

**CREDIT AGRICOLE  
INDOSUEZ WEALTH MANAGEMENT (EUROPE)**

## TABLE DES MATIERES

INDOSUEZ WEALTH MANAGEMENT (EUROPE) .....	1
<b>1. PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION.....</b>	<b>4</b>
1.1. NEUTRALITE DE GENRE .....	4
1.2. ESG .....	5
1.3. REVUE ANNUELLE .....	5
<b>2. CADRE REGLEMENTAIRE .....</b>	<b>6</b>
2.1. DIRECTIVES ET REGLEMENTS EUROPEENS.....	6
2.2. LOIS ET CIRCULAIRES LUXEMBOURGEOISES .....	6
<b>3. RETRIBUTION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS .....</b>	<b>7</b>
3.1. REMUNERATION FIXE .....	7
A) SALAIRE DE BASE.....	7
B) PERIPHERIQUES DE REMUNERATION .....	7
3.2. REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE.....	8
A) DETERMINATION DE LA CONTRIBUTION DU METIER.....	8
B) ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES DES BONUS.....	8
C) LIEN ENTRE GESTION DE LA PERFORMANCE ET REMUNERATION VARIABLE .....	8
D) REMUNERATION VARIABLE GARANTIE / RACHAT DE VARIABLE .....	9
E) REMUNERATION VARIABLE LONG TERME .....	9
3.3. EQUILIBRE COMPOSANTE FIXE / COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION.....	10
<b>4. REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIE / DES PERSONNES RELEVANTES .....</b>	<b>11</b>
4.1. IDENTIFICATION DU PERSONNEL IDENTIFIE .....	11
4.2. IDENTIFICATION DES PERSONNES RELEVANTES .....	12
4.3. REGLES D'ENCADREMENT DES REMUNERATIONS DU PERSONNEL IDENTIFIE CRD V....	13
A) <b>MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES À DIFFÉRER .....</b>	<b>13</b>
B) <b>CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRÉSENCE POUR L'ACQUISITION DÉFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DE LA PÉRIODE DE DIFFÉRÉ .....</b>	<b>13</b>
C) <b>ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS ÉQUIVALENTS.....</b>	<b>14</b>
D) <b>ATTRIBUTION EN ACTIONS OU INSTRUMENTS ÉQUIVALENTS.....</b>	<b>15</b>
4.4. REGLES D'ENCADREMENT DES REMUNERATIONS DU PERSONNEL NON IDENTIFIE .....	16
A) <b>MONTANT DES RÉMUNÉRATIONS VARIABLES À DIFFÉRER .....</b>	<b>16</b>
B) <b>CONDITIONS DE PERFORMANCE ET DE PRÉSENCE POUR L'ACQUISITION DÉFINITIVE DE LA PART VARIABLE AU TERME DU DIFFÉRÉ .....</b>	<b>16</b>
4.5. CONTROLE DES COMPORTEMENTS A RISQUES .....	16
<b>5. REMUNERATION VARIABLE DES FONCTIONS DE CONTROLE .....</b>	<b>17</b>
<b>6. REMUNERATION VARIABLE DES CADRES DIRIGEANTS .....</b>	<b>17</b>
<b>7. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....</b>	<b>18</b>
7.1. CONSEIL D'ADMINISTRATION .....	18
7.2. COMITE DE REMUNERATION.....	18

7.3. COMITE DE CONTROLE DES COMPORTEMENTS A RISQUES ET DE SUIVI DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....	18
<b>8. DIVULGATION.....</b>	<b>20</b>
8.1. INTERNE.....	20
8.2. EXTERNE .....	20

## 1. PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La présente politique précise les orientations et règles applicables en matière de rémunération au sein de Crédit Agricole Indosuez Wealth Management (ci-après CAIWE).

Elle est en cohérence et décline notamment les règles précisées dans la politique de rémunération du groupe Indosuez.

En cas de contradiction entre la politique de rémunération du Groupe Indosuez et celle de CAIWE, la politique de CAIWE prévaut.

Conformément à la politique de rémunération du groupe Indosuez, la politique de rémunération de CAIWE 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 CAIWE
- Promouvoir une gestion saine et efficace des risques
- Appliquer une politique de rémunération neutre du point de vue du genre et alignée à la stratégie de durabilité du Groupe.

### 1.1. NEUTRALITE DE GENRE

Conformément à l'article 5 du Règlement Européen 2019/2088 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 s'appuie notamment 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 ;
- a 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 d'éducation, rareté, nature du contrat, durée de l'expérience, certifications, avantages complémentaires).

## 1.2. ESG

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

Elle intègre notamment les dispositifs 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 risques 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. Voir à cet effet la politique de risque de durabilité ci-jointe.

Elle intègre également la **politique ESG** du Groupe Indosuez Wealth Management (voir [Annexe 2](#)) concernant les considérations liées aux objectifs de risque ESG (c'est-à-dire environnementaux, sociaux et de gouvernance).

Conformément à ces principes, la politique de rémunération n'encourage aucune prise de risque excessive en matière de durabilité dans les activités de conseil en investissement et de conseil en assurance et est liée à la performance ajustée aux risques.

Ainsi, la politique de rémunération ne favorise aucun conseil sur des produits financiers qui seraient préjudiciables à la protection et à la primauté des intérêts des clients.

De même, 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 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.

## 1.3. REVUE ANNUELLE

La politique de rémunération de CAIWE est examinée, mise à jour (si nécessaire) et validée chaque année. La politique de rémunération est définie par le Comité de Rémunération sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et validation par le Conseil d'Administration de CAIWE. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle afin de vérifier la conformité de cette politique avec les normes et réglementations applicables.

Elle a été validée par le Conseil d'Administration de CAIWE le 04/12/2025.

## 2. CADRE REGLEMENTAIRE

La présente Politique est établie en application du cadre juridique et réglementaire suivant :

### 2.1. DIRECTIVES ET REGLEMENTS EUROPEENS

- Règlement (UE) 2021/923 relatif à l'identification des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont un impact significatif sur le profil de risque d'un établissement;
- Directive européenne 2019/878 modifiant la directive européenne 2013/36 (ci-après **CRD V**) ;
- Article 450 du Règlement (UE) 575/2013 en ce qui concerne les obligations de divulgation ;
- Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'information en matière de durabilité dans le secteur des services financiers ;
- Directive européenne 2009/138/CE du 25 novembre 2009 ;
- Règlement délégué de la Commission UE/2015/35 du 10 octobre 2014 ;
- Directive européenne 2023/970 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ;
- Directive 2014/65/EU en matière de conflits d'intérêts et de règles de conduite dans les marchés d'instruments financiers et modifiant la directive 2002/92/UE et la Directive 2011/61/UE (ci-après **MiFID II**) ;

ainsi que sur la base des lignes directrices émises par l'Autorité Bancaire Européenne (ci-après **ABE**) ABE/GL/2021/04 du 2 juillet 2021 sur les politiques de rémunération saines.

### 2.2. LOIS ET CIRCULAIRES LUXEMBOURGEOISES

- La LSF du 5 avril 1993, telle que modifiée par la loi du 20 mai 2021 ;
- Circulaire CSSF 22/797 transposant les lignes directrices émises par l'ABE en droit national ;
- Circulaire CSSF 15/622 relative à la procédure de notification d'un ratio 1:1 plus élevé ;
- Circulaire CSSF 23/841 transposant la Directive 2014/65/EU en droit national.

### 3. RETRIBUTION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

La rémunération des collaborateurs de CAIWE est constituée des éléments suivants :

- La rémunération fixe
  - Le salaire de base
  - Les périphériques de la rémunération
- La rémunération variable qui peut comprendre :
  - La rémunération variable annuelle personnelle discrétionnaire
  - La rémunération variable annuelle déterminée par formule
  - La rémunération variable garantie / le rachat de variable
  - La rémunération variable long terme

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités.

#### 3.1. REMUNERATION FIXE

##### a) SALAIRE DE BASE

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.

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 de la réglementation locale.

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

CAIWE veille à ce que le niveau des salaires soit tel que ses collaborateurs soient assurés d'un niveau de vie satisfaisant, sans avoir à compter sur le paiement d'une rémunération variable et permettant ainsi à CAIWE une flexibilité complète dans l'attribution ou non d'une rémunération variable à ses collaborateurs.

##### b) PERIPHERIQUES DE REMUNERATION

Outre les salaires, les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages extra-légaux qui peuvent représenter une contrevaletur monétaire importante. Certains avantages sont accordés à tous les collaborateurs, quelle que soit la fonction exercée. D'autres sont réservés aux collaborateurs ayant atteint un niveau de compétences déterminé ou exerçant une fonction spécifique.

Les avantages extra-légaux peuvent être les suivants :

- Régime complémentaire de pension
- Chèques-repas
- Assurance complémentaire santé
- Bilans de santé
- Voiture de fonction
- Emplacement de parking

### 3.2. REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

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

#### a) DETERMINATION DE LA CONTRIBUTION DU METIER

La détermination du bonus pool distribué est fonction des résultats du groupe Indosuez.

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.

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 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

#### b) ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES DES BONUS

La rémunération variable individuelle est attribuée de façon discrétionnaire en fonction de l'appréciation du management sur :

- le résultat de CAIWE et de l'unité/du département auquel le collaborateur appartient
- la contribution à la performance collective
- la performance individuelle par rapport à :
  - o Des critères objectifs, quantitatifs comme qualitatifs
  - o La prise en compte de la performance ajustée du risque et du respect des limites de risque et de l'intérêt du client.

#### c) LIEN ENTRE GESTION DE LA PERFORMANCE ET REMUNERATION VARIABLE

D'une manière générale, la rémunération variable des collaborateurs de CAIWE est basée sur l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs convenus avec eux lors de l'évaluation annuelle. Ils sont formalisés dans la feuille d'objectifs rédigée en début d'exercice et leur degré d'atteinte est vérifié avec le collaborateur à la fin de l'exercice.

- Au début de la période de performance, le collaborateur et son manager fixent de commun accord un ensemble d'objectifs de performance en lien avec la stratégie de CAIWE, sur base de critères quantitatifs et qualitatifs, individuels et collectifs. Ces objectifs peuvent être :
  - o économiques (ex. performance des investissements ajustée aux risques, contribution au développement de nouveaux produits, réalisation de projets, optimisation de procédures),
  - o managériaux (ex. mise en place d'une culture de partage de l'information, développement des compétences des collaborateurs, maintien d'un bon climat de travail),
  - o sociétaux (ex. respect – par les collaborateurs de CAIWE – d'un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sensibilisation des collaborateurs à la politique de développement durable de CAIWE),

- comportementaux (ex. écoute des clients externes ou internes, détection de leurs besoins, fiabilité dans l'accomplissement des tâches imparties, respect des délais, transmission de savoir)
- ou déontologiques (ex. respect des dispositions légales et réglementaires, des procédures internes dont la politique de gestion des risques, du code de déontologie).
- A la fin de la période de performance, une évaluation est réalisée par le manager, en fonction de la performance du résultat de l'entreprise, de la contribution individuelle à la performance collective et de la performance individuelle.
- Les résultats globaux de l'évaluation des performances conduisent à une rémunération variable cohérente pour l'ensemble des collaborateurs de CAIWE.
- Un contrôle de cohérence entre l'évolution du rating des évaluations de la performance et l'évolution de la rémunération variable correspondante est effectué en cours de campagne par la DRH, avec des mesures correctrices éventuelles. L'existence d'un lien clair entre la performance et la rémunération variable est important dans le contexte d'assurer une politique de rémunération neutre de toute considération des genres.

Aucun montant de rémunération variable n'est garanti à aucun collaborateur. Par ailleurs, la rémunération variable n'est payée qu'à la condition que le contrat du collaborateur ne soit pas résilié, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, à la date du paiement. Cette condition ne s'applique pas en cas de mobilité interne au sein du Groupe Crédit Agricole, en cas de pension d'invalidité permanente ou en cas de pension de retraite.

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. 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. 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, la preuve de mauvaise conduite grave ou de faute grave par un collaborateur (par exemple violation du code de conduite ou autres règles internes, notamment concernant les risques), la conduite frauduleuse d'un collaborateur, la dispense d'information trompeuse par un collaborateur ouvre le droit pour CAIWE de réclamer la restitution des sommes perçues au titre de la rémunération variable.

#### **d) REMUNERATION VARIABLE GARANTIE / RACHAT DE VARIABLE**

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 (à la fin de la période d'essai). En conséquence, garantir une attribution de variable au-delà de la première année est prohibé.

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.

#### **e) 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.

### **3.3. EQUILIBRE COMPOSANTE FIXE / COMPOSANTE VARIABLE DE LA REMUNERATION**

La composante variable pour un collaborateur donné relevant d'un établissement de crédit 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 (Circulaire CSSF 15/622).

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.

## 4. REMUNERATION VARIABLE DU PERSONNEL IDENTIFIE / DES PERSONNES RELEVANTES

La politique s'applique à tout le personnel avec des exigences de rémunération spécifiques qui s'appliquent uniquement aux collaborateurs reconnus « Personnel Identifié » conformément aux articles 92 et 94 de la Directive 2019/878 (CRD V).

Le Personnel Identifié relevant du champ réglementaire CRD V fait l'objet d'un processus d'identification annuel conduit au niveau local par CAIWE, conformément à la réglementation locale en vigueur.

La liste du Personnel Identifié est proposée par le Comité de Rémunération de CAIWE en concertation avec les Directeurs Risques et Compliance, et validée par le Conseil d'Administration de CAIWE, sous le contrôle de CA Indosuez Wealth Groupe.

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

### 4.1. IDENTIFICATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

Conformément aux critères d'identification des preneurs de risque édictés dans l'Article 92 de la Directive CRD V 2019/878 et dans le Règlement délégué (UE) 2021/923, l'identification est réalisée au regard des critères suivants :

- En premier lieu, des **critères qualitatifs** liés
  - à la fonction occupée au sein du Groupe/de l'entité
  - au niveau de délégation de la fonction en matière de risques de crédit ou de marché
- En second lieu, un **critère quantitatif**

Sont identifiés par les critères quantitatifs, les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée au titre de l'exercice précédent est supérieure ou égale à 500.000 EUR.

## 4.2. IDENTIFICATION DES PERSONNES RELEVANTES

Conformément aux obligations réglementaires (MIFID II et Circulaire CSSF 23/841), la politique de rémunération prévoit l'identification de « personnes relevantes », population pour laquelle des mesures spécifiques devraient être mises en place afin d'assurer que la rémunération variable de cette population n'inciterait pas à une prise de risques excessifs, et/ou n'engendrerait pas des conflits d'intérêts.

En effet il importe d'identifier la population précitée afin de prendre en compte les mesures nécessaires pour détecter et éviter ou gérer les conflits d'intérêts se posant entre les « personnes relevantes » (telles que ses agents liés, ou toute personne directement ou indirectement liée à CAIWE par une relation de contrôle) et leurs clients ou entre deux clients lors de la prestation de tout service d'investissement et de tout service auxiliaire ou d'une combinaison de ces services, y compris ceux découlant de la perception d'incitations en provenance de tiers ou de la structure de rémunération et d'autres structures incitatives propres à l'entreprise d'investissement.

En effet, lorsque la rémunération comporte des éléments variables, les entreprises devraient définir des critères appropriés pour aligner les intérêts des personnes relevantes et des entreprises avec ceux des clients (par exemple, la conformité exigences réglementaires telles que les règles de conduite des affaires (en particulier, l'examen de l'adéquation des instruments vendus par les personnes concernées aux clients, le cas échéant) et traitement équitable des clients et satisfaction de la clientèle). En outre, la circulaire prévoit que des mécanismes d'ajustement à la baisse des rémunérations variables perçue par les personnes relevantes devraient être déclenchés par des événements pertinents ayant une incidence sur le respect par l'entreprise ou les personnes relevantes des dispositions de MiFID II et de ses actes délégués visant à assurer un traitement équitable des clients et de la qualité des services fournis aux clients.

Comme décrit dans la Politique de gestion des conflits d'intérêts (cf. [Annexe 5](#)), CAIWE s'assure de porter une attention particulière dans ses relations avec les parties liées.

Les personnes concernées seront identifiées au cours de l'exercice 2024 et les modèles de contrats des nouveaux agents liés en Italie et Espagne revus et modifiés, le cas échéant.

### 4.3. REGLES D'ENCADREMENT DES REMUNERATIONS DU PERSONNEL IDENTIFIE CRD V

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.
- 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 en numéraire adossé 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 en numéraire adossé à l'action Crédit Agricole S.A. est suivie d'une **période de rétention d'au moins 1 an**.

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.

#### 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 <sup>er</sup> euro
≥ 500 000€	60 % au 1 <sup>er</sup> euro ; avec minimum non différé de 300 000 €

#### 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 (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, 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.

### **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 1 an.

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
Variable total > 50K ou 1/3 Rem Totale	entre 50K et 500K	Part immédiate (cash)	30%					
		Part non différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an		30%				
		Part différée (cash)		5%	5%	5%	5%	
		Part différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an			5%	5%	5%	5%
	> 500K	Part immédiate (cash)	20%					
		Part non différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an		20%				
		Part différée (cash)		7.5%	7.5%	7.5%	7.5%	
		Part différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an			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	ANNEE N+6
Variable total > 50K ou 1/3 Rem Totale	entre 50K et 500K	Part immédiate (cash)	30%						
		Part non différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an		30%					
		Part différée (cash)		4%	4%	4%	4%	4%	
		Part différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an			4%	4%	4%	4%	4%
	> 500K	Part immédiate (cash)	20%						
		Part non différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an		20%					
		Part différée (cash)		6%	6%	6%	6%	6%	
		Part différée (indexée sur le cours de l'action) vesting 1 an			6%	6%	6%	6%	6%

#### 4.4. REGLES D'ENCADREMENT DES REMUNERATIONS DU PERSONNEL NON IDENTIFIE

##### 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 <sup>er</sup> euro avec minimum non différé de 120 000 €
> 500 000 €	60 % au 1 <sup>er</sup> 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.

#### 4.5. CONTROLE DES COMPORTEMENTS A RISQUES

L'ensemble des collaborateurs de la population identifiée ainsi que les gérants générant des commissions de surperformance font l'objet d'un suivi individuel des comportements à risques par les fonctions de contrôle tant au niveau de CAIWE qu'au niveau du Groupe CA Indosuez. L'avis du comité de contrôle des comportements à risques est pris en compte pour l'attribution du bonus.

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.

## **5. REMUNERATION VARIABLE DES FONCTIONS DE CONTROLE**

Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, en référence aux Directives AIFMD et UCITS V, les responsables des fonctions de contrôle (Risque et Conformité) sont rémunérés en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

Ainsi, 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.

## **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 CAIWE 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.

## **7. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

Au niveau local, la politique de rémunération est gérée par les instances suivantes :

### **7.1. CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le Conseil d'Administration de CAIWE est l'instance qui

- examine et approuve la politique de rémunération sur proposition du Comité de Rémunération ;
- prend acte des résultats des missions de l'audit et s'assure de la mise en œuvre et du contrôle de la politique de rémunération ;
- approuve l'enveloppe de bonus annuelle ;
- approuve l'application du principe d'identification, ainsi que l'évolution du nombre de Personnes Identifiées ;
- supervise la détermination de la rémunération des responsables des fonctions de contrôle (Risque et Conformité).

### **7.2. COMITE DE NOMINATION ET DE REMUNERATION**

Conformément à la section 4.1.4 de la Circulaire CSSF 12/552 telle que modifiée (articles 28 à 37) , le Conseil d'Administration a constitué le 5 décembre 2025 un Comité de Nomination et Rémunération (« CNR »).

Le Comité de Nomination et de Rémunération de CAIWE est l'instance qui prépare et émet un avis sur les points énumérés au 7.1. ci-dessus afin d'éclairer le Conseil d'Administration dans sa prise de décision.

Le Comité de Nomination et Rémunération est composé d'au moins trois administrateurs non exécutifs.

Les membres du Comité de Nomination et Rémunération ont des expériences professionnelles complémentaires.

Le Comité de Nomination et de Rémunération est présidé par un de ses membres. Le Président du Comité est nommé par le Conseil d'administration ou à défaut par les membres dudit Comité. Il dispose de connaissances approfondies dans le domaine d'activité du Comité et assure un débat critique et constructif au sein du comité.

### **7.3. COMITE DE CONTROLE DES COMPORTEMENTS A RISQUES ET DE SUIVI DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION**

Le Comité de Contrôle des comportements à risques est l'instance qui vise à recenser les membres du personnel de CAIWE qui, au cours de l'année écoulée, ont eu un comportement à risque.

En outre, ce Comité

- présente les évolutions de la politique de rémunération ;

- vérifie que la distribution des bonus et augmentations salariales soit réalisée dans le respect des enveloppes attribuées dans le cadre de la campagne de rémunération ;
- effectue le bilan de la campagne annuelle de bonus.

Le Comité de contrôle des comportements à risques et de suivi de la politique de rémunération est composé :

- du DRH Indosuez Wealth (Europe)
- du Chief Compliance Officer
- du Head of Risk Management.

## **8. DIVULGATION**

### **8.1. INTERNE**

La présente politique sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs.  
Les collaborateurs seront informés par avance et de façon compréhensible pour un non spécialiste des critères qui seront utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation des performances.

### **8.2. EXTERNE**

La divulgation externe des informations utiles de la politique de rémunération s'effectue sur le site internet de CAIWE conformément à l'article 450 du Règlement (UE) 575/2013 concernant les obligations de divulgation