



POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES COLLABORATEURS ET DES MEMBRES DE LA DIRECTION GENERALE ET DES ORGANES DE SURVEILLANCE DE CGD FRANCE

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	2
1 DÉFINITIONS.....	2
2 CHAMP D'APPLICATION.....	3
3 DURÉE	4
4 PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	4
5 DÉFINITION, APPROBATION ET SUIVI	5
6 ACTUALISATION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION.....	6
7 RÉMUNÉRATION FIXE ET COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION.....	7
8 RÉMUNÉRATION VARIABLE	7
9 PRIMES COMMERCIALES ET DE RECOUVREMENT DE CRÉDIT	8
10 CONDITIONS D'ACCÈS À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE.....	9
11 INDEMNITÉ DE FIN DE FONCTIONS ET COMPENSATION EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DE CONTRATS DE TRAVAIL RELATIFS À DES FONCTIONS ANTÉRIEURES.....	10
12 PRESTATIONS DE PENSIONS DISCRETIONNAIRES	11
13 DEVOIR DE DOCUMENTATION ET DE CONSERVATION.....	11
14 PUBLICATION.....	11

INTRODUCTION

L'expérience démontre que les institutions financières appliquant des politiques et pratiques de rémunération adéquates pour leurs collaborateurs, détiennent des outils majeurs grâce auxquels elles attirent, motivent et conservent des collaborateurs qualifiés tant sur le plan personnel que professionnel, possédant les capacités et compétences nécessaires au succès et au bon fonctionnement des institutions.

CGD France cherche à attirer et à fidéliser des collaborateurs bénéficiant de ces qualités, en leur offrant des conditions de travail adaptées, afin qu'ils se consacrent et s'impliquent dans la poursuite des objectifs de CGD France, en assurant la viabilité et la continuité du succès du Groupe CGD.

La présente Politique de Rémunération, tout en respectant la réglementation française en vigueur, s'applique à tous les collaborateurs de CGD France et a pour objectif l'atteinte par CGD France de ses objectifs et valeurs à long terme. Elle tient compte pour cela de leur appréciation du risque à travers l'adoption de pratiques de rémunération saines et avisées, en favorisant une gestion solide et efficace du risque dans la stratégie d'entreprise de CGD France ; et en offrant à ses collaborateurs un cadre de rémunération compétitif et aligné sur les meilleures pratiques du marché national et international.

La présente Politique de Rémunération est définie par les normes, orientations et principes généraux applicables aux Institutions de Crédit et des Sociétés de Finances, des instruments juridiques émanant des organismes et entités compétents nationaux et internationaux, notamment la Banque de France (BdF), la Banque du Portugal (BdP), l'Autorité Bancaire Européenne (ABE). La Banque Centrale Européenne (BCE) et l'Union Européenne (UE) constituent le cadre juridique qui régit l'accès à l'activité, le cadre de supervision et les règles prudentielles applicables aux institutions de crédit et aux entreprises d'investissement.

La présente Politique de Rémunération cherche à être cohérente avec une gestion efficace du risque, dissuadant la prise excessive de risque. Elle doit également être conforme et respecter les intérêts à long terme de la CGD France et du Groupe CGD, garantissant que la rémunération variable versée aux collaborateurs encourage la poursuite de l'activité dans le respect des critères d'appréciation du risque établis par le Conseil d'Administration de la CGD (*Risk Appetite Statement*).

1 DÉFINITIONS

1.1 Politique de Rémunération : ensemble de principes, règles et procédures visant à fixer les critères applicables à la rémunération des collaborateurs de CGD France.

1.2 Rémunération : toute forme de rémunération fixe ou variable, y compris les paiements et prestations en numéraire ou avantages en nature, attribués directement aux collaborateurs par CGD France, ou pour leur compte, en contrepartie des services professionnels rendus.

1.3 Rémunération fixe : rémunération visée par la réglementation en vigueur, découlant du contrat de travail, qui revêt une nature obligatoire et non-discrétionnaire, indépendante de la performance du collaborateur, et qui correspond aux paiements ou bénéfices attribués à celui-ci pour l'exercice d'une fonction spécifique, en contrepartie du travail fourni et basé sur des critères prédéterminés.

1.4 Compléments de salaire : compléments de salaires dépendants, à chaque période, du maintien des critères et des conditions d'exercice définis et adaptés à certaines fonctions, pouvant être réduits, suspendus ou annulés si ces critères et conditions ne sont pas remplis.

1.5 Rémunération variable : toute autre forme de rémunération des collaborateurs n'étant pas considérée ni comme une rémunération fixe ni préalablement garantie, mais fondée sur le résultat durable de CGD France, en accord avec le cadre d'appréciation du risque en vigueur. A titre indicatif, la rémunération variable peut reposer sur des composantes telles que des primes commerciales, ou des primes annuelles d'objectifs et de mérite.

1.6 Collaborateurs : Ensemble des collaborateurs, y compris les membres de la Direction Générale de CGD France, stagiaires et mandataires de CGD France, à titre permanent ou occasionnel, quelle que soit la nature du lien.

1.7 Titulaires de fonctions clés :

Sont considérés comme tels, les collaborateurs suivants :

- i. Les dirigeants effectifs faisant partie de la Direction Générale et autres collaborateurs ayant des fonctions de Direction relevant du Règlement Délégué (UE) n° 604/2014 ;
- ii. Les responsables de la gestion des risques, conformément à l'art° 3°, 11), al. a) à c) du Règlement Délégué (UE) n° 604/2014 ;
- iii. Les responsables des fonctions de contrôle (Gestion des risques, Conformité et Audit-Inspection) ;
- iv. Tout autre collaborateur qui, dans le cadre de ses fonctions, a le pouvoir de prendre, approuver ou refuser des décisions concernant le portefeuille de négociation de la CGD France dont le montant atteint les plafonds établis par le Règlement Délégué (UE) n° 604/2014 ;
- v. Les collaborateurs dont la rémunération totale les place au même échelon de rémunération que les membres de la Direction et les titulaires de fonctions clés indiquées ci-dessus, dès lors que les activités professionnelles respectives ont un impact matériel sur le profil de risque de la CGD France, dans les termes du Règlement Délégué (UE) n° 604/2014.

1.8 Groupe CGD : la CGD et les entités CGD.

2. CHAMP D'APPLICATION

2.1 La Politique de Rémunération établit les principes et critères d'attribution applicables à la rémunération des collaborateurs de CGD France.

2.2 La Présente Politique de Rémunération vise à adopter les meilleures pratiques en matière de rémunération, notamment :

- i. Application à tous les collaborateurs de CGD France y compris les membres de la Direction Générale ;
- ii. Clarté et transparence ;

- iii. Adéquation et proportionnalité face à l'organisation interne et à la complexité de l'activité de CGD France ;
- iv. Compétitivité et alignement sur les meilleures pratiques du secteur financier national et international ;
- vi. Développement de l'activité dans le respect du cadre d'appréciation du risque défini par la Direction Générale de CGD France.

3. DURÉE

La présente Politique entrera en vigueur pour une période indéterminée, et pourra être actualisée et révisée. Une évaluation annuelle sera effectuée dans les termes prévus par le point 6 ci-dessous.

4. PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

- 4.1 La Politique de Rémunération est adaptée et proportionnelle aux dimension, organisation interne, nature, champ d'application et complexité de l'activité de la CGD France, ainsi qu'à la nature et importance des risques et au degré de centralisation et de délégation des pouvoirs établis dans ces dernières.
- 4.2 La Politique de Rémunération garantit l'équilibre du rapport entre les composantes fixes et variables de la rémunération, eu égard aux pratiques du marché où s'intègre CGD France. Elle garantit que ce ratio prend en compte les droits et les intérêts légitimes des clients ainsi que les orientations émises par la Direction Générale de CGD France, permettant la mise en œuvre d'une politique flexible en matière de rémunération variable, tout en incluant la possibilité du non-paiement de toute rémunération variable, si elle correspond aux orientations décrites ci-dessus.
- 4.3 L'attribution de rémunération variable dépend de l'obtention de résultats positifs par la CGD France, et se fonde sur la performance de l'institution, des unités commerciales et des collaborateurs. Le bon fonctionnement de la CGD France dépend de la qualité, de la capacité de travail, du dévouement, de la responsabilité et de l'expertise, tout comme du respect des valeurs du Groupe, non seulement de la part des collaborateurs assumant des responsabilités organisationnelles, mais également de tous ceux qui assument des responsabilités et agissent en son nom.
- 4.4 La Politique de Rémunération a pour objectif de favoriser l'alignement de la rémunération sur les objectifs, la stratégie d'entreprise et les valeurs et intérêts à long terme de la CGD France et du Groupe CGD, et de dissuader de la prise de risques excessive et imprudente.
- 4.5 La Politique de Rémunération respecte les limites de l'appréciation du risque définies par la CGD France (Ris Appetite Statement), en tenant compte de tous les risques, notamment les risques de réputation et ceux résultant d'une vente abusive de produits (mis-selling).
- 4.6 Le niveau de rémunération des collaborateurs ayant des fonctions de contrôle doit permettre de recruter des collaborateurs qualifiés et expérimentés sur cette fonction. La rémunération des fonctions de contrôle doit être majoritairement fixe, afin de correspondre à la nature de leurs responsabilités.

4.7 La Politique de Rémunération a été élaborée de manière à ne pas créer de conflits d'intérêts et à dissuader les collaborateurs de servir leurs propres intérêts, ou les intérêts de CGD France, au détriment des intérêts légitimes des Clients.

5 DÉFINITION, APPROBATION ET SUIVI

5.1 L'approbation de la Politique de Rémunération applicable aux collaborateurs de CGD France relève de la compétence de la Direction Générale de CGD France.

5.2 La Direction Générale veille à ce que les politiques et les pratiques de rémunération de CGD France soient appliquées correctement et soient en harmonie avec le cadre général de gouvernance et de culture de l'entreprise, ainsi qu'avec l'appréciation du risque.

5.3 Le comité des risques 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 produits.

5.4 Le CNAR surveille directement la rémunération des employés qui exercent des fonctions de contrôle.

5.5 L'élaboration des propositions et recommandations pour le développement de la présente Politique relève de la compétence des Ressources Humaines, conjointement avec les fonctions de contrôle et le service en charge du contrôle budgétaire.

5.6 De par la nature de leur fonction, les ressources humaines supervisent l'application de la politique de rémunération au sein de CGD France et auprès de tous les collaborateurs, y compris les titulaires de fonctions clés, et veillent à l'adoption de politiques de rémunération cohérentes, assurant une bonne transposition des principes prévus dans la présente politique.

5.7 Le service Conformité contrôle que la Politique de Rémunération est conforme à la législation, règlements, politiques internes et culture du risque de la CGD France. Il communique tous les risques de conformité et de défaillance identifiés à la Direction Générale. Les conclusions du service Conformité sont prises en compte par le CNAR (Comité de nominations, évaluation et rémunérations) à l'occasion des procédures d'analyse et de supervision de la Politique de Rémunération.

5.8 La fonction de gestion des risques s'assure que la Politique de Rémunération est conforme à la culture du risque de la CGD France et communique ses conclusions à la Direction. Les conclusions du service de gestion des risques sont prises en compte par le CNAR (Comité de nominations, évaluation et rémunérations) à l'occasion des procédures d'analyse et de supervision de la Politique de Rémunération.

5.9 Les fonctions de gestion des risques et de conformité doivent fournir les éléments appropriés, dans le cadre de leurs fonctions, pour la définition des primes globales, des critères de performance et de l'attribution des rémunérations, en cas de doute quant à leur impact sur le comportement des collaborateurs et quant aux risques réels de l'activité exercée.

5.10 Le service d'audit interne procède à une analyse indépendante de la mise en œuvre de la Politique de Rémunération, tout comme du concept, de l'application et des effets des Politiques de Rémunération sur l'appréciation du risque, ainsi que de la manière dont sont gérés ces effets. Les conclusions du service d'audit interne sont prises en compte par le CNAR (Comité de nominations, évaluation et rémunérations) à l'occasion des procédures d'analyse et de supervision de la Politique de Rémunération.

5.11 La Politique de Rémunération, y compris les montants de la rémunération et, le cas échéant, la détermination des composantes variables qui en font partie, encadrée par les orientations définies par la CGD, est proposée annuellement par les organes compétents et soumise par la Commission de Direction de la CGD à l'approbation de l'Assemblée Générale, qui exprimera son opinion par vote, après consultation du CNAR.

6 ACTUALISATION ET RÉVISION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNERATION

6.1 Il appartient au CNAR de coordonner le processus de révision de la présente Politique de Rémunération lorsqu'il le jugera opportun et nécessaire, avec une périodicité minimale d'un an, et de proposer son approbation au Conseil d'Administration, de manière à assurer à tout moment le respect des objectifs et exigences établis.

6.2 La Direction Générale de CGD France révisé annuellement la Politique de Rémunération, y compris les montants des rémunérations et, le cas échéant, la détermination des composantes fixes et variables pour ses collaborateurs, laquelle devra respecter la Politique Corporative du Groupe CGD.

6.3 Le contrôle du respect de la Politique de Rémunération de CGD France, des procédures et des règles internes relève du service d'audit interne de la CGD. Dans le cadre de l'analyse centralisée et indépendante, la CGD doit évaluer si les procédures, les politiques et les pratiques globales de rémunération :

- fonctionnent comme prévu ;
- respectent les limites d'appréciation du risque définies par la CGD France ;
- respectent les règlements, les principes et les normes nationales et internationales ;
- sont mises en œuvre de manière cohérente dans l'ensemble du Groupe, respectent l'article 141° de la Directive 2013/36/UE, et ne restreignent pas la capacité de l'institution à maintenir ou reconstituer une base solide de fonds propres, en accord avec la section 6 des orientations de la EBA (EBA/GL/2015/22).

6.4 Les fonctions de contrôle de la CGD et de CGD France bénéficient d'autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'accomplissement de leurs attributions et doivent, dans le cadre de la Politique de Rémunération, avoir accès aux informations nécessaires à l'exercice de leurs compétences.

6.5 Les conclusions de la révision interne et des mesures adoptées pour corriger toute anomalie sont adossées à des rapports écrits ou des compte-rendus de réunion et mis à la disposition du Conseil d'Administration et des comités et fonctions clés du Groupe CGD.

6.6 Le CNAR garantit que les pratiques de rémunération de l'institution sont soumises à une analyse interne centralisée et indépendante, au moins une fois par an.

7 RÉMUNÉRATION FIXE ET COMPLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

- 7.1 Les collaborateurs de CGD France perçoivent une rémunération fixe respectant les grilles de rémunération et la réglementation en vigueur.
- 7.2 La rémunération des collaborateurs peut également intégrer des compléments de rémunération liés à des critères et conditions d'exercice définis et adaptés à certaines fonctions, pouvant être réduits, suspendus ou annulés s'ils s'avèrent non-conformes à ces critères.
- 7.3 La composante fixe de la rémunération reflète l'expérience professionnelle pertinente, la responsabilité au niveau de l'organisation correspondant aux fonctions attribuées, y compris les pouvoirs, l'ancienneté, la formation, les compétences et le degré de spécialisation inhérents, ainsi que le niveau de rémunération du bassin d'emploi correspondant et les pratiques de rémunération applicables dans le secteur d'activité et le marché concerné.

8 RÉMUNÉRATION VARIABLE

- 8.1 Outre la rémunération fixe, les collaborateurs de CGD France peuvent percevoir une rémunération variable non garantie, si une telle décision devait être prise par la Direction Générale de CGD France.
- 8.2 Dans le cas où une rémunération variable est attribuée aux collaborateurs, celle-ci doit obligatoirement respecter les dispositions légales et réglementaires, tout comme les orientations et recommandations des organismes nationaux et internationaux et les meilleures pratiques existant en la matière, dans le secteur financier national et international.
- 8.3 La composante variable de la rémunération ne doit pas limiter la capacité de la CGD France à renforcer la base de ses fonds propres visant à favoriser la poursuite de l'activité en respectant l'appréciation du risque qu'elle a définie.
- 8.4 La part variable de la rémunération des collaborateurs en charge de fonctions de contrôle devra être fondée sur l'appréciation de leur activité, en fonction de l'atteinte des principaux objectifs associés à leurs fonctions et séparément des résultats des activités qu'ils supervisent.
- 8.5 La part variable de rémunération attribuée aux collaborateurs ne doit pas excéder celle de la rémunération fixe annuelle. La composante fixe doit représenter une part suffisamment élevée de la rémunération totale de manière à permettre la flexibilité de l'application de la part variable de la rémunération, incluant la possibilité de son non-paiement.
- 8.6 Les critères fixés pour la détermination de la composante variable individuelle de la rémunération se basent sur la performance et le mérite du collaborateur, ainsi que de la structure dans laquelle il est intégré, la performance globale de CGD France, sans oublier l'analyse du taux d'absentéisme.
- 8.7 L'attribution de rémunération variable prend en considération des critères quantitatifs et qualitatifs, respectant la réglementation applicable et assurant que :

a) elle n'est pas associée exclusivement à un objectif quantitatif de commercialisation ou de fournitures de produits et services bancaires ;

b) elle ne favorise pas la commercialisation ou la fourniture d'un produit ou d'une catégorie de produits en particulier, qui soient plus lucratifs pour la CGD France ou pour ses collaborateurs, au détriment des intérêts légitimes des Clients.

8.8 N'ont pas le droit à une part variable de leur rémunération les collaborateurs relevant des situations suivantes :

a) Les collaborateurs ayant fait l'objet, durant l'année précédente ou en cours, d'absences injustifiées ;

b) Les collaborateurs ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires durant l'année précédente ou en cours ;

c) Autres situations définies par le Conseil d'Administration.

8.9 Le versement de la part variable de la rémunération est soumis à la vérification rigoureuse du respect des critères définis pour son attribution, ceci devant être déterminé dans le cadre de l'appréciation des collaborateurs.

9. PRIMES COMMERCIALES ET RECOUVREMENT DE CREDIT

9.1 Ont accès aux primes commerciales et de recouvrement de crédit les collaborateurs exerçant des fonctions commerciales et de recouvrement.

9.2 L'attribution de primes commerciales se base sur des critères quantitatifs et qualitatifs adéquats. La définition de critères qualitatifs intègre, entre autres, les indicateurs qui traduisent le respect de la réglementation applicable, le traitement équitable des clients et la qualité des services rendus à ces derniers.

9.3 Les primes commerciales et de recouvrement de crédit doivent respecter les règles de conduite applicables aux collaborateurs, tant dans les relations avec les clients, que dans les relations avec les autres institutions, à savoir, la célérité, l'impartialité, la loyauté, la discrétion et le respect consciencieux des intérêts qui leurs sont confiés.

9.4 Les primes commerciales et de recouvrement de crédit doivent être conformes aux règles en vigueur, et favoriser une gestion saine et prudente des meilleures pratiques de rémunération, sans encourager une prise de risque supérieure à la tolérance de la CGD France (Risk Appetite Statement).

9.5 Les primes commerciales et de recouvrement de crédit doivent être compatibles avec la stratégie d'entreprise de la CGD France, ses objectifs et intérêts à long terme.

9.6 Les primes commerciales et de recouvrement de créances ne dépendent, directement ou indirectement, d'aucun élément lié aux demandes de crédit approuvées ou aux contrats de crédits conclus, ni, en particulier, de leur nombre ou de leur pourcentage mensuel ou annuel par collaborateur, montant, type et taux applicable.

9.7 La périodicité et la valeur des primes commerciales et de recouvrement de crédit, tout comme les critères qualitatifs et quantitatifs et les pondérations respectives, sont proposées en lien avec le service des Ressources Humaines et de Contrôle de Gestion, et approuvées par la Direction après consultation du CNAR.

9.8 Avant de donner son approbation, la Direction doit obtenir de la part du service Conformité et de Gestion du risque la confirmation que les critères d'attribution des primes commerciales et de recouvrement de crédit respectent les obligations légales et réglementaires applicables, et qu'ils sont ajustés au niveau du risque toléré par la CGD France (Risk Appetite Statement).

9.9 Les critères qualitatifs et quantitatifs applicables aux primes commerciales et de recouvrement de crédit, tout comme les pondérations respectives, sont diffusés avant la période d'application.

10. CONDITIONS D'ACCÈS À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE

10.1 La Direction Générale de la CGD France peut délibérer sur les catégories de collaborateurs ayant accès à la rémunération variable, dans le respect des termes de la présente norme.

10.2 L'attribution de rémunération variable aux collaborateurs titulaires de fonctions clés au sein de CGD France ou aux membres de la Direction Générale de CGD France, doit respecter les règles établies par les documents normatifs qui régulent l'activité. Elle doit inclure les spécificités relatives au paiement, aux périodes de report et de rétention de ces mêmes paiements et à la possibilité de réduction et de réversion définies par la réglementation, en tenant compte des principes de proportionnalité et de matérialité des valeurs respectives.

10.3 La composante variable de la rémunération est composée comme suit :

- a) Une partie en espèces, correspondant à cinquante pour cent (50%) du montant total de la composante variable et
- b) 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.

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

10.5 Une partie correspondant à 50% de la rémunération variable (constituée d'une composante de 50% en argent et d'une autre de 50% en nature) est soumise à une période de report de 3 ans, exception faite des Directeurs Généraux de CGD France, dont la période de report est de 5 ans.

10.6 Le droit au paiement de la composante variable de la rémunération soumise au report sera attribué au prorata tout au long de la période de report.

10.7 L'acquisition du droit sur la première tranche reportée ne doit avoir lieu que 12 mois après le début du report.

10.8 Les rémunérations visées au point précédent sont soumises aux mécanismes de réduction et de réversion, lorsque l'organe d'administration conclut, en accord avec le CNAR, que :

- le collaborateur en cause a été responsable d'un acte entraînant des pertes significatives pour la CGD ou la CGD France ;
- le collaborateur, assumant des fonctions soumises à un procédé d'évaluation d'un comportement adéquat, cesse de remplir lesdits critères d'adéquation et d'honorabilité auxquels il est soumis.

10.9 On entend par mécanisme de réduction, le régime par lequel l'institution pourra réduire totalement ou partiellement le montant de la rémunération variable ayant fait l'objet d'un report et dont le paiement ne constitue pas encore un droit acquis.

10.10 On entend par mécanisme de réversion le régime à travers lequel l'institution retient le montant de la rémunération variable, dont le paiement constitue déjà un droit acquis.

10.11 Les titulaires de fonctions clés ou les membres de la Direction Générale de CGD France ne peuvent pas transférer les risques de réduction de la rémunération variable à une autre entité, en recourant aux 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.

10.12 Le montant global de la rémunération variable de l'ensemble de la Direction Générale de la CGD France doit intégrer spécifiquement l'appréciation des résultats qualitatifs et quantitatifs globaux de la CGD France et du Groupe CGD et être évaluée dans un cadre pluriannuel.

10.13 L'attribution de la rémunération variable dépend toujours de l'évaluation positive de la performance individuelle, ayant pour base des critères de nature financière et non financière, et en accord avec le mérite, les fonctions et les niveaux de responsabilité des collaborateurs mentionnés au numéro 10.2, tout comme les résultats de l'entité où ces derniers exercent leurs fonctions.

11. INDEMNITÉ DE FIN DE FONCTIONS ET COMPENSATION EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE DE CONTRATS DE TRAVAIL RELATIFS À DES FONCTIONS ANTÉRIEURES

11.1. Aucune indemnité ni paiement ne sont versés pour cause de cessation de fonctions, à l'exception des situations prévues par la loi.

11.2. La rémunération visant à compenser tout nouveau collaborateur qui serait titulaire de fonctions clés ou membre de la Direction Générale de CGD France de la cessation de fonctions antérieures est exceptionnelle et ne prend effet que si le capital de base est solide et fort, et en tenant compte de ses intérêts à long terme, e incluant l'application de règles de report, de retenue, de paiement sous forme d'instruments et du

mécanisme d'annulation.

- 11.3. Les paiements liés à la rupture anticipée d'un contrat doivent refléter la performance dans le temps, et ne peuvent en aucune mesure récompenser les échecs ou les erreurs commises.

12. PRESTATIONS DE PENSIONS DISCRÉTIONNAIRES

Aucune prestation de pensions discrétionnaires n'est attribuée aux collaborateurs de CGD France.

13. DEVOIR DE DOCUMENTATION ET DE CONSERVATION

- 13.1 Les documents qui définissent la Politique de Rémunération sont conservés pour une période de cinq ans à compter de leur publication sur support durable permettant leur reproduction fidèle et intégrale.
- 13.2 Sont concernés par le paragraphe précédent, et doivent être conservés par l'entité, les documents relatifs au processus de décision, tout comme les comptes rendus de réunions, rapports et autres documents pertinents, et les fondements de la définition de la Politique de Rémunération.
- 13.3 Les modifications apportées à la Politique de Rémunération sont également documentées, leur enregistrement devant indiquer leur date et leur justification, et doivent être conservées sur la période déterminée au paragraphe 11.1.

14. PUBLICATION

- 14.1 La présente Politique de Rémunération est consultable en libre accès sur le site internet de CGD France à l'adresse <https://www.cgd.fr>