POLITIQUE DE REMUNERATION

CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ WEALTH MANAGEMENT

2025

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES GROUPE INDOSUEZ

TABLE DES MATIERES

1. PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION....4
2. PERIMETRE 6
3. RETRIBUTION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS 6
3.1. REMUNERATION FIXE 6
3.2. REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE..... 6
3.3. EQUILIBRE COMPOSANTE FIXE / COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION..... 7
A) ENVELOPPE DE BONUS..... 7
DÉTERMINATION DE LA CONTRIBUTION DU MÉTIER..... 7
ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES DES BONUS 8
B) REMUNERATION VARIABLE GARANTIE 8
C) RACHAT DE VARIABLE 8
D) LA REMUNERATION VARIABLE LONG TERME..... 9
E) LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE..... 9
F) PERIPHERIQUES DE REMUNERATION 10
4. REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIE.....10
4.1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION 10
4.2. RÈGLES D'ENCADREMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 10
4.3. CONTRÔLE DES COMPORTEMENTS À RISQUES 11
5. REMUNERATION VARIABLE DES FONCTIONS DE CONTROLE11
6. REMUNERATION VARIABLE DES DIRIGEANTS.....12
6.1. RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME.....12
A) OBJECTIFS.....12
B) ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES 13
C) PERIODE D'ACQUISITION ET PERIODE DE RETENTION 13
D) CONDITIONS DE PERFORMANCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE 13
7. SOCIETES DE GESTION DE PORTEFEUILLE 13
8. COLLABORATEURS EXERÇANT UNE ACTIVITE RELATIVE A UN MANDAT REGLEMENTE.....14
9. POLITIQUE DE REMUNERATION VARIABLE DIFFEREE 14
9.1. RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNÉRATIONS DU PERSONNEL NON IDENTIFIÉ 14
A) MONTANT DES REMUNERATIONS VARIABLES A DIFFERER 14
B) CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRESENCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DU DIFFERE.....15
9.2. RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNÉRATIONS DU PERSONNEL IDENTIFIÉ CRD V 15
A) MONTANT DES REMUNERATIONS VARIABLES A DIFFERER 15
B) CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRESENCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DE LA PERIODE DE DIFFERE 15
C) ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS EQUIVALENTS.....16
D) ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS EQUIVALENTS.....17

9.3. RÈGLES D'ENCADREMENT DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES DU PERSONNEL IDENTIFIÉ AIFM 18
A) MONTANT DES REMUNERATIONS VARIABLES A DIFFERER 18
B) CONDITION DE PERFORMANCE ET DE PRESENCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DU DIFFERE 18
C) ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS EQUIVALENTS 18

10. ROLE ET RESPONSABILITE DES LIGNES METIERS RH, RISQUE, CONFORMITE ET AUDIT INTERNE DANS LE DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION ET DE SON CONTROLE 19

10.1. CADRE GÉNÉRAL DU CONTRÔLE INTERNE 19
10.2. CONFORMEMENT A L'ARTICLE 12 DE L'ARRETE DU 03 NOVEMBRE 2014 REVISE, IL S'APPUIE SUR TROIS NIVEAUX DE CONTROLE DISTINCTS : 19
10.3. RÔLE DE LA FONCTION RH 19
10.4. RÔLE DES FONCTIONS RISQUE ET CONFORMITÉ 20
10.5. RÔLE DE LA FONCTION D'AUDIT INTERNE 23

11. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION 23

11.1. COMITÉ DE RÉMUNÉRATION CACIB (COREM) 24
11.2. CONSEIL D'ADMINISTRATION CA INDOSUEZ 25
11.3. COMITÉS DE RÉMUNÉRATIONS ENTITÉS 25
11.4. COMITÉ DE RÉMUNÉRATION CA.S.A 25

12. ANNEXES 26

12.1. GLOSSAIRE 26

13. HISTORIQUE DES VERSIONS .... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

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 de Crédit Agricole S.A.

Indosuez Wealth Management 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 Indosuez Wealth Management 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 d'Indosuez Wealth Management 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 internes et/ou externes.

La politique de rémunération repose sur cinq objectifs :

- Attirer, motiver et retenir les talents dont le Groupe a besoin
- Reconnaitre la performance individuelle et collective dans la durée
- Aligner les intérêts des collaborateurs avec ceux de Crédit Agricole SA, d'Indosuez Wealth Management, de ses clients et de ses actionnaires
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques, y compris en prenant en compte l'appétit aux risques de Crédit Agricole S.A. en termes de risques ESG
- Appliquer une politique de rémunération neutre du point de vue du genre

Conformément aux Guidelines EBA sur la politique de rémunération[1], la politique de rémunération et sa pratique sont fondées sur le principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Elle peut notamment s'appuyer sur :

- La documentation de façon appropriée de la valeur du poste ;
- La documentation des intitulés de poste ou des catégories de salaire pour l'ensemble des membres du personnel ou des catégories de personnel ;
- La correcte détermination de quels postes sont considérés comme ayant la même valeur ;
- La correcte mise en œuvre du système de classification des emplois (tenant compte au moins des types d'activités, de tâches et de fonctions assignés au poste ou au membre du personnel, basé sur les mêmes critères pour les hommes, les femmes et les personnes de genres divers et être élaboré de manière à exclure toute discrimination, y compris celle fondée sur le genre);
- Et la définition d'aspects supplémentaires lors de la détermination de la rémunération du personnel (lieu d'affectation, exigences de formation, niveau hiérarchique, niveau

[1] GL/EBA/2021/04

d'éducation, rareté, nature du contrat, durée de l'expérience, certifications, avantages complémentaires).

Par ailleurs, Indosuez Wealth Management applique une politique de rémunération responsable, qui encadre la prise de risques et la prévention des conflits d'intérêts, 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 d'Indosuez Wealth Management 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, Indosuez Wealth Management 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 sur les Marchés d'Instruments Financiers (MIF), de la Directive sur la Distribution d'Assurances (DDA) et du règlement européen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) sur la prise en compte et l'intégration des risques en matière de durabilité.
En effet, l'intégration des enjeux de durabilité dans la politique de rémunération contribue à répondre aux exigences réglementaires telles qu'exposées à l'article 5 du Règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers.
La politique de rémunération d'Indosuez Wealth Management n'encourage aucune prise de risque excessive en matière de durabilité dans les activités de conseil en investissement et de conseil en assurance et prend en compte la performance ajustée aux risques.

Pour les collaborateurs assujettis aux règlementations MIF et DDA, la politique de rémunération est conforme aux dispositions de ces règlementations, notamment en ce qui concerne la prévention et la gestion des conflits d'intérêts et le respect des règles de bonne conduite.
Aussi, la politique de rémunération d'Indosuez Wealth Management est élaborée de façon à ne pas créer de conflits d'intérêts ou d'incitations susceptibles d'amener les collaborateurs à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de l'entreprise au détriment d'un quelconque client.
Elle tend à inclure des critères alignant les intérêts des collaborateurs et de l'entreprise avec ceux des clients, notamment pour les composantes variables.
Indosuez Wealth Management intègre également des critères qualitatifs incitant les collaborateurs à agir dans le meilleur intérêt des clients.

Aussi, la politique d'Indosuez Wealth Management ne favorise aucun conseil sur des produits financiers qui seraient préjudiciables à la protection et à la primauté des intérêts des clients.

La politique d'Indosuez Wealth Management 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 d'Indosuez Wealth Management.

2. PERIMETRE

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

3. RETRIBUTION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

La rémunération des collaborateurs d'Indosuez Wealth 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.
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.

L'évaluation de la performance des collaborateurs doit s'appuyer sur des critères qui les encouragent à agir au mieux des intérêts de Crédit Agricole S.A., d'Indosuez Wealth Management, de ses clients, et de ses actionnaires et à respecter les exigences règlementaires et les procédures internes.
Cette évaluation ne doit pas reposer sur les seuls critères économiques et financiers et doit donc également intégrer des critères qualitatifs.

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.

3.3. EQUILIBRE COMPOSANTE FIXE / COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION POUR LE PERSONNEL IDENTIFIE

S'agissant plus particulièrement de l'équilibre entre les composantes fixe et variable de la rémunération, l'article L. 511-78 du Code monétaire et financier, dispose que la composante de rémunération variable pour un collaborateur relevant d'un établissement de crédit ou d'une entreprise d'investissement (hors société de gestion de portefeuille), ne peut excéder 100 % de la composante fixe de sa rémunération.

Cependant, chaque année, l'Assemblée Générale des actionnaires peut approuver un ratio maximal supérieur entre les composantes fixe et variable de la rémunération, à condition que, pour chaque collaborateur, le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe (article L. 511-78 du Code monétaire et financier).

En février 2022, Indosuez Wealth Management 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 2021 puis au titre des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

Les filiales établissement de crédit ou entreprises d'investissement situées dans l'Espace Economique Européen doivent respecter la règlementation locale sur ce point lorsque celle-ci est plus contraignante.

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 d'Indosuez Wealth Management est fonction de la contribution du métier aux résultats du Groupe et du taux de distribution fixé.

Préalablement à l'attribution individuelle des bonus, Indosuez Wealth Management 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 Indosuez Wealth Management 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 (pour risque avéré ou de prudence) et passages à perte enregistrées pour risque.
- 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 de 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 Indosuez Wealth Management
Les décisions impactant la rémunération variable individuelle des collaborateurs ayant des comportements à risque constatés font l'objet d'un arbitrage annuel par la Direction Générale.

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 conséquences, garantir une attribution de variable au-delà de la première année est prohibée.

L'attribution d'une rémunération variable garantie est soumise aux modalités du plan de rémunération différée applicable sur l'exercice pour l'entité concernée. Ainsi, l'ensemble des règles relatives aux rémunérations variables des collaborateurs (barème de différé, conditions de performance, publication) s'appliquent à ces rémunérations variables garanties.

Des rémunérations variables garanties d'un montant raisonnable et en cohérence avec le niveau de rémunération du collaborateur, peuvent être octroyées à la fin de la période d'essai du collaborateur.

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.

Les paiements doivent suivre les règles d'encadrement de la rémunération variable en vigueur au sein de l'entité concernée, notamment en termes de différés et d'instruments utilisés.

d) LA REMUNERATION VARIABLE LONG TERME

Cet élément de rémunération variable, fédérateur, rétribue la performance collective et à long terme du Groupe et de ses entités.
La rémunération variable long terme est réservée aux dirigeants et aux cadres clefs du Groupe.

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
- 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.

Il se caractérise par une rémunération en actions et/ou en numéraire sous conditions de performance à long terme selon des critères économiques, boursiers, sociétaux et environnementaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du Groupe et de ses entités.

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 de l'intéressement à long terme sous forme de numéraire indexé sur la performance de l'action, sous réserve de la réalisation des conditions de performance, se fait par tranches équivalentes, sur une période de trois à cinq ans.
Les actions de performance sont, quant à elles, acquises en totalité, sous réserve de l'atteinte des conditions de performance, à l'issue d'une période d'acquisition pouvant s'étendre de trois à cinq ans.

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 de 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 de Crédit Agricole S.A

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, jusqu'à 120 % des actions ou du numéraire adossé à l'action attribués sont acquis.
S'agissant des dirigeants mandataires sociaux, si les conditions de performance sont réalisées ou dépassées au terme de la période d'acquisition, jusqu'à 120 % des actions attribuées sont acquises.

En cas d'atteinte partielle des conditions de performance, un abattement est calculé de façon linéaire.

e) LA REMUNERATION VARIABLE COLLECTIVE

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

Pour les entités françaises, elle peut être constituée de la participation et de l'intéressement. Cette rémunération est plafonnée pour les 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

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 ;

Sur la base de la Note d'application relative aux politiques de rémunération de Crédit Agricole S.A., Indosuez Wealth Management effectue une mise à jour, a minima annuel, du recensement de ses collaborateurs appartenant au « personnel identifié » et autant que de besoin.

Indosuez Wealth Management conserve les pistes d'audit (justificatifs nécessaires au processus d'identification) permettant l'identification des personnes identifiées.

4.1. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

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

La détermination des collaborateurs des populations régulées est de la responsabilité des entités sous le contrôle d'Indosuez Wealth Management. 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 donné relevant d'un établissement de crédit 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 ou en numéraire adossé à l'action à la fois sur la partie différée et sur la partie non-différée.
- L'acquisition de la rémunération variable versée en actions ou en numéraire adossé à l'action est suivie d'une période de rétention d'au moins six mois.

Le système d'encadrement des rémunérations variables des personnels identifiés vise à favoriser la maîtrise des risques et l'association des collaborateurs à la performance moyenne 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 moitié en numéraire adossé à l'action, 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 et de l'article L. 533-30-13 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 d'Indosuez Wealth Management est composé du DRH, du Responsable Compensation and Benefits, du Directeur Risques et Contrôle Permanent et du Directeur Compliance d'Indosuez Wealth Management

Il a pour mission :

- De procéder à un examen annuel des incitations prévues par la politique et les pratiques de rémunération d'Indosuez Wealth Management 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'indentification des preneurs de risques applicables à Indosuez, par application des règles définis par Crédit Agricoles S.A.

5. REMUNERATION VARIABLE DES FONCTIONS DE CONTROLE

Afin de prévenir tout risque de 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 ; des critères relatifs aux résultats et aux performances économiques de l'entité supérieure sont cependant envisageables.
Le niveau des enveloppes sont définis en fonction des pratiques de marché.

Sont concernées comme fonction de contrôle :
- L'Inspection Générale ;
- Les Risques et Contrôle Permanent ;
- La Conformité.

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 DIRIGEANTS

Les plans de rémunération variable des dirigeants visent à rémunérer d'une part, la performance annuelle sur la base du périmètre de responsabilité de chaque dirigeant, et d'autre part, la performance long terme d'Indosuez Wealth Management 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 dirigeants voient leur performance annuelle évaluée sur la base de critères économiques pour 50% et de critères non économiques pour 50% avec le projet groupe.

En particulier, en ce qui concerne les dirigeants mandataires sociaux exécutifs, 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 de Crédit Agricole S.A. :

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

Les plans de rémunération variable long terme peuvent prendre la forme d'attribution d'actions ou de numéraire indexé sur un critère pertinent reflétant la croissance de la valorisation d'Indosuez Wealth Management ou de Crédit Agricole S.A.

a) OBJECTIFS

Les objectifs du plan de rémunération 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.

c) PERIODE D'ACQUISITION ET PERIODE DE RETENTION

Les actions ou le numéraire indexé sur la performance de l'action, sous réserve de la réalisation des conditions de performance, sont acquis définitivement au terme d'une période d'acquisition fixée lors de l'attribution initiale.

A la suite de l'acquisition définitive, les règlements de plans peuvent prévoir une période de conservation obligatoire des actions ou de rétention du numéraire indexé.

d) CONDITIONS DE PERFORMANCE POUR L'ACQUISITION DEFINITIVE

Au terme de la période d'acquisition, l'acquisition définitive des actions ou numéraires adossé sur la performance de l'action est liée à la réalisation de conditions exigeantes de performance durable, sur la base de critères liés à la performance économique, boursière et sociétale de l'entité ou de Crédit Agricole S.A.
Ces critères de performance sont arrêtés lors de la mise en place de chaque plan.

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 de Crédit Agricole S.A. relevant du champ règlementaire 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 à 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 d'Indosuez Wealth 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 POUR LE PERSONNEL IDENTIFIE

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 de 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 1er euro avec minimum non différé de 120 000 €

> 500 000 €	60 % au 1er euro, avec minimum non différé de 300 000 €

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

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 *prorata 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 1er euro
≥ 500 000€	60 % au 1er 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, les conditions 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 (correspondant à un 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 50% de l'objectif considéré, il n'y a pas de rémunération supplémentaire (le taux d'acquisition est plafonné à 100%).

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, Indosuez Wealth 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 (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		% différés	% instruments
			MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT		
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		% différés	% instruments
			MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT		
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 *prorata 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 1er euro
> 600 000 €	60 % au 1er 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, Indosuez Wealth 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. ROLE ET RESPONSABILITE DES LIGNES METIERS RH, RISQUE, CONFORMITE ET AUDIT INTERNE DANS LE DEPLOIEMENT DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION ET DE SON CONTROLE

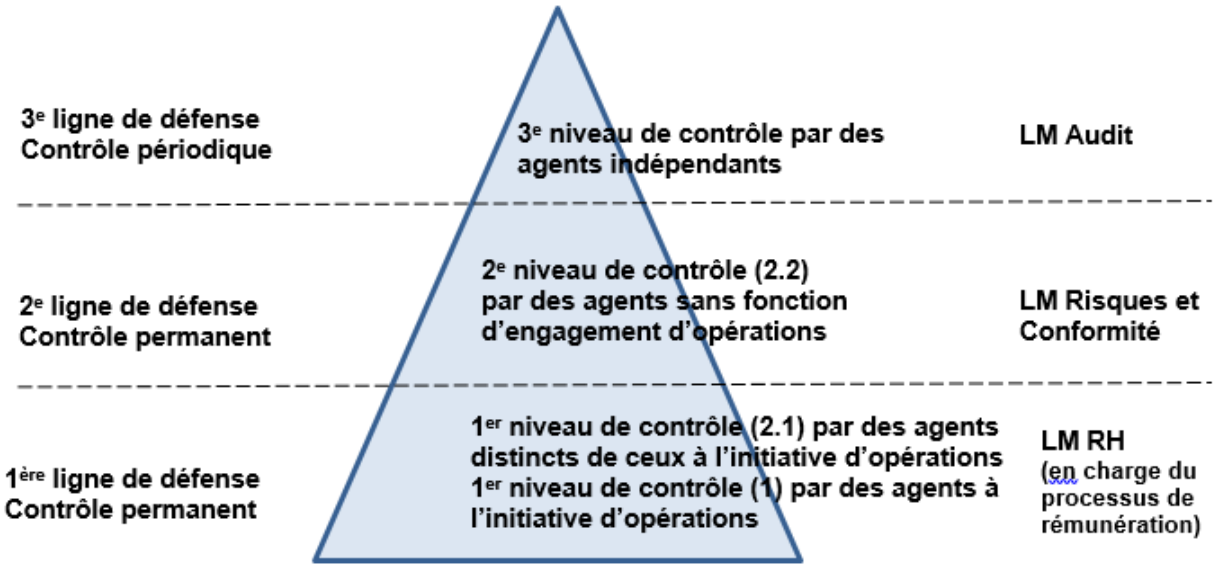
Les dispositions ci-dessous s'appliquent à toutes les entités assujetties aux règlementations européennes CRD V et AIFM :

- d'une part, des obligations relatives aux politiques de rémunération en général et donc applicable à tous les collaborateurs ;
- d'autre part, des obligations propres aux collaborateurs dits personnels identifiés et à leurs rémunérations.

10.1. CADRE GÉNÉRAL DU CONTRÔLE INTERNE

Le déploiement de la politique de rémunération s'inscrit dans le cadre du dispositif de contrôle interne du Groupe (Procédure sur l'organisation du contrôle interne au sein du groupe Crédit Agricole NP 2022-04 et Note de procédure du groupe Indosuez portant sur le Contrôle interne applicable à la mise en œuvre des politiques de rémunération NP 2023-29).

10.2. CONFORMEMENT A L'ARTICLE 12 DE L'ARRETE DU 03 NOVEMBRE 2014 REVISE, IL S'APPUIE SUR TROIS NIVEAUX DE CONTROLE DISTINCTS :



10.3. RÔLE DE LA FONCTION RH

La Direction des Ressources Humaines Groupe élabore les principes directeurs en matière de rémunération pour Indosuez.

Les documents produits sont les suivants : la politique de rémunération d'Indosuez et les notes d'applications sur le cadrage de la population régulée (dit « Critères Personnel Identifié- CRD V ») et le contrôle des comportements à risques. Ces documents sont mis à jour annuellement ou bien de façon ad hoc en fonction des évolutions règlementaires ou des besoins opérationnels

En relation avec les fonctions RH des entités, la Direction des Ressources Humaines Groupe s'assure de la déclinaison des obligations réglementaires pour les dirigeants et les populations régulées au sens du CRD V. Elle pilote et supervise avec l'appui des fonctions RH des entités, de la Direction des Risques et du Contrôle Permanent et de la Direction de la Conformité, les processus annuels de contrôle et de gouvernance des politiques de rémunération.

La Direction des Ressources Humaines Groupe établit chaque année les reportings réglementaires de niveau consolidé.

Les fonctions RH des entités sont en charge de la déclinaison des obligations réglementaires au sein de leur entité, selon le principe de subsidiarité, ainsi que de la production dans les délais des reportings et publications réglementaires ou à destination de la Direction des Ressources Humaines Groupe.

10.4. RÔLE DES FONCTIONS RISQUE ET CONFORMITÉ

a) PRINCIPES GENERAUX

Dans le cadre des missions de contrôle, la 2e ligne de défense a spécifiquement une responsabilité dans :

- Le contrôle de la politique de rémunération et de son application (conformité à la réglementation, comportement à risque du personnel identifié, impact de la rémunération variable sur le profil de risque, …), l'alerte de résultats de contrôle négatif et le suivi des éventuelles actions de remédiation ;
- La formalisation d'avis de la 2 ligne de défense fonction RH et la présentation de ces avis dans une instance de gouvernance adéquate ;
- La contribution aux reportings Groupe ;
- La mise à disposition de ressources et compétences nécessaires à la bonne réalisation de ses missions.

A cet effet :

- Les fonctions de contrôle groupe CASA ont un rôle d'élaboration de la norme Groupe sur les volets respect du cadre réglementaire applicable et contrôle 2.2, d'organisation et d'animation de leurs lignes métiers respectives ;
- Les fonctions de contrôle du groupe Indosuez s'assurent de la déclinaison de la norme groupe (principe de subsidiarité) et de la bonne mise en œuvre du dispositif à travers notamment la définition d'une organisation et d'un dispositif de contrôle de niveau 2.2 au niveau d'Indosuez. En particulier la fonction de gestion des Risques et la fonction de vérification de la Conformité interviennent sur la définition et la mise en œuvre des contrôles de niveau 2.2 basées sur les contrôles définis et mis en œuvre par les fonctions RH,
- Les fonctions de contrôle du groupe Indosuez doivent se coordonner et se concerter pour la répartition et la réalisation des travaux de contrôle ainsi que pour les avis à émettre.

b) ROLE ET RESPONSABILITE PAR THEMATIQUE

Les fonctions de contrôle doivent assurer un contrôle de la politique de rémunération a minima sur les items suivants :

i. <u>Contrôle relatif à l'encadrement général de la politique de rémunération</u>

Les différentes réglementations mentionnées ci-avant impliquent des obligations relatives à des éléments généraux de la politique de rémunération qui s'appliquent donc potentiellement à tous les collaborateurs.

A. La conformité de la politique de rémunération

Missions :

- S'assurer que la politique de rémunération du groupe Indosuez est conforme avec la politique de rémunération groupe CASA (yc sur les aspects de neutralité de genre, sur un cadre d'évaluation « fair » de la performance individuelle et sur la prise en compte des risques de conflit d'intérêts dans la définition et la mise en œuvre des politiques et pratiques de rémunération) ;
- S'assurer que la politique de rémunération du groupe Indosuez est conforme avec les réglementations locales (y compris hors de l'UE).

Formalisation :

- Avis risque de la 2e ligne de défense sur la conformité de la politique de rémunération (en cas d'évolution de la politique de rémunération).

B. L'alignement de la rémunération variable au profil de risque

Missions :

- S'assurer de la bonne prise en compte du coût du risque dans la formule de calcul de la contribution métier conformément à la politique de rémunération du Groupe
- S'assurer de la bonne prise en compte des comportements à risque dans l'attribution individuelle et collective de rémunération variable notamment pour les dirigeants et le personnel identifié.

Formalisation :

- Avis de la 2e ligne de défense sur la prise en compte dans le calcul de la contribution relatif à la rémunération variable du coût du risque (cf. définition supra) et des comportements à risque

ii. Contrôle relatif à l'encadrement du personnel identifié

Les différentes réglementations intègrent également des obligations spécifiques aux collaborateurs dits personnel identifié et à leurs rémunérations.

A. Identification du personnel identifié

Missions :

- S'assurer de la bonne déclinaison par la fonction RH du processus annuel d'identification du personnel identifié (y compris la notification aux intéressés de leur statut de personnel identifié) ;
- Contribuer, en tant que partie prenante au processus d'identification, à la correcte mise à jour de la liste des personnels identifiés.

Formalisation :

- Piste d'audit annuel (ex : avis de la 2e ligne de défense, PV de réunion, …) sur la bonne déclinaison du processus d'identification du personnel identifié.

B. Application des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié et des fonctions de contrôle

Missions :

- S'assurer du respect des seuils réglementaires, par sondage, en s'appuyant sur les contrôles réalisés par la ligne métier RH et notamment :
    - Le pourcentage de rémunération variable différée ;
    - Le pourcentage de rémunération variable payée en instrument financier ;
    - Le ratio entre les parts fixe et variable de la rémunération ;
- S'assurer du respect des obligations réglementaires d'interdiction sur les rémunérations (variables garantis, rachat de différé) et notamment sur l'absence de stratégie de couverture par les collaborateurs identifiés bénéficiant d'un versement de la rémunération variable en instrument financier ou en cash indexé à un instrument financier ;
- S'assurer de la conformité des politiques de rémunération aux obligations réglementaires relatives à l'évaluation de la performance des fonctions de contrôle, afin de préserver leur objectivité et leur indépendance.

Formalisation :

- Avis de la 2e ligne de défense sur la conformité de la politique de rémunération et notamment sur les règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié et des fonctions de contrôles (en cas d'évolution) ;
- Second regard (avec piste d'audit) à partir notamment des contrôles réalisés par la fonction RH sur le respect des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié (ex : résultats des contrôles) ;
- Résultat d'un contrôle sur l'absence de stratégie de couverture par les collaborateurs identifiés bénéficiant d'un versement de la rémunération variable en instrument financier ou en cash adossé à un instrument financier

C. Recensement des comportements à risque

Missions :

- Assurer, en coordination et conjointement avec la fonction RH, le recensement des comportements à risque du personnel identifié ;
- S'assurer de la prise en compte des comportements à risque identifiés.

Formalisation :

- Avis annuel de la 2e ligne de défense reprenant les résultats du recensement et une qualification des comportements à risque identifié.

Qu'est-ce qu'un comportement à risque ?

Les comportements à risque sont des comportements non respectueux de la réglementation, des règles internes, des procédures de conformité et du cadre d'exercice de l'activité (respect des limites de risques, instructions de la ligne hiérarchique, …).

La détection d'éventuels non-respects délibérés des règles en termes de prise de risque ou de comportement non conformes à la réglementation ou aux règles du groupe pourra se faire au travers d'une surveillance :

- Quotidienne (ex : dépassement de limites de marché) ;
- Périodique (via les contrôles).

En complément des comportements à risque qui doivent être en premier lieu identifiés et remontés par les métiers en première ligne de défense, les fonctions de contrôle communiquent à la fonction RH :

- Les cas de comportement à risque identifiés relevant de leur périmètre ;
- Les potentiels facteurs aggravants dont les fonctions de contrôle ont connaissance parmi lesquels :
    - La récidive ;
    - L'impact financier ou de réputation sur l'entité et/ou le Groupe du comportement à risque ;
    - Le risque d'une sanction réglementaire d'un superviseur/régulateur.

Sur la base de ces éléments, une instance d'arbitrage doit statuer sur le niveau de gravité des comportements recensés et les mesures à prendre ou constater que les mesures adéquates ont été prises.

iii. Contrôle relatif aux obligations de publication et de reporting notamment sur la déclinaison de la politique de rémunération

Missions :

- S'assurer du respect des obligations de transparence externe ;
- S'assurer du respect des obligations de reporting interne vers le groupe des fonctions RH, Risques et Conformité (enveloppe de variable, liste du personnel identifié, rapport sur la déclinaison de la politique de rémunération, avis de la 2e ligne de défense, liste des comportements à risque).

Formalisation :

- Piste d'audit annuel (ex : Compte rendu de résultat de contrôle, PV de réunion, e-mail d'envoi …) sur le respect des obligations de reporting internes
- Action de la 2e ligne de défense afin de confirmer le bon déploiement des dispositifs de contrôle sur la déclinaison de la politique de rémunération à transmettre annuellement aux fonctions Groupe de Crédit Agricole SA via une trame de reporting ad-hoc.

10.5. RÔLE DE LA FONCTION D'AUDIT INTERNE

La fonction d'audit interne procède à un examen indépendant de l'élaboration, de la mise en œuvre et des effets des politiques de rémunération de l'établissement sur son profil de risque ainsi que sur la manière dont sont gérés ces effets.

11. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La définition de la politique de rémunération s'organise autour des étapes suivantes :

Etape 1 : Formulation

La Direction des Ressources Humaines Groupe élabore et ajuste la politique de rémunération des collaborateurs et la soumet au Comité de Contrôle de la Politique de Rémunération (CCPR) pour avis.
Le CCPR est une instance de concertation réunissant la Direction des Risques et Contrôles Permanents, la Direction de la Conformité et la Direction des Ressources Humaines, qui :
- Formule un avis sur la politique de rémunération, en particulier sur les informations relatives aux politiques générales et sur la validité, au regard des exigences réglementaires, des principes retenus pour décliner la politique dans le Groupe ;
- Apprécie la déclinaison dans les entités des règles énoncées, en particulier pour le personnel identifié ; et
- Coordonne les actions à initier dans les entités par les lignes métiers Risques et Conformité.

Etape 2 : Revue

Le Comité des Rémunérations de CACIB prépare les propositions et avis à soumettre au Conseil d'Administration d'Indosuez sur la politique de rémunération des collaborateurs. Il s'assure de sa conformité et suit la mise en œuvre de cette politique. Le Comité des Rémunérations propose ensuite au Conseil d'Administration la politique de rémunération.

Etape 3 : Validation

Le Conseil d'Administration examine et approuve la politique de rémunération.
Les actionnaires réunis en Assemblée générale se prononcent sur certains éléments de la politique de rémunération.

Etape 4 : Mise en œuvre

La Direction Finances Groupe s'assure de la cohérence des modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable au regard des risques et de la capacité financière du Groupe.
Elle élabore les cibles, seuils et plafonds pour les objectifs économiques retenus en début d'exercice et en détermine l'atteinte des niveaux de performance à l'issue de l'exercice.
La Direction des Ressources Humaines encadre la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Etape 5 : Contrôle

Le Comité des Rémunérations de CACIB suit la mise en œuvre des politiques et s'assure de leur conformité.
Le Comité des Risques examine la conformité des politiques de rémunération aux stratégies risques.

Etape 6 : Ajustement

La Direction des Ressources Humaines et le Comité des Rémunérations prennent en compte les conclusions du CCPR, de l'audit interne, du vote des actionnaires, pour ajuster en tant que de besoin la politique de rémunération.

11.1. 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 d' Indosuez Wealth Management.

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.

11.2. 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.

11.3. 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 d'Indosuez Wealth Management.
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.

11.4. 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

12. ANNEXES

12.1. GLOSSAIRE

AIFM	La directive européenne AIFM (2011/61/UE) vise à fournir un cadre règlementaire à la gestion des fonds d'investissement alternatif en Europe. Elle a été transposée en droit français par l'ordonnance 2013/676 en juillet 2013. La directive AIFM vise à accroître la transparence des gestionnaires de fonds d'investissement alternatifs (FIA) soumis à la directive AIFM vis-à-vis de leurs autorités de contrôle, leurs investisseurs et les autres acteurs clés afin de renforcer la confiance des investisseurs et à réguler les principales sources de risque associées à la gestion alternative. Elle inclut notamment des règles d'encadrement des politiques de rémunération.
ACPR	L'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution est l'organe de supervision français de la banque et de l'assurance. L'ACPR est une autorité administrative indépendante qui veille à la préservation de la stabilité du système financier et à la protection des clients, assurés, adhérents et bénéficiaires des personnes soumises à son contrôle. L'ACPR dispose à l'égard des personnes qu'elles contrôlent : d'un pouvoir de contrôle, de prendre des mesures de police administrative, d'un pouvoir de sanction.
AMF	L'Autorité des Marchés Financiers (AMF) régule les acteurs et produits de la place financière française. Elle réglemente, autorise, surveille et, lorsque c'est nécessaire, contrôle, enquête et sanctionne. Elle veille également à la bonne information des investisseurs et les accompagne, en cas de besoin, grâce à son dispositif de médiation. L'AMF est l'autorité publique indépendante qui a pour missions de veiller : à la protection de l'épargne investie dans les produits financiers, à l'information des investisseurs, au bon fonctionnement des marchés financiers.
CET1	Le Common Equity Tier One correspond à une mesure financière de fonds propre et notamment du noyau dur des fonds propres de base. Le CET1 fait l'objet d'exigence en termes de niveau de la part de la règlementation européenne.

CRD V	Le package CRD V regroupe l'ensemble des textes règlementaires régissant l'activité des établissements de crédits et des entreprises d'investissement et établissant notamment des règles d'encadrement des politiques de rémunération. Il s'agit notamment : - Du règlement européen 2019/876 (obligation de publication) ; - De la directive européenne 2019/878 et de son ordonnance 2020-1635 de transposition en droit français (plafonnement de la rémunération variable + seuil de déclenchement du différé + seuil minimum de rémunération variable différée et versée en instruments + mise en place d'un comité des rémunérations) ; - Du règlement délégué 2021/923 (identification des preneurs de risque) ; - Du règlement délégué 527/2014 (instruments utilisable pour la rémunération variable différée) ; - Les Orientations émises par l'EBA sur les politiques de rémunération saines ; - Des textes de transpositions en droit français : l'ordonnance n° 2020-1635 modifiant le Code monétaire et financier, et l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.
EBA	L'European Banking Authority est une autorité indépendante de l'UE qui œuvre afin de garantir un niveau de règlementation et de surveillance prudentielle efficace et cohérent dans l'ensemble du secteur bancaire européen. Ses principaux objectifs sont de maintenir la stabilité financière dans l'UE et de garantir l'intégrité, l'efficience et le bon fonctionnement du secteur bancaire. Le rôle de l'EBA est d'améliorer le fonctionnement du marché intérieur en garantissant une surveillance et une règlementation appropriées, efficaces et harmonisées au niveau européen. La principale tâche de l'EBA est de contribuer, par l'adoption de normes techniques contraignantes et d'orientations, à la création d'un recueil réglementaire unique dans le secteur bancaire. Ce recueil réglementaire unique a pour but de fournir un ensemble unique de règles prudentielles harmonisées destinées aux établissements financiers dans toute l'UE, qui contribuera à créer des conditions de concurrence équitables et qui offrira une protection élevée aux déposants, aux investisseurs et aux consommateurs.
Règle Volcker	Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act. Périmètre concerné : opérateurs de marché financier (au niveau mondial) Principales dispositions : - Interdit certaines activités pour compte propre ; - Préconise l'application de schémas de rémunération qui n'encouragent ni à la pratique des activités interdites par la Règle Volcker, ni à la prise de risques excessive ou imprudente.

RNPG	Le Résultat Net Part du Groupe (RNPG) désigne le résultat net total du Groupe (la somme des résultats nets des sociétés du Groupe) auquel il faut retrancher la part revenant aux actionnaires minoritaires des sociétés concernées.
Solvency II	Solvency II est une réforme européenne de la réglementation prudentielle s'appliquant au secteur de l'assurance. Sa date d'entrée en application est fixée au 1er janvier 2016. Son objectif est d'encourager les organismes à mieux connaître et à évaluer leurs risques notamment en adaptant les exigences réglementaires aux risques que les entreprises encourent dans leur activité. Les exigences sont structurées en trois piliers : - Premier pilier : les exigences quantitatives, notamment en matière de fonds propres et de calculs des provisions techniques ; - Deuxième pilier : les exigences en matière d'organisation et de gouvernance des organismes ; - Troisième pilier : les exigences en matière d'informations prudentielles et de publication. Les textes règlementaires correspondants sont : - La directive 2009/138/CE du 25 novembre 2009 et son ordonnance de transposition en droit français N°2015-378 du 2 avril 2015 ; - Le règlement délégué 2015/35 du 10 octobre 2014.
UCITS V	UCITS V désigne une directive européenne révisant le cadre règlementaire applicable aux organismes de placement collectif en valeurs mobilières Cette directive introduit de nouvelles règles sur les dépositaires d'OPCVM, notamment sur les entités éligibles à exercer cette fonction, leurs tâches, les arrangements liés à la délégation et la responsabilité du dépositaire. De plus de nouvelles règles sont introduites concernant les principes de rémunération des gestionnaires de fonds. Les textes règlementaires correspondants sont : - La directive 2014/91/UE du 23 juillet 2014 ; - L'arrêté de règlement général de l'AMF du 6 avril 2016.
VaR	La Value at Risk est une notion financière de mesure du risque de marché d'un portefeuille d'instruments financiers. Elle correspond au montant de pertes qui ne devrait être dépassé qu'avec une probabilité donnée sur un horizon temporel donné.
MiFID II	Applicables à toutes les entités fournissant des services d'investissement et/ ou des services auxiliaires au sens de l'annexe 1, sections A et B de la directive MiFID II ci-dessous visée. - La Directive 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil et le règlement 600-2014 du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, transposés dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-827 du 23 juin 2016 et le règlement délégué 2017/565 du 25 avril 2016 de la Commission Européenne (« MIFID II»).

	- Règlement délégué 2017/565 du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive - Position AMF 2023-03 Exigence de rémunération de la Directive MiFID II. Orientations de l'ESMA 35-43-3565 relatives à certaines obligations MiFID II en matière de rémunération.