



POLITIQUE DE REMUNERATION

1. PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique précise les orientations et règles applicables en matière de rémunération. Elle décline notamment les règles précisées dans la politique de rémunération et la note d'application relative aux politiques de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A.

Cette politique reprend en tous points la politique de rémunération validée par le Conseil d'administration de CA Indosuez le 4 février 2022.

Il est rappelé que CA Indosuez exerce son activité sur trois continents, sur des marchés spécifiques et très concurrentiels, aux pratiques locales variées.

A l'image de sa stratégie commerciale, la politique de rémunération de CA Indosuez doit permettre le traitement de l'unicité.

En conséquence, sa politique de rémunération s'appuie sur une analyse spécifique des données locales de chaque marché afin de définir un positionnement cible adapté à la situation de chaque place.

La politique de rémunération de CA Indosuez est en ligne avec la stratégie, la culture, le mode d'organisation d'Indosuez et doit permettre de rémunérer chaque collaborateur pour la valeur qu'il crée.

Le positionnement cible de chaque place ainsi que le mix de rémunération s'appuie sur des benchmarks locaux.

La politique de rémunération repose sur cinq objectifs :

- Attirer, motiver et retenir les talents dont le Groupe a besoin ;
- Reconnaître la performance individuelle et collective dans la durée ;
- Aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux de Crédit Agricole SA et de ses actionnaires ;
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques ;
- Appliquer une politique de rémunération neutre du point de vue du genre.

CA Indosuez applique une politique de rémunération responsable, qui encadre la prise de risques et respecte les directives européennes régulant les rémunérations dans les secteurs de la banque, de l'assurance et de la gestion d'actifs.

La politique de rémunération de CA Indosuez concourt au respect de la déclaration et du cadre d'appétence au risque approuvés par sa gouvernance.

Elle relève de différents corpus réglementaires :

- Les textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement (le package « CRD V ») ;
- Les textes applicables aux sociétés de gestion et au fonds d'investissements alternatifs (« hedge funds » et fonds de capital investissement) au titre de la directive européenne AIFM 2011/61/Eu du 8 juin 2011 et des sociétés de gestion d'OPCVM au titre de la directive européenne UCITS V 2014/91/UE du 23 juillet 2014.

De façon générale, CA Indosuez assure la conformité de sa politique de rémunération avec l'environnement juridique et réglementaire national, européen et international en vigueur.

Il intègre notamment les dispositifs de la Règle Volker, de la loi de Séparation Bancaire et Financière, de la Directive MIF, de la Directive sur la Distribution d'Assurances et du règlement européen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) sur la prise en compte et l'intégration des risques en matière de durabilité.

La politique CA Indosuez pourra faire l'objet d'adaptations locales afin de se conformer aux exigences des réglementations nationales lorsque ces dernières sont plus contraignantes que la politique de CA Indosuez.

La politique de rémunération de CA Indosuez Wealth (Asset Management) est en parfaite cohérence avec la politique de rémunération de CA Indosuez dont elle reprend les caractéristiques et l'articulation.

2. PERIMETRE

Cette politique s'applique à l'ensemble des entités de CA Indosuez Wealth (Asset Management) , y compris les filiales et succursales, pour autant qu'elles ne soient pas soumises à des dispositions réglementaires locales plus restrictives par leur propre autorité de surveillance étrangère.

3. REMUNERATION GLOBALE

La rémunération globale des collaborateurs de CA Indosuez Wealth (Asset Management) est constituée des éléments suivants :

- La rémunération fixe ;
- La rémunération variable qui peut comprendre :
 - La rémunération variable annuelle personnelle discrétionnaire
 - La rémunération variable annuelle déterminée par formule
 - La rémunération variable personnelle exceptionnelle liée au recrutement
 - La rémunération variable long terme
 - La rémunération variable collective ;
- Les périphériques de rémunération (régimes de retraite et de prévoyance santé, avantage en nature).

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités et des pratiques locales.

3.1. REMUNERATION FIXE

Le salaire de base rétribue les compétences nécessaires au collaborateur pour exercer les responsabilités du poste qui lui est confié en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur leur marché local.

Un poste est caractérisé par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus.

L'évolution du salaire de base des collaborateurs est fonction de la réalisation des missions permanentes du poste et de leur contribution, évaluées dans le cadre de l'entretien annuel.

Le salaire de base est déterminé par la prise en compte de l'ensemble de ces éléments et au regard des benchmarks locaux internes et externes, dans le respect des réglementations locales.

Lors de la prise d'un nouveau poste, l'évolution de responsabilité est considérée pour la détermination de la rémunération fixe.

3.2. REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

La rémunération variable annuelle rétribue la performance du collaborateur, lorsqu'il est éligible, et constitue une partie intégrante de sa rémunération annuelle.

L'évaluation de la performance ne doit pas reposer sur les seuls critères économiques et financiers mais est appréciée au regard de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs.

La rémunération variable attribuée doit être directement impactée par la constatation de comportements non respectueux des règles et procédures de conformité et des limites de risques.

En cas de performance insuffisante ou de non-respect des règles ou procédures internes, le non-paiement de la rémunération variable est possible.

Par ailleurs, les enveloppes de rémunération variable annuelle sont fixées de façon à ne pas entraver la capacité des entités à renforcer leur fonds propres autant que de besoin. Elles doivent tenir compte de l'ensemble des risques, du coût du capital et du coût de liquidité.

La rémunération variable annuelle personnelle est aussi appelée Bonus. Elle n'est garantie ni dans son principe, ni dans son montant.

a) ENVELOPPE DE BONUS

DÉTERMINATION DE LA CONTRIBUTION DU MÉTIER

Les bonus sont financés dans le cadre d'enveloppes fixées par activités (« bonus pool ») et dont la distribution individuelle aux collaborateurs est décidée par la ligne managériale en fonction d'une évaluation globale de leur performance individuelle et collective.

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable de CA Indosuez est fonction de la contribution du métier aux résultats du Groupe et du taux de distribution fixé. La répartition de cette enveloppe globale au sein des entités est déterminé par le DG de CA Indosuez au regard des résultats de chaque entité.

Préalablement à l'attribution individuelle des bonus, CA Indosuez définit sa capacité à les financer compte tenu du coût du risque, du coût du capital et du coût de la liquidité.

La contribution du groupe CA Indosuez est ainsi déterminée par la formule suivante sur la base des définitions comptables habituelles :

Contribution = PNB – charges directes et indirectes hors bonus – coût du risque – coût du capital avant impôts

- Le PNB est calculé net du coût de la liquidité ;
- Le coût du risque est entendu comme les provisions passées pour défaillance ;
- Le coût du capital permettant de prendre en compte la rémunération des fonds propres spécifique.

En fonction du contexte et en accord avec les instances de gouvernance du Groupe Crédit Agricole S.A., des éléments exceptionnels pourront faire l'objet de retraitements spécifiques, qu'ils impactent positivement ou négativement le niveau de la contribution.

ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES DES BONUS

Après validation, l'enveloppe globale annuelle est répartie sur la base des performances de chaque entité, en prenant en compte l'évolution du périmètre de référence et les éléments exceptionnels qui ont impacté l'exercice concerné.

Au sein de chaque entité, la distribution individuelle des enveloppes bonus repose sur une décision discrétionnaire des lignes managériales sur la base de l'évaluation de la performance individuelle.

Les attributions individuelles prennent en considération les comportements non respectueux des règles et procédures de conformité et des limites de risques, dans le cadre des règles et méthodes définies par CA Indosuez.

Les décisions impactant la rémunération variable individuelle des collaborateurs ayant des comportements à risque constatés font l'objet d'un arbitrage annuel dans le cadre du Comité des Comportements à risques.

S'il est découvert, sur une période de cinq ans après le paiement, qu'un collaborateur : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment du Groupe ou de la Société ou (ii) a eu un comportement à risque particulièrement grave, le Groupe ou la Société se réserve le droit, sous réserve de toute loi locale en vigueur, d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées.

b) REMUNERATION VARIABLE GARANTIE

L'attribution d'une rémunération variable garantie n'est autorisée que dans le contexte d'un recrutement et pour une durée ne pouvant excéder un an. En conséquence, garantir une attribution de variable au-delà de la première année est prohibée.

c) RACHAT DE VARIABLE

Dans le cadre du recrutement de collaborateurs bénéficiant d'une rémunération différée et non acquise dans la société qu'ils viennent de quitter, une pratique de « rachat de rémunération variable différée » est possible.

d) LA REMUNERATION VARIABLE LONG TERME

Cet élément de rémunération variable, fédérateur, motivant et fidélisant, complète le mécanisme de rémunération variable annuelle en rétribuant la performance long terme et collective du Groupe et de CA Indosuez.

Il se caractérise par une rémunération en actions et/ou en numéraire sous conditions de performance long terme selon des critères économiques, financiers et sociétaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du Groupe et de CA Indosuez. La rémunération variable long terme est réservée aux cadres dirigeants et aux cadres clefs du Groupe.

e) LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE

La rémunération variable collective rétribue la performance collective de l'entité.

Pour les entités françaises, elle est constituée de la participation et de l'intéressement. Cette rémunération est plafonnée pour les cadres dirigeants selon des règles établies en fonction des pratiques de marché et des réglementations locales.

Elle est composée également de l'actionnariat « salarié » ouvert à l'ensemble des collaborateurs dans les principaux pays.

f) PERIPHERIQUES DE REMUNERATION

Les périphériques de rémunération (régimes de retraite, santé, prévoyance) sont mis en place dans le cadre de régimes collectifs spécifiques à chaque entité.

Les avantages en nature sont mis en place dans le cadre de programmes spécifiques à chaque entité.

4. REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIE CRD V

Les règles d'encadrement de la politique de rémunération s'appliquent aux collaborateurs reconnus personnel identifié conformément :

- Aux articles 92 et 94 de la directive 2019/878 (CRDV) du 20 mai 2019 et au projet final des normes techniques de réglementation (RTS) sur les critères d'identification des preneurs de risques EBA/RTS/2020/05 du 18 juin 2020 sur le personnel identifié révisé aux fins de rémunération pour les collaborateurs rattachés à un établissement de crédit et une entreprise d'investissement ;
- A la position AMF 2013-11 prise en application de la directive européenne AIFM 2011/61/EU du 8 juin 2011 et l'arrêté de l'AMF du 6 avril 2016 pris en application de la directive UCITS V 2014/91/UE du 23 juillet 2014 pour les collaborateurs rattachés à une société de gestion de portefeuille.

La définition et le recensement des populations régulées chez CA Indosuez sont conformes à la Note d'application relative aux politiques de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A.

Sont visés tous les collaborateurs ayant un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement, au titre de leur fonction, de leur niveau de leur délégation ou de leur rémunération au sein de CA Indosuez.

Il en est de même chez CA Indosuez Wealth (Asset Management).

4.1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

L'ensemble des entités CA Indosuez sont concernées par l'application des directives CRD V et AIFM. Pour les entités hors de France, la réglementation locale s'applique dans la mesure où elle est plus restrictive.

Pour CA Indosuez Wealth (Asset Management), la détermination des collaborateurs des populations régulées est de la responsabilité de CA Indosuez Wealth (Asset Management) sous le contrôle de CA Indosuez. Chaque entité concernée est responsable de la déclinaison de cette définition au sein de ses propres filiales.

Les collaborateurs concernés doivent être informés que les règles d'encadrement leur sont applicables.

4.2. RÈGLES D'ENCADREMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Conformément aux obligations réglementaires, la politique de rémunération des personnels identifiés est caractérisée par les éléments suivants :

- Les montants de rémunérations variables n'entravent pas la capacité des établissements à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- La composante variable pour un collaborateur ne peut excéder 100 % de la composante fixe. Néanmoins, chaque année, l'Assemblée Générale des actionnaires peut approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de chaque collaborateur. En mai 2020, Crédit Agricole S.A. a soumis au vote de l'Assemblée Générale une résolution portant ce ratio maximal à 200 % pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020 puis au titre des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale ;
- Une partie de la rémunération variable, dès lors qu'elle est supérieure à 50 000 € ou à un tiers de la rémunération totale, est différée sur au moins quatre à cinq ans et acquise par tranches, sous conditions de performance ;
- Au moins 50 % de la rémunération variable est versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A., à la fois sur la partie différée et sur la partie non-différée ;
- L'acquisition de la rémunération variable versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A. est suivie d'une période de rétention d'au moins six mois.

Le système d'encadrement des rémunérations variables annuelles des personnels identifiés vise à favoriser la maîtrise des risques et l'association des collaborateurs à la performance moyen/long terme du Groupe.

Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le dispositif de rémunération est prohibée.

L'acquisition de la part différée se fait à part égale sur quatre ou cinq ans : chaque tranche de différé comprend la moitié en numéraire et l'autre en instruments, sous réserve que les conditions d'acquisition (conditions de présence et de performance) définies par période d'acquisition soient satisfaites.

4.3. CONTRÔLE DES COMPORTEMENTS À RISQUES

En application de l'article L.511-84 du Code monétaire et financier, le montant total de la rémunération variable attribuée à un collaborateur peut en tout ou partie être réduit ou donner lieu à restitution en fonction notamment des agissements ou du comportement de la personne concernée.

Le comité de contrôle de la politique de rémunération de CA Indosuez est composé du DRH, du Responsable Compensation and Benefits, du Directeur Risques et Contrôle Permanent et du Directeur Compliance de CA Indosuez.

Il a pour mission :

- De procéder à un examen annuel des incitations prévues par la politique et les pratiques de rémunération de CA Indosuez afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec la situation de l'établissement en termes de gestion des risques, du capital et de la liquidité, avec les règles de conformité les réglementations applicables ;
- De définir les critères d'identification des preneurs de risques applicables à Indosuez, par application des règles définies par Crédit Agricoles S.A.

Au sein de CA Indosuez Wealth (Asset Management), le Comité de Contrôle des Comportements à risque est composé :

- du Directeur Risques et Contrôle Permanent ;
- du Directeur Compliance ;
- du Responsable Anti Blanchiment ;
- du DRH qui en assure le secrétariat.

5. REMUNERATION VARIABLE DES FONCTIONS DE CONTROLE

Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, la rémunération des personnels des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de la performance des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

Les objectifs qui leur sont fixés et les enveloppes servant à la détermination de leur rémunération variable ne doivent pas prendre en considération des critères relatifs aux résultats et aux performances économiques des entités dont ils assurent directement le contrôle.

Le Comité des Rémunérations de CACIB, dans le cadre de ses missions, s'assure du respect des principes de détermination de la rémunération des responsables des filières Risques et Conformité.

6. REMUNERATION VARIABLE DES CADRES DIRIGEANTS

Les plans de rémunération variable des cadres dirigeants visent à rémunérer d'une part, la performance annuelle sur la base du périmètre de responsabilité de chaque cadre dirigeant, et d'autre part, la performance long terme de CA Indosuez et du Groupe en considérant la performance économique durable, la prise en compte de son impact sociétal et l'alignement des intérêts des dirigeants et des actionnaires.

Les cadres dirigeants voient leur performance annuelle évaluée sur la base de critères à la fois économiques pour 50% et de critères non économiques pour 50% en lien avec les trois piliers du projet groupe : client, humain et sociétal.

En particulier, en ce qui concerne les Dirigeants Mandataires sociaux, la rémunération variable est déterminée chaque année par le Conseil d'administration de CA Indosuez sur proposition du Comité des Rémunérations de CACIB, puis votée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale.

6.1. RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME

Sont éligibles les dirigeants suivants du groupe Crédit Agricole S.A. :

- Les mandataires sociaux de Crédit Agricole S.A. ;
- Les membres du Comité exécutif du groupe Crédit Agricole S.A. ;
- Les titulaires de postes du cercle 1.

Le plan de rémunération long terme groupe prend la forme d'un plan d'attribution d'actions et/ou de numéraire indexé à l'action sous conditions de performance long terme.

a) OBJECTIFS

Les objectifs du plan d'intéressement long terme Groupe sont de plusieurs ordres :

- Renforcer le lien entre performance durable et rémunération ;
- Adapter les structures de rémunération, en cohérence avec la réglementation, en permettant une gestion des rémunérations à horizons court et long terme ;
- Lier l'attribution à la performance réalisée et lier l'acquisition définitive des actions (ou instruments indexés à l'action), au terme de la période de différé, à des critères exigeants de performance durable précisés ci-dessous (cf. paragraphe c)
- Renforcer l'attractivité du Groupe et sa capacité à retenir ses talents ;
- Permettre le partage de la création de valeur de l'entreprise avec les collaborateurs clés.

b) ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES

Les attributions sont annuelles, et proposées par la Direction Générale d'Indosuez et validées par la Direction Générale de Crédit Agricole S.A.

Les plans peuvent prendre la forme d'attribution d'actions de performance ou de numéraire indexé sur un critère pertinent reflétant la croissance de la valorisation de CA Indosuez ou du Groupe Crédit Agricole S.A.

c) CONDITIONS DE PERFORMANCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE

La durée d'acquisition des actions (ou instruments indexés à l'action) est décrite dans le règlement de plan associé à l'attribution.

L'acquisition définitive des actions (ou instruments indexés sur la performance de l'action) est liée à la réalisation de conditions exigeantes de performance durable, sur la base des critères suivants :

- La performance économique intrinsèque du Groupe Crédit Agricole S.A. ;
- La performance relative de l'action Crédit Agricole S.A. par rapport à un indice composite de banques européennes ;
- La performance sociétale, mesurée par l'indice FReD.

Ces critères de performance sont arrêtés par décision du Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A. Si les conditions de performance sont réalisées ou dépassées au terme de la période d'acquisition, 100 % des actions (ou instruments indexés sur la performance l'action) attribuées sont acquises. En cas d'atteinte partielle des conditions de performance, un abattement est calculé de façon linéaire.

7. SOCIETES DE GESTION DE PORTEFEUILLE

Ces entités sont exclues du champ d'application du règlement délégué de la Commission européenne EBA/RTS/2020/05 (article 198 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne modifié par l'arrêté du 28 juillet 2021).

Elles relèvent de la position AMF 2013-11 prise en application de la directive européenne AIFM 2011/61/EU du 8 juin 2011 ou de l'arrêté de l'AMF du 6 avril 2016 pris en application de la directive UCITS V 2014/91/UE.

Il en résulte pour les entités du Groupe Crédit Agricole S.A. relevant du champ réglementaire AIFM et UCITS V, une application des règles d'encadrement des rémunérations pour les collaborateurs répondant aux deux conditions suivantes :

- Appartenir à une catégorie de personnel dont la fonction est susceptible d'avoir un impact sur le profil de risque de l'entreprise, soit a minima :
 - Les dirigeants responsables ;
 - Les responsables de la gestion ;
 - Les gérants décisionnaires ;
 - Les responsables des trois fonctions de contrôle à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit ;
 - Les responsables des fonctions support Juridique, Finance, Administratif et Ressources Humaines.
- Avoir une rémunération variable supérieure à 100 000 €.

A noter qu'en France, l'application des règles d'encadrement AIFM et UCITS V aux personnels identifiés est fonction de l'obtention d'un agrément du régulateur français pour l'entité et/ou le fond concerné.

Par ailleurs, du fait de la taille ou de l'activité des entités ayant sollicité le régulateur, l'agrément peut comporter une exemption d'application des règles d'encadrement des rémunérations.

Hors de France, les entités sont tenues de respecter les modalités d'application et procédures mises en place par le régulateur local.

Le personnel identifié relevant du champ réglementaire AIFM ou UCITS V fait l'objet d'un processus d'identification annuel conduit au niveau local par chaque société de gestion, conformément à la réglementation locale en vigueur qui leur est applicable.

8. COLLABORATEURS EXERÇANT UNE ACTIVITE RELATIVE A UN MANDAT REGLEMENTE

La politique de rémunération variable de CA Indosuez Wealth (Asset Management) ne doit pas encourager et récompenser les activités de trading prohibées et doit respecter les politiques et procédures, notamment le manuel compliance des règles Volcker.



Parmi d'autres éléments, la rémunération variable annuelle personnelle est basée sur un management par objectif et l'atteinte d'objectifs individuels et collectifs sur le périmètre de responsabilité des collaborateurs concernés. Elle est également basée sur le strict respect des règles de conformités qui encadre l'activité de mandats régulés.

Durant l'année, un contrôle trimestriel effectué par les risques et la compliance permettra d'évaluer le niveau de conformité de ces mandats.

Dans le cadre de l'exercice de révision annuelle, le management évaluera la performance de son collaborateur au regard des objectifs fixés au début de l'année. L'évaluation de ces collaborateurs prendra en compte tout comportement qui ne respecterait pas les règles de compliance, les procédures et les limites de risques, notamment toute violation de mandats qui auraient pu intervenir durant l'année.

Les signataires de mandats Volcker prendront en compte, dans la rémunération variable des collaborateurs dont ils sont hiérarchiquement responsables, le non-respect des règles dans les opérations effectuées soumises à un mandat Volcker.

9. POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE DIFFEREE

9.1. RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNÉRATIONS DU PERSONNEL NON IDENTIFIÉ

a) MONTANT DES REMUNERATIONS VARIABLES A DIFFERER

Compte tenu du principe de proportionnalité, les collaborateurs dont le bonus ou part variable est inférieur à 120 000 € sont exclus du champ d'application des règles de différé et ce, pour chacune des entités du Groupe Crédit Agricole S.A.

La part différée est fonction de la part variable globale (hors actions gratuites de performance) allouée pour l'exercice et est donnée par le barème suivant :

Part variable globale allouée pour l'exercice	Partie différée
120 000 € - 500 000 €	25 % au 1 ^{er} euro avec minimum non différé de 120 000 €
> 500 000 €	60 % au 1 ^{er} euro, avec minimum non différé de 300 000 €

Par mesure de simplification, les parts variables dont la partie différée est inférieure à 15 000 € en application du barème ci-dessus, sont exemptées de l'application du différé.

La durée du différé retenue est de trois ans avec versement par tiers sur les trois années suivant l'année d'attribution. Chaque annuité comprenant deux échéances en mars N+1, N+2 et N+3 :

- 50% de l'annuité en nominal ;
- 50% en instruments cash indexé.

b) CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRESENCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DU DIFFERE

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est soumise à la satisfaction d'une condition de performance à la date d'acquisition telle que précisée dans le Règlement du Plan.

En cas de dépassement de l'objectif budgétaire considéré, il n'y a pas de rémunération supplémentaire.

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise à la satisfaction d'une condition de présence à la date d'acquisition, telle que précisée dans le Règlement du Plan.

9.2. RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNÉRATIONS DU PERSONNEL IDENTIFIÉ CRD V

a) MONTANT DES REMUNERATIONS VARIABLES A DIFFERER

Dès lors que la rémunération variable est supérieure à 50 000 € ou à un tiers de la rémunération globale, 40 % à 60 % de la rémunération variable doivent être différés sur une durée de quatre à cinq ans, avec un rythme de versement au *pro rata temporis* et sous conditions de performance de l'activité considérée.

La part différée est fonction de la part variable globale (hors actions gratuites de performance) allouée pour l'exercice selon le barème suivant :

Part variable globale allouée pour l'exercice	Partie différée
< 50 000€ - 500 000€	40 % au 1 ^{er} euro
≥ 500 000€	60 % au 1 ^{er} euro ; avec minimum non différé de 300 000 €

Ce barème pourra être adapté selon les pays en fonction des exigences réglementaires locales.

b) CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRESENCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DE LA PERIODE DE DIFFERE

Pour les collaborateurs, hors bénéficiaires de la rémunération variable long terme groupe, la condition de performance de l'entité est calculée par rapport à l'objectif défini de RNPG dans le cadre du budget arrêté chaque année (tel que validé par la gouvernance de l'entité).

La cible (taux maximal d'acquisition de 100 %) est égale à 50 % de l'objectif de RNPG du budget. Les montants distribuables sont calculés de façon linéaire à partir d'un seuil de déclenchement équivalent à 25 % de l'objectif de RNPG.

En cas de dépassement de l'objectif considéré, il n'y a pas de rémunération supplémentaire.

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise :

- A la satisfaction d'une condition de présence dans le Groupe à la date d'acquisition, telle que précisée dans le règlement du plan ;
- A l'absence de comportement professionnel à risque à la date d'acquisition.

Au cas où un comportement professionnel à risque et/ou des pertes exceptionnelles seraient constatés, le montant de variable qui aurait dû être versé et/ou acquis peut en tout ou partie être réduit, alors même que la condition de performance serait satisfaite.

Dans le cas de faits particulièrement graves, ou lorsque la constatation des faits intervient après les dates de libération, CA Indosuez se réserve le droit, sous réserve de toute loi locale en vigueur, d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées. Ce droit est exerçable durant une période de cinq ans suivant la dernière date de libération du Plan applicable ou durant toute autre période dont la durée requise pourra être ajustée en vertu de la loi locale applicable.

c) ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS EQUIVALENTS

50 % *a minima* de la rémunération variable doit être payée en instruments (actions ou instruments adossés à la performance des actions ou instruments indexés de manière à favoriser l'alignement sur la création de valeur) ; cette règle s'applique à la fois sur la partie différée et la partie non différée.

L'acquisition de la rémunération sous forme d'instruments est soumise à une période de rétention d'au moins six mois.

Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le dispositif de rémunération est prohibée.

d) ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS EQUIVALENTS

Schéma à 4 ans

			ANNEE N		ANNEE N+1		ANNEE N+2		ANNEE N+3		ANNEE N+4		ANNEE N+5		%	%
			MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	différés	instruments
Variable total > 50K€ ou 1/3 Rem Totale	Entre 50K€ - 500K€	Part immédiate	30%	30%											40%	50%
		Part différée			5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%				
	≥ 500K€ (minimum upfront 300K€)	Part immédiate	20%	20%											60%	50%
		Part différée			7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%				

Schéma à 5 ans

			ANNEE N		ANNEE N+1		ANNEE N+2		ANNEE N+3		ANNEE N+4		ANNEE N+5		%	%
			MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	différés	instruments
Variable total > 50K€ ou 1/3 Rem Totale	Entre 50K€ - 500K€	Part immédiate	30%	30%											40%	50%
		Part différée			4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%		
	≥ 500K€ (minimum upfront 300K€)	Part immédiate	20%	20%											60%	50%
		Part différée			6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%		

Numéraire Instrument

9.3. RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AIFM

a) MONTANT DES REMUNERATIONS VARIABLES A DIFFERER

50 % *a minima* de la rémunération variable doit être différée sur une durée de trois ans (60 % pour les plus hautes rémunérations), avec un rythme de versement au *pro rata temporis* et sous conditions de performance de l'activité considérée.

En pratique, compte tenu des conditions mêmes d'identification du personnel identifié, les collaborateurs dont la rémunération variable est inférieure à 100 000 € sont exclus du champ d'application des règles de différé, sauf exigence contraire des régulateurs locaux des pays où les filiales du Groupe sont implantées.

La part différée est fonction de la part variable globale (hors actions gratuites de performance) allouée pour l'exercice selon le barème suivant :

Part variable globale allouée pour l'exercice	Partie différée
100 000 € - 600 000 €	50 % au 1 ^{er} euro
> 600 000 €	60 % au 1 ^{er} euro ; avec minimum non différé de 300 000 €

La durée du différé retenue est de trois ans avec versement par tiers sur les trois échéances suivant l'année d'attribution.

b) CONDITION DE PERFORMANCE ET DE PRESENCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DU DIFFERE

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est soumise à la satisfaction d'une condition de performance à la date d'acquisition telle que précisée dans le règlement du plan.

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise :

- A l'absence de comportement professionnel à risque à la date d'acquisition ;
- A la satisfaction d'une condition de présence dans le Groupe à la date d'acquisition.

Au cas où un comportement professionnel à risque et/ou des pertes exceptionnelles seraient constatés, le montant de variable qui aurait dû être versé et/ou acquis peut en tout ou partie être réduit, alors même que la condition de performance serait satisfaite.

Dans le cas de faits particulièrement graves, ou lorsque la constatation des faits intervient après les dates de libération, CA Indosuez Wealth (Asset Management) se réserve le droit, sous réserve de toute loi locale en vigueur, d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées. Ce droit est exerçable durant une période de cinq ans suivant la dernière date de libération du Plan applicable ou durant toute autre période dont la durée requise pourra être ajustée en vertu de la loi locale applicable.

c) ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS EQUIVALENTS

50 % *a minima* de la rémunération variable doit être payée en instruments indexés sur un panier de fonds représentatif de l'activité.

En pratique, le paiement en instruments indexés représente la totalité de la rémunération variable différée.

Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le dispositif de rémunération est prohibée.

10. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

10.1. COMITÉ DE RÉMUNÉRATION CACIB (COREM)

Le comité de rémunération de CACIB (COREM CACIB) est l'instance indépendante qui émet un avis auprès du Conseil d'Administration de CA Indosuez sur la politique de rémunération de CA Indosuez.

Il a pour rôle de :

- Préparer les décisions du Conseil d'Administration concernant les rémunérations, notamment celles qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans la Société.
- D'assister le Conseil d'Administration dans l'élaboration des politiques de rémunération et la supervision de leur mise en œuvre.



10.2. CONSEIL D'ADMINISTRATION CA INDOSUEZ

Le Conseil d'Administration examine et approuve la politique de rémunération.

Il prend acte des résultats des missions de l'inspection générale et s'assure de la mise en œuvre et du contrôle de la politique de rémunération.

10.3. COMITÉS DE RÉMUNÉRATIONS ENTITÉS

Certaines entités disposent d'un comité de rémunération s'il est imposé par le régulateur local.

Cette instance a autorité pour formuler des recommandations en matière de déclinaison locale de la politique de rémunération de l'entité, dans la mesure où elle ne contrevient pas aux principes de la politique de rémunération de CA Indosuez.

Elle a également autorité pour formuler des recommandations en matière de package, d'enveloppes et de dispositif de rémunération locaux dans la mesure où ceux-ci ont obtenus, si nécessaire, la validation préalable des instances.

Concernant CA Indosuez Wealth (Asset Management) le Comité des rémunérations est composé :

- Du président de CA Indosuez Wealth (Asset Management) ;
- Du DRH CA Indosuez;
- Du DRH Indosuez Wealth (Europe).

10.4. COMITÉ DE RÉMUNÉRATION CA.S.A

Dans le respect des prérogatives du Comité des rémunérations de CACIB ainsi que celles du Conseil d'administration de CAIWM, Le comité des rémunérations de CA.S.A sera amené à examiner :

- Les enveloppes de bonus ;
- La liste du personnel identifié et de leur enveloppe de rémunération ;
- La mise en œuvre et le contrôle de la politique de rémunération.