est également chargé d'assurer ce processus annuel d'identification des titulaires des 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 Comité Exécutif de CGD.

13.1.3. 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.

13.1.4. La CNAR et le comité des risques de CGD France doivent accompagner le processus d'identification des titulaires des fonctions clés, valider la liste finale et l'envoyer au Conseil d'administration.

13.1.5. La Commission Exécutive de CGD approuve le processus d'identification des titulaires des fonctions clés tous les ans.

13.1.6. Une fois l'approbation mentionnée au paragraphe précédent terminée, 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.

13.1.7. 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 démontrer comment les collaborateurs ont été identifiés.

13.1.8. Afin d'effectuer cet enregistrement, est créé le support documentaire pour l'auto-évaluation réalisée du processus annuel d'identification des titulaires de fonctions clés, en y incluant :

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

Le résultat de l'identification inclue 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 ;
- 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 CGD, grâce à l'avis émis par le Service Gestion des Risques, conformément à l'article 4 du règlement délégué (UE) n° 604/2014 de la Commission.

13.1.9. 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 de l'entreprise.

13.2. Critères d'identification des titulaires des fonctions clés

13.2.1. Critères qualitatifs

L'identification des titulaires des fonctions clés correspond aux collaborateurs exerçant des fonctions ayant un impact significatif sur le profil de risque du Groupe CGD et dans la mesure où ils remplissent l'un des critères qualitatifs suivants :

- a) le collaborateur appartient à la Direction ;
- b) le collaborateur est responsable, vis-à-vis de l'organe de gestion, des activités de la fonction indépendante de gestion des risques, de la fonction conformité ou de la fonction audit interne, en devant rendre compte de ces activités à cet organe ;
- c) le collaborateur assume la responsabilité globale de la gestion des risques au sein d'une unité d'affaires importante ;
- d) le collaborateur dirige une unité d'affaires importante ;
- e) le collaborateur assume des responsabilités de gestion de l'une des fonctions visées au point d ou d'une unité d'affaires importante et dépend directement d'un collaborateur identifié conformément aux points d) ou e) ;
- f) le collaborateur assume des responsabilités de gestion dans une unité d'affaires importante et dépend directement du membre du personnel qui dirige cette même unité ;

- g) le collaborateur dirige une fonction en tant que responsable de questions juridiques, des finances, y compris de la fiscalité et de la budgétisation, des ressources humaines, de la politique de rémunération, des technologies de l'information ou de l'analyse économique ;
- h) 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.
- i) Concernant les positions soumises à un risque de crédit d'un montant nominal par transaction représentant 0,5 % du ratio CET1 de CGD S.A. et équivalent à, au moins, 5 millions d'euros, le collaborateur :
- i. est responsable du lancement d'offres de crédit ou de la structuration de produits de crédit, susceptibles d'entraîner de telles expositions au risque de crédit, ou
 - ii. 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, ou
 - iii. est membre d'un comité qui a l'autorité pour prendre les décisions mentionnées aux paragraphes précédents.
- j) Le collaborateur :
- a. 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 ;
 - b. est membre d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions mentionnées au point a. ;
- k) 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 k), sous-paragraphe i., point K), sous-paragraphe ii., ou point l), sous-paragraphe a).
- l) 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 ;
- m) Le collaborateur assume des responsabilités de gestion à l'égard d'un collaborateur qui remplit l'un des critères mentionnés ci-dessus.

13.2.2. 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 500.000 EUR ou plus au cours de l'exercice précédent ;
- ii. le collaborateur appartient à 0,3% de l'effectif, arrondi à l'entier supérieur, à qui les rémunérations totales les plus élevées ont été attribuées au cours de l'exercice précédent ;
- iii. le collaborateur a gagné, au cours de l'exercice précédent, une rémunération totale égale ou supérieure à la rémunération totale la plus basse attribuée au cours de cet exercice à un membre de la haute direction ou à un collaborateur qui remplit l'un des critères qualitatifs a), c), h), i) et j)).

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.

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

13.3.1. En ce qui concerne les collaborateurs dont la rémunération variable annuelle dépasse 20 000 euros 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 cinquante pour cent (50%) du montant total de la composante variable et
- ii. une partie en nature, correspondant à cinquante pour cent (50%) du montant total de la composante variable, versée en instruments éligibles conformément à la législation en vigueur.

13.3.2. 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.

13.3.3. 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 droit au paiement correspondant, cette partie ne pouvant être ni transmise, ni grevée.

13.3.4. En ce qui concerne les collaborateurs dont la rémunération variable annuelle dépasse 20 000 euros 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.

13.3.5. 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.

13.3.6. 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.

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

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

13.4. Mécanismes de réduction et reprise

13.4.1. 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.

13.4.2. Un mécanisme de reprise (clawback) est compris comme le régime par lequel l'établissement récupère un montant de rémunération variable, dont le paiement est déjà un droit acquis.

13.4.3. Les mécanismes de réduction et de reprise ne s'appliquent que pendant les périodes de report et de retenue.

13.4.4. La totalité de la composante variable de la rémunération est soumise à des mécanismes de réduction malus ou de reprise (clawback), à l'exception de la rémunération variable en espèces non différée qui, au moment de son attribution, fait partie de la sphère personnelle du collaborateur.

13.4.5. Il faut au moins appliquer les critères de performance et de risque utilisés initialement pour assurer un lien entre l'évaluation initiale des performances et les tests postérieurs respectifs.

13.4.6. La composante variable de la rémunération peut faire l'objet de mécanismes de réduction ou de reprise, sur décision de la Commission Exécutive de CGD, sur proposition de la Direction Générale de CGD France et après avis du CNAR, en tenant compte des éléments suivants :

- a) l'évolution du Plan stratégique en cours de mise en œuvre chez CGD ;
- b) la validation du respect des indicateurs de capital (ratio CET 1) et de liquidité (LCR) qui seront définis par la fonction gestion de CGD ; le ratio de CET 1 de CGD S.A. sera pris en compte à cet effet.

La fin de l'année à laquelle la prime se réfère doit être considérée comme référence d'évaluation pour le ratio CET 1, le droit à une rémunération différée étant garanti si la réduction du ratio en points de pourcentage est :

Année	Diminution du ratio de CET 1 face au moment 0
1.° année	< 1 p.p.
2.° année	< 1,5 p.p.
3.° année	< 2,0 p.p.
4.° année	< 2,5 p.p.
5.° année	< 3 p.p.

De plus, le ratio CET 1 doit être supérieur au minimum réglementaire, y compris l'exigence du pilier 2 (Pillar 2 Requirement ou P2R). La variation par rapport à la référence initiale doit être corrigée en ce qui concerne les événements extraordinaires, tels que les modifications réglementaires, après confirmation de sa non-imputabilité à la gestion par la CNAR.

- c) La participation ou la responsabilité d'une action ayant entraîné des pertes importantes pour CGD France ou pour le Groupe CGD.
- d) L'existence de preuves de comportement incorrect ou d'erreur grave de la part du collaborateur.
- e) Face à des indicateurs d'une baisse ultérieure significative de la performance financière de l'entité.
- f) Face à des données permettant de conclure que CGD France a subi une défaillance significative en matière de gestion des risques.
- g) Face à des augmentations significatives des exigences en fonds propres économiques ou réglementaires de CGD France.
- h) Face à des sanctions réglementaires auxquelles le comportement du collaborateur identifié a contribué.

13.4.7. 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.

13.4.8. 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.

13.4.9. 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 d'enregistrement des titres internes des membres de la Direction Générale et des titulaires des fonctions clés.

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

13.5.1. 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.

14. FONCTIONS DE CONTRÔLE

14.1. 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.

14.2. 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.

14.3. 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 supervisent.

14.4. 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 du Groupe CGD.

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

14.6. 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.

14.7. 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.

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

15.1. 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.

15.2. 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.

15.3. 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.

16. PRESTATIONS DE PENSIONS DISCRÉTIONNAIRES

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

17. OBLIGATION DE DOCUMENTATION ET DE CONSERVATION

17.1. 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.

17.2. 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.

17.3. 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 17.1.

18. DEVOIR DE PUBLICATION

18.1. 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.