

|                                      |                           |                |
|--------------------------------------|---------------------------|----------------|
| BANQUE TRANSATLANTIQUE<br>LUXEMBOURG | Politique de rémunération | Version<br>2.7 |
|--------------------------------------|---------------------------|----------------|

|   |                       |  |
|---|-----------------------|--|
| Destinataire(s):<br><br>Conseil d'Administration,<br>Personnel de la Banque | <b>PROCEDURE BTL</b>  |  |
|   | Date                  | Juin 2018  |
|   | Version               | 2.7  |
|   | Propriétaire          | Juridique/ RH                                      |
|   | Liste des validateurs | Comité de Direction et Conseil<br>d'Administration |
| Remplace toutes les versions précédentes                                    |                       |  |
| <b>POLITIQUE DE REMUNERATION</b>  |                       |  |

## HISTORIQUE DU DOCUMENT

| Version | Auteur                 | Date    | Commentaires / description des modifications          |
|---------|------------------------|---------|---|
| 1.0     | Compliance             | 2010    | Création et rédaction du document                     |
| 2.3     | Erwan Floch/Céline Bar | 10/2014 | Intégration des précisions suivant la Circulaire CSSF |
| 2.4     | Clélia CHASTAN         | 06/2018 | Adaptation Politique de rémunération Groupe           |
| 2.5     | Clélia CHASTAN         | 03/2020 | Remplacement membre comité rémunération               |
| 2.6     | Clélia CHASTAN         | 06/2022 | Remplacement membre comité rémunération               |
| 2.7     | Clélia CHASTAN         | 10/2022 | Modifications CRD V et durabilité                     |

## HISTORIQUE DE VALIDATION

| Version | Validé par               | Date       | Commentaires      |
|---------|--------------------------|------------|-------------------|
| 1.0     | Comité de Direction      | 09/2012    | Procédure validée |
| 2.3     | Comité de Direction      | 03/11/2014 | Procédure validée |
| 2.4     | Comité de Direction      | 06/2018    | Procédure validée |
|         | Conseil d'Administration | 07/2018    | Procédure validée |
| 2.5     | Conseil d'Administration | 10/03/2020 | Procédure validée |
| 2.6     | Conseil d'Administration | 29/06/2022 | Procédure validée |
| 2.7     | Conseil d'Administration | 29/06/2023 |                   |

**Contents**

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | SOURCES ET OBJECTIFS.....   | 3  |
| 2   | PRINCIPES ENONCES DANS LES REGLEMENTATIONS ET PAR LE GROUPE ..... | 3  |
| 3   | EVALUATION DES PERFORMANCES DU PERSONNEL DE LA BANQUE.....        | 7  |
| 4   | APPLICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION .....                 | 8  |
| 5   | STRUCTURE DE LA REMUNERATION.....                                 | 10 |
| 6   | PAIEMENT DE LA REMUNERATION.....                                  | 15 |
| 7   | GOUVERNANCE.....  | 15 |
| 8   | DIVULGATION .....   | 17 |
| 9   | ANNEXES.....  | 1  |
|     | SYNTHESE DES CRITERES D'EVALUATION APPLIQUES.....                 | 1  |
| 9.1 | Critères applicables à l'ensemble du personnel de la Banque ..... | 1  |

## 1 SOURCES ET OBJECTIFS

La présente procédure est établie conformément :

- aux Circulaires 10/437, 10/496, 11/505 14/585 et 17/568 de la CSSF, à la recommandation 2009/348/CE de la Commission Européenne du 30 avril 2009 publiée au Journal Officiel de l'Union européenne du 15 mai 2009.
- La Directive 2013/36 EU, le règlement 575/2013 du 26 juin 2013 dans le cadre de la réglementation CRD IV, le règlement délégué 2021/923 du 25 mars 2021, le règlement 878/2019 du 20 mai 2019 (CRD V)
- La Directive 2014/65/EU du 15 mai 2014 MIFID II
- La Politique de rémunération du Groupe Crédit Mutuel

L'objectif de la politique vise à améliorer la prise, la gestion et le contrôle des risques en définissant les directives quant à la structure des rémunérations et à leur processus d'élaboration.

La politique vise une juste rémunération du travail, la fidélisation des collaborateurs et le respect de l'appétence au risque.

Sont visés essentiellement la partie variable des rémunérations qui au vu de son importance pourrait conduire, dans un souci de profit à court terme, à des prises de risques inconsidérés de la part du salarié.

## 2 PRINCIPES ENONCES DANS LES REGLEMENTATIONS ET PAR LE GROUPE

La Politique de Rémunération, en vigueur depuis l'exercice 2011, a été établie sur le principe de proportionnalité, prenant en compte la taille de l'établissement, son organisation interne ainsi que la nature, la portée et la complexité de ses activités.

Les principes généraux de rémunération énoncés dans cette politique s'appliquent à l'ensemble du personnel, indépendamment de leur niveau hiérarchique.

La Politique de Rémunération vise à être compatible avec les objectifs à long terme de notre banque et à soutenir une croissance durable. Elle est également conçue pour assurer la protection des clients et garantir une qualité de service conforme à la réglementation.

La politique de rémunération intègre également l'engagement de la Banque en faveur du développement durable et de l'évolution de carrière pour ses collaborateurs. Elle veille à l'absence de discrimination notamment en matière de rémunération.

La Politique de Rémunération s'applique lorsque la rémunération comprend une part variable basée sur des critères de performance.

Des dispositions spécifiques sont également prévues pour les preneurs de risques matériels, tels que les membres du Conseil d'Administration, de la Direction Autorisée, les personnes exerçant une mission de contrôle, ainsi que les salariés ayant un impact significatif sur le profil de risque de la Banque Transatlantique Luxembourg et se situant dans la même tranche de rémunération que la Direction Autorisée.

En tant que banque intégrée dans le Groupe Crédit Mutuel la politique de rémunération de la Banque, est fondée sur la raison et la responsabilité, en alignant les intérêts du Groupe et ceux des collaborateurs.

La mise en œuvre de cette politique se traduit par des choix visant à valoriser la force du collectif et à lutter contre toute forme de discrimination dans les décisions de rémunération.

La politique a pour objectifs de :

- Assurer la cohérence entre les comportements des collaborateurs et les objectifs à long terme de la Banque et du Groupe.
- Favoriser la progression de carrière par la formation interne et encourager l'engagement à long terme des collaborateurs.
- Garantir une rémunération équitable en fonction du travail fourni et fidéliser les collaborateurs talentueux en leur offrant des niveaux de salaire appropriés, en tenant compte du contexte concurrentiel, de leur ancienneté, de leur expertise et de leur expérience professionnelle.
- Promouvoir l'égalité hommes/femmes en matière de rémunération selon la classification, et plus généralement lutter contre toutes les formes de discrimination.

La Direction risques, contrôle et conformité du Groupe aide et fournit les informations pour définir des mesures de performance adéquates ajustées au risque.

La Conformité analyse la manière dont la politique de rémunération influence le respect par l'entité de la réglementation, des politiques internes et la culture du risque.

## 2.1 Les grands objectifs de la Politique de Rémunération selon la circulaire CSSF 10/496

### 2.1.1 Structure

La composante fixe de la rémunération doit représenter une fraction suffisamment importante de la rémunération totale et permettre de mener une politique de primes souple, un plafond est fixé pour la composante variable du salaire, par ailleurs le Groupe a fait le choix de privilégier une rémunération fixe en accord avec ses valeurs mutualistes.

Si les résultats de la Banque se détériorent, les primes liées à la performance peuvent être reportées, réduites voire remboursées (si obtenues frauduleusement).

### 2.1.2 Mesures

La partie variable de la rémunération doit combiner l'évaluation des performances de la personne avec l'évolution des résultats de la Banque ;

Le montant total de la rémunération variable doit être défini par la combinaison :

- des performances individuelles sur base de critères financiers ainsi que non-financiers ;
- de la performance du département concerné ;
- et des résultats de l'ensemble de l'établissement.

De plus, la détermination des performances doit tenir compte également du respect des **règles et procédures internes, de la conformité aux normes** qui régissent aussi bien le fonctionnement du contrôle que les relations avec la clientèle.

La partie de la rémunération qui dépend des performances doit considérer les performances **sur le long terme (de 3 à 5 ans)**, tenir compte des risques en cours associés qu'ils soient présents ou futurs et intégrer le coût du capital utilisé et des liquidités requises.

### 2.1.3 Gouvernance

Au sein du Groupe Crédit Mutuel, tous les Conseils d'administration des entités du Groupe délèguent au comité « faïtier » (Caisse Fédérale du Crédit Mutuel) leurs compétences en matière de rémunération.

Conformément à la réglementation, la politique de l'entité Banque Transatlantique Luxembourg, définit notamment les principes qui ont été retenus s'agissant :

- des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de l'entreprise
- de la politique de rémunération des dirigeants effectifs, des preneurs de risque, des personnes exerçant une fonction de contrôle ainsi que de tout salarié qui au vu, de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération que les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du groupe.

La Politique de Rémunération doit prévoir des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La procédure doit être claire, documentée et transparente sur le plan interne.

Le Conseil d'Administration :

- fixe la rémunération des membres des organes de Direction sur base des informations reçues du Comité de Rémunération « faïtier »
- établit les principes généraux gouvernant la Politique de Rémunération selon les stratégies adoptées, y compris en matière de prise de risques et veille à sa mise en œuvre

La Direction Autorisée est responsable de la mise en œuvre de la politique de rémunération. Les fonctions de contrôle sont associées à l'élaboration de la Politique de Rémunération.

Les fonctions RH internes à BTL s'assurent de la mise en œuvre de la politique.

Un audit interne est réalisé au moins une fois par an sur la mise en œuvre de la Politique de Rémunération. Un rapport des résultats est établi, à destination du Conseil d'Administration et tenu à la disposition de la CSSF.

Les membres du personnel doivent être informés par avance des critères qui seront utilisés pour déterminer leur rémunération ainsi que de la procédure d'évaluation.

### 2.1.4 Communication

Les informations utiles sur la Politique de Rémunération doivent être divulguées par la Banque sous la forme d'une déclaration indépendante ou d'une publication périodique dans les états financiers ou autre.

Les informations recouvrent les points suivants :

- Les montants des rémunérations attribuées pour l'exercice financier, ventilés entre les rémunérations fixes, avec description des composantes fixes, et les rémunérations variables, ainsi que le nombre de bénéficiaires ;
- Les montants et les formes des rémunérations variables attribuées, ventilés entre espèces, actions, instruments liés à des actions et autres, en séparant la part versée immédiatement et la part différée ;
- Les montants des rémunérations différées attribuées au titre des périodes de performance antérieures, répartis entre le montant devenant acquis pendant l'exercice financier et le montant devenant acquis pendant les exercices suivants ;
- Le montant des rémunérations différées devenant acquises pendant l'exercice financier qui sont versées au cours de l'exercice financier, et qui sont réduites à la suite d'une adaptation aux performances ;
- Les rémunérations variables garanties attribuées au cours de l'exercice, et le nombre de leurs bénéficiaires ;

- Les indemnités de licenciement attribuées au cours des périodes antérieures, qui ont été versées au cours de l'exercice ;
- Les montants des indemnités de départ attribuées au cours de l'exercice, subdivisés en versements immédiats et versements différés, le nombre de bénéficiaires de ces versements et le versement le plus élevé qui a été octroyé à une seule personne ;
- [...] des informations indiquant si l'établissement bénéficie d'une dérogation au titre de l'article 94, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE

La politique communique :

- Le processus décisionnel suivi pour définir la Politique de Rémunération, le nom des parties prenantes y compris consultant externe
- Le lien entre rémunération et performances
- Les critères utilisés pour mesurer la performance et la prise en compte des risques
- Les critères de performance composant la partie variable de la rémunération
- Les paramètres et la justification des formules de prime annuelle et des avantages autres qu'en espèces
- Les informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées par domaine d'activité
- Les informations quantitatives agrégées sur les rémunérations, ventilées pour la Direction élargie et les preneurs de risques matériels.

Dans la mesure où cette procédure fait partie de la gouvernance interne de la Banque, elle entre dans le cadre du processus de surveillance prudentielle.

Le réviseur apportera une appréciation dans le rapport analytique.

## 2.2 Précisions sur l'application du principe de proportionnalité

La circulaire 11/505 apporte des précisions quant à l'application du principe de proportionnalité lors de l'établissement et la mise en œuvre de la Politique de Rémunération telle que retenue par les circulaires 10/496 et 10/497. Ainsi, certaines exigences peuvent être adaptées selon la taille de la Banque, son organisation interne, la nature et la complexité de ses activités.

La circulaire permet ainsi la flexibilité nécessaire en exigeant des banques qu'elles respectent les principes de la circulaire d'une manière qui soit adaptée à leur structure.

Les exigences pouvant être allégées portent sur :

- l'octroi d'une partie de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers ;
- la politique de rétention ;
- le report d'une partie de la rémunération variable ;
- l'ajustement ex post aux risques ;
- la création d'un Comité de Rémunération.

Pour autant le principe de proportionnalité n'exempte pas la Banque de mettre en place une Politique de Rémunération qui doit être ajustée au profil de risque de la Banque et des preneurs de risques matériels.

La Banque doit ainsi justifier que sa taille, son organisation et la nature, portée et complexité de ses activités sont compatibles avec le fait de ne pas prendre en compte certaines exigences.

Des critères quantitatifs ont été exprimés par la CSSF et sont destinés à guider la Banque dans l'application des principes de proportionnalité.

Au niveau de la Banque, tant que le total du Bilan est inférieur à 5 Milliards d'euros et l'exigence globale de Fonds Propres inférieure à 125 Mios d'euros, la Banque a la possibilité d'appliquer les principes décrits ci-avant.

### 3 EVALUATION DES PERFORMANCES DU PERSONNEL DE LA BANQUE

Au sein du Groupe et de Banque Transatlantique Luxembourg, tous les membres du personnel sont évalués une fois par an sur la base des objectifs fixés au début de l'année civile.

#### 3.1 Objectifs poursuivis

Ces objectifs de l'évaluation visent à évaluer :

- Les compétences individuelles d'ordre technique et/ou commercial: selon les domaines d'activité des membres du personnel concernés, l'évaluation est liée à la réalisation d'objectifs financiers et/ou non-financiers propre à l'activité;
- Le respect des règles et procédures
- Les compétences managériales et relationnelles : il s'agit d'une évaluation de la réalisation des objectifs en matière de participation à la performance collective de la Banque, de la synergie avec le personnel de la Banque...

#### 3.2 Entretien d'évaluation annuel

Le personnel est évalué annuellement et ce avant la date de détermination des rémunérations variables par le comité de rémunération, soit avant le 31 mars de l'année qui suit l'année évaluée.

L'entretien d'évaluation est un moment important pour l'employé ainsi que l'employeur. L'entretien permet aux deux parties de prendre un peu de recul, d'engager un dialogue et d'échanger mutuellement afin de procéder à une évaluation du travail effectué tout au long de l'année et ainsi permettre de préparer l'année à venir.

L'entretien d'évaluation permet de donner aux employés une appréciation formelle de leur travail, de reconnaître leurs efforts déployés et d'encourager leur développement.

Au-delà de la motivation que cela engendre, c'est aussi l'amélioration de la performance du Groupe ou de la Banque qui est visée à bien des égards.

L'évaluation, structurée et ouverte, permet de :

- garantir l'équité et la cohérence interne ;
- souligner l'importance d'une mobilité interne et de la formation continue ;
- renforcer les synergies avec le Groupe Banque Transatlantique
- attirer et de renforcer la fidélité des talents nécessaires à l'organisation ;
- l'octroi d'une rémunération variable objective ;
- se concentrer sur les efforts collectifs et la réalisation des objectifs de l'entreprise.

#### 3.3 Lien entre l'évaluation de la performance et la rémunération variable individuelle

La Banque Transatlantique Luxembourg exerce une attribution de rémunération variable objective afin de récompenser les employés pour leurs efforts et leurs travaux tout au long de l'année.

Cependant, les modalités de l'évaluation de la performance du personnel et la culture du Groupe ainsi que celle de la Banque Transatlantique Luxembourg ne promeuvent pas l'attribution d'une rémunération variable excessive.

La Banque Transatlantique Luxembourg a mis en place des mécanismes permettant l'alignement des rémunérations variables avec la culture prudente du Groupe. Cette attribution répond aux critères suivants :

- les résultats de la Banque sont pris en compte au moment de décider des montants des rémunérations variables;
- le calcul de la rémunération variable prend en compte la performance individuelle ainsi que la performance collective ;
- la performance doit être distinguée (ou contestée) par la tête de l'activité ou secteur d'activité;
- La performance individuelle est basée sur des critères qualitatifs et quantitatifs, financiers ou non et est mise en perspective avec les évaluations annuelles précédentes.

#### 4 APPLICATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

##### 4.1 Application du principe de proportionnalité par la Banque

La Banque a pris la décision d'appliquer le principe de proportionnalité conformément à la Circulaire CSSF 11/505. En effet, le bilan total de la Banque est inférieur à 5 Milliards d'euros et l'exigence globale de Fonds Propres est inférieure à 125 Millions d'euros. La nature des activités de la Banque est concentrée sur la gestion d'actifs de clients dans le cadre de l'activité de Banque privée. Aucune gestion pour compte propre n'est assurée.

L'application du principe de proportionnalité permet à la Banque de neutraliser certaines exigences de la circulaire CSSF 10/496 énoncés aux lettres n),o) et p) du point 4-1 et au point 4-2 figurant au point (2) de la section 12.

Cependant, la Banque a décidé de conserver le principe de doter la Banque d'un Comité de Rémunération (concernée par la lettre p) du point 4-1 figurant au point (2) de la section 12 de la circulaire CSSF 10/496) pour les collaborateurs dont la rémunération ne relève pas de la compétence du Comité de Rémunération « faïtier »

Conformément au point (7) de la Circulaire CSSF 11/505, l'application du principe de proportionnalité n'exempte par la Banque de mettre en place une Politique de Rémunération et ne permet la neutralisation de certaines exigences, telles que définies ci-dessus, que si cela est conciliable avec le profil de risque, l'appétit du risque et la stratégie de la Banque. La neutralisation doit dès lors être justifiée et ne peut être automatique.

##### 4.2 Désignation des preneurs de risques matériels

4.2 a) Preneurs de risques définis par le Groupe et dont la rémunération est de la compétence du Comité de Rémunération « faïtier »

Les articles 5 et 6 du règlement délégué 2021/923 du 25 mars 2021 détaillent les critères qualitatifs et quantitatifs à utiliser afin d'identifier les preneurs de risque matériel.

###### **Au niveau quantitatif :**

Le paragraphe 26 de l'article premier du règlement 878/2019 du 20 mai 2019 (CRD V) ajoute un troisième paragraphe à l'article 92 de la directive 2013/36 et stipule :

- [qu'un] « membre du personnel doit être identifié comme preneur de risque matériel si sa rémunération est supérieure ou égale à 500 000€ et supérieure ou égale à la rémunération moyenne accordée aux membres de l'organe de direction et de la direction générale »
- [que] « le membre du personnel en question exerce les activités professionnelles dans une unité opérationnelle importante et lesdites activités sont de nature à avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'unité opérationnelle en question.»

Sont considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement les membres du personnel qui remplissent **l'un des critères qualitatifs ou l'un des critères quantitatifs.**



Au niveau des **critères qualitatifs**, la liste de personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative, comprend, au niveau Groupe :

- Les membres de la direction générale ;
- Les administrateurs (la réglementation les considère comme preneurs de risques – cependant, comme ils ne perçoivent pas de rémunération à ce titre, ils ne sont pas concernés par l’encadrement de la rémunération variable),
- Les responsables de la Conformité, du Contrôle périodique du Contrôle permanent et des Risques, au niveau Groupe (c’est-à-dire des unités opérationnelles auxquelles ont été attribuées au moins 2% du capital interne),
- Les collaborateurs disposant de pouvoirs permettant de formuler des propositions ou d’engager, individuellement ou collectivement en comité, le Groupe à hauteur du seuil réglementaire de 0,5% des fonds propres soit via l’octroi de crédit, soit via la prise de participation,
- Les membres des comités chargés de la gestion d’un risque spécifique ;
- Les responsables des fonctions supports majeures : affaires juridiques, finances, fiscalité, établissement du budget, ressources humaines et politique de rémunération, technologies de l’information et analyse économique.

Des exemptions sont possibles et devront être documentées, comme l’ensemble du processus.

Le paragraphe 27 de l’article premier du règlement 878/2019 du 20 mai 2019 (CRD V) modifie l’article 94 de la directive 2013/36 et identifie les critères ci-dessous afin d’être éligible au principe de proportionnalité :

- Au niveau institutionnel : détenir un actif dont la valeur est « inférieure ou égale à 5 milliards d’EUR sur la période de quatre ans qui précède immédiatement l’exercice en cours »
- Au niveau individuel : détenir « une rémunération variable annuelle [qui] ne dépasse pas 50 000 EUR et ne représente pas plus d’un tiers de sa rémunération annuelle totale ».

Il est possible de ne pas retenir comme preneurs de risques des collaborateurs recensés comme personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative au titre des critères quantitatifs s’ils exercent des activités qui n’ont pas d’incidence significative sur le profil de risque de l’entité :

- Parce qu’ils n’exercent leurs activités que dans une unité opérationnelle qui n’est pas une unité opérationnelle importante ;
- Soit parce qu’ils n’ont pas, par leurs activités professionnelles d’incidence significative sur le profil de risque.

#### 4.2.b) Preneurs de risque définis au sein de BTL :

La banque a identifié les PR supplémentaires (preneurs de risques) au sein de l’entité comme étant les personnes dont l’activité professionnelle a un impact significatif sur le niveau de risque pris par la Banque. Les PRM sont :

- la Direction Autorisée composée de l’Administrateur délégué et du Directeur agréé ;
- les fonctions de contrôle : un Chief Compliance Officer , employé(s) Compliance, un contrôleur interne ; un Chief Risk Officer ;
- les gestionnaires de compte et l’équipe de gestion (Banque privée et Investissements : banquiers privés et gérants sous mandats)

Ces preneurs de risque peuvent être distincts/s’ajouter à ceux définis au 4.2.A ci-avant.

A l’exception de l’Administrateur Délégué, les membres du Conseil d’Administration ne sont pas rémunérés pour leur fonction d’administrateur. Dès lors, conformément aux dispositions prévues par les Circulaires CSSF

10/437, 10/496 et 11/505, les membres du Conseil d'Administration de la Banque, à l'exception de l'Administrateur Délégué, sont exclus du champ d'application de la Politique de Rémunération.

Dans la mesure où l'audit interne est externalisé auprès d'un cabinet d'audit externe, cette fonction n'est pas considérée comme preneur de risques matériels.

Les gestionnaires de compte n'ont pas le pouvoir d'ouvrir des comptes ni d'octroyer de crédits, ces décisions incombant respectivement au Comité Ouverture de Compte (COC) et au Comité de Crédit. Les gestionnaires exercent uniquement une activité commerciale. Les activités de gestion de portefeuille sont encadrées par l'équipe de gestion qui est elle-même encadrée et contrôlée par le Comité de Gestion. Dès lors, la prise de risque matériel est réduite.

#### **4.3 . Comité de Rémunération « faïtier » Groupe Crédit Mutuel**

Au sein du Groupe Crédit Mutuel, tous les Conseils d'administration des entités du Groupe délèguent au comité « faïtier » (Caisse Fédérale du Crédit Mutuel) leurs compétences en matière de rémunération pour l'ensemble des collaborateurs identifiés au point 4-2 a ci-avant.

Le Comité de Rémunération BTL transmet ses propositions de rémunération variable pour contrôles et analyses par la DRH, la direction des risques et la conformité Groupe, avant d'être présentées à la Direction Générale. Elles sont ensuite proposées au Comité des Rémunérations de la Caisse Fédérale de Crédit Mutuel, comité « faïtier » pour le groupe Crédit Mutuel, qui remet ensuite son avis au Conseil d'administration de la Caisse Fédérale. Après approbation par ce Conseil, les rémunérations variables pourront être mises en paiement en respectant les règles de différé (définies ci-après)

## **5 STRUCTURE DE LA REMUNERATION**

L'offre de rémunération comprend une rémunération fixe et peut comprendre une rémunération variable ainsi que des avantages. La proportion entre la rémunération fixe et la rémunération variable peut varier selon le membre du personnel concerné et l'évolution du marché de l'emploi.

### **5.1 Rémunération fixe**

Pour l'ensemble des employés de la Banque, la rémunération fixe est déterminée selon le niveau de responsabilité et la complexité de la fonction, l'expérience et vise à être en ligne avec les pratiques du marché.

En complément de leur rémunération fixe numéraire, les employés bénéficient d'avantages dont l'attribution est automatique. Ces avantages sont donnés comme un moyen de stimuler la performance et le bien-être de l'employé tels que notamment les « chèques repas », « un plan de pension », « une assurance santé complémentaire ».

### **5.2 Rémunération variable**

La Banque a fixé un plafond pour le montant de la rémunération variable numéraire à savoir que celle-ci ne peut pas excéder, toutes catégories d'employés confondues, plus de 100 % de la composante fixe de la rémunération annuelle de chaque personne.

Tout avantage en nature attribué de manière discrétionnaire est considéré comme une rémunération variable par la Banque.

La Banque veillera à respecter un équilibre approprié entre les composantes fixe et variable de la rémunération globale, la composante fixe représente une part suffisamment élevée de la rémunération globale pour qu'une politique pleinement souple puisse être exercée en matière de composantes variables de la rémunération, notamment la possibilité de ne payer aucune composante variable.

L'attribution de la rémunération variable dépend des résultats financiers de la Banque au cours de l'année de référence et est ajustée en fonction de tous les types de risques actuels et futurs. Ainsi, la performance est évaluée dans un cadre pluriannuel afin de garantir que l'évaluation prenne bien en compte la performance de la Banque au cours de son cycle de vie à long-terme et non, sur la base d'investissements à court terme.

Il n'existe pas de rémunération variable garantie, étant entendu que dans le cadre de l'embauche d'un collaborateur, outre la rémunération fixe, il peut éventuellement être prévu contractuellement une prime d'embauche limitée à la première année d'exécution du contrat de travail. Cette prime ne tombe pas sous les dispositions de paiement différé.

Les dispositifs suivants sont uniquement mis en place pour les preneurs de risque matériel définis au 4.2.a :

Report de rémunération variable :

- Un minimum de 40% du montant total de la rémunération variable doit être reporté pendant une période de 4 à 5 ans
- Si la rémunération variable atteint un montant significativement élevé, le report doit représenter au minimum 60% du montant global.
- Le ratio entre la rémunération variable et la rémunération fixe ne peut dépasser 100%

Versement en instruments financiers :

La rémunération variable des preneurs de risques définis au point 4.2.a doit respecter les critères suivants, pour autant que la rémunération variable soit supérieure à 50 000 euros ou représente plus d'un tiers de leur rémunération annuelle totale :

- 50 % de la rémunération variable est différée quand le montant attribué est inférieur à 500 000 euros et 60 % quand le montant attribué est supérieur à 500 000 euros
- 50 % de la rémunération variable est versée sous forme d'instruments financiers.

Dans le contexte de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, l'obligation de versement en instruments financiers ne peut être appliquée telle quelle et induit l'utilisation d'instruments non numéraires équivalents à des droits de propriété. Ces instruments consistent en l'attribution d'espèces bloquées, indexées sur un indicateur composite reflétant la performance des entités d'appartenance du bénéficiaire. Crédit Mutuel Alliance Fédérale a fait le choix de retenir un indicateur commun à l'ensemble du Groupe régional qui se base sur l'évolution en moyenne mobile sur les trois dernières années du RORWA (rendement des actifs pondérés du risque). Cet indicateur répond aux objectifs suivants :

- Intégrer une logique avec une prise en compte de la solvabilité dans la durée.
- Intégrer une logique de performance en ayant un lien avec l'évolution du résultat net du groupe.
- Tenir compte des principes de la politique de rémunération qui prône avant tout la force du collectif, en limitant les rémunérations variables aux métiers spécialisés.
- Avoir un indicateur simple et unique sur tous les métiers et toutes les entités en France et dans le monde en cohérence avec notre organisation et le périmètre de la politique de rémunération.

Ainsi pour les montants attribués inférieurs à 500 000 euros, 50% de la rémunération variable est différée. Pour les montants supérieurs, ce taux de différé est de 60%.

-Les portions différées de la rémunération sont versées de manière linéaire chaque année, au prorata du temps passé.

-La période minimale de différé des instruments financiers est de cinq ans pour les dirigeants et de quatre ans pour les autres preneurs de risques

### **5.3 Rémunérations variables garanties :**

-Les rémunérations variables garanties sont généralement interdites, sauf dans le cas des embauches de professionnels des marchés financiers hors mutations intra-Groupe.

-Dans ce cas, la garantie de rémunération variable est limitée à une durée maximale d'un an.

-Ces mesures visent à garantir un encadrement réglementaire rigoureux et à assurer l'équilibre entre la rémunération variable et la rémunération fixe, tout en favorisant la performance collective et en prenant en compte les intérêts à long terme de notre organisation."

### **5.3 Octroi d'une « voiture de fonction »**

L'octroi est effectué sur une base discrétionnaire. Cependant, les modalités contractuelles établies entre l'employé et l'employeur décident du caractère fixe ou variable de la rémunération :

- Si l'employé négocie, en plus d'une rémunération fixe, un leasing de voiture de fonction attribué de manière permanente et indissociable et ce jusqu'à la rupture du contrat de travail, le leasing sera considéré comme une rémunération fixe.
- En revanche, si la Banque est en droit de refuser de reconduire un leasing qui arrive à son terme sans qu'aucune compensation ne soit attribuée à l'employé selon les termes du contrat de travail, le leasing sera considéré comme une rémunération variable.

#### **5.3.1 Rémunération variable de la Direction Autorisée et membres du Comité de Direction**

Les personnes visées dans ce paragraphe sont considérées comme preneurs de risques matériels.

La rémunération de la Direction Autorisée et de tout collaborateur remplissant les conditions énumérées au point 4 ci-avant relève de la compétence du Comité de Rémunération « faïtier »

Les performances de chaque membre de la Direction Autorisée ainsi que des membres du Comité de Direction sont évaluées annuellement selon les objectifs budgétaires, de résultat, de collecte, de synergie et de maîtrise des risques et sur une base pluriannuelle.

La Banque met particulièrement l'accent sur le respect des règles de compliance, la maîtrise des risques opérationnels au sens large, le suivi des recommandations d'audit, la préservation des fonds propres, etc.

Dans tous les cas, la rémunération variable reste discrétionnaire et peut être fixée à zéro par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité de Rémunération si les objectifs ne sont pas remplis.

Les critères financiers, le cas échéant, représentent 50% de l'évaluation pour l'attribution de la rémunération variable contre 50% pour les critères non financiers.

#### **5.3.2 Rémunération variable des gestionnaires de comptes et de l'équipe de gestion d'actifs**

Les personnes visées dans ce paragraphe sont considérées comme preneurs de risques.

Les performances des gestionnaires de comptes et de l'équipe de gestion sont déterminées en fonction de critères financiers et non financiers. Les critères financiers représentent les deux tiers du montant de la rémunération variable et par conséquent le dernier tiers est déterminé en fonction des critères

qualitatifs/quantitatifs non financiers.

Conformément aux recommandations de la circulaire 14/585, la Banque évite de fixer des critères qui encouragent les gestionnaires de compte et les gérants de portefeuille à favoriser leurs propres intérêts ou les intérêts de la Banque au détriment potentiel des clients. Ainsi, la Banque ne fixe pas de critères tels que le volume distribué de produits spécifiques ou de catégorie de produits.

Généralement, les critères directement liés à l'activité commerciale portent sur des volumes de capitaux à atteindre (de manière indifférenciée), sur des taux de performance pour les clients selon les profils de gestion clientèle définis, le degré de satisfaction clientèle (e.g. nombre de plaintes), etc.

Les critères sont proposés annuellement par le Comité de Rémunération lors de l'exercice budgétaire au Conseil d'Administration pour validation. Ils sont ensuite déclinés individuellement et présentés aux employés concernés lors de l'entretien d'évaluation annuelle qui définit notamment leurs objectifs pour l'année à venir.

Les rémunérations variables dépendent aussi du résultat financier de la Banque au moment où ils sont alloués et par conséquent, l'enveloppe initialement prévue à la rémunération variable peut être revue en fonction de l'évolution du résultat sur l'année.

L'analyse de la qualité de service se base sur des critères objectifs en fonction de l'activité de la Banque et des risques inhérents à cette activité. Parmi les critères les plus importants se trouvent :

- le respect des obligations réglementaires et des procédures internes ;
- la participation aux formations internes proposées et notamment à la formation anti- blanchiment ;
- la qualité de préparation des dossiers d'entrée en relation ainsi que la qualité des relations d'affaires apportées ;
- la qualité de préparation des dossiers de crédit ;
- le respect de la procédure en matière de gestion des réclamations des clients et de la procédure de gestion des conflits d'intérêts.

En cas de manquement – dont la gravité est laissée à l'appréciation de la Direction Autorisée- par un employé au respect de ces critères, la Direction Autorisée peut motiver la suppression de tout ou partie de la rémunération variable.

### 5.3.3 Rémunération variable des fonctions de contrôle et Risques

Les personnes visées dans ce paragraphe sont considérées comme preneurs de risques matériels.

La rémunération variable des fonctions de Contrôle Interne et Risques est attribuée sur la base d'une évaluation de la réalisation de leurs objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance des services qu'ils contrôlent.

La rémunération du Chief Compliance Officer est directement supervisée par le Comité de Rémunération. Le montant global de la rémunération variable attribuable aux fonctions de contrôle est proposé par le Comité de Rémunération.

Le montant de la rémunération variable est établi en tenant compte à la fois de la performance individuelle des employés et de celle de la banque sur la base de critères non financiers (gestion et maîtrise des risques, nombres de plaintes clients pour défaut de procédure, plaintes du régulateur, qualité des contrôles visant au respect de la réglementation et des procédures internes, évaluation par l'audit interne...).

### 5.3.4 Rémunération variable pour les autres catégories de personnel impliqué sur les actes métiers

Les personnes visées dans ce paragraphe ne sont pas considérées comme preneurs de risques matériels.

L'évaluation annuelle des autres catégories de personnel est basée sur des critères quantitatifs et qualitatifs. Les critères quantitatifs ne sont pas liés à des performances financières mais inhérents aux activités concernées. La performance de l'employé est analysée dans sa globalité

Le respect de la réglementation relative au secteur financier et aux procédures internes est fonction de la catégorie des employés concernés.

La Banque utilise une liste, non exhaustive, de critères pertinents pour chaque département repris ci-dessous (cf. annexe). Ces critères sont personnalisés dans le cadre des évaluations.

- Département administratif et comptable
- Fichier client (CDB)
- Back-office
- Département crédits
- Département d'ingénierie patrimoniale
- Département Juridique et RH

#### 5.3.5 Rémunération variable des employés affectés à l'informatique, la réception et la caisse

Pour ces employés, la rémunération variable est attribuée de manière discrétionnaire, sans lien avec la performance financière de l'employé.

Les personnes visées dans ce paragraphe ne sont pas considérées comme preneurs de risques matériels.

Les éléments suivants sont évalués :

- Maitrise de la fonction, des règles, des procédures, des outils informatiques ;
- Qualité du travail fourni et respect des délais ;
- Compétences techniques et comportementales (intégrité, confidentialité, implication, etc.).

#### **5.4 Primes d'entrée, indemnités de rupture et remboursement total ou partiel des rémunérations variables.**

Les éléments de rémunération ci-dessus peuvent s'appliquer le cas échéant à tout employé de la Banque.

##### 5.4.1 Primes d'entrée

De façon exceptionnelle, la Banque se réserve le droit d'octroyer des primes d'entrée. Ces primes ne s'appliquent que dans le cadre du recrutement de nouveaux employés et ne sont versées qu'une fois et limitées qu'à la première année suivant la date d'embauche.

La Banque ne verse pas d'autre bonus garanti.

##### 5.4.2 Indemnités de rupture

Aucun contrat de travail ne prévoit d'indemnité de rupture.

##### 5.4.3 Remboursement total ou partiel des rémunérations variables

La Banque peut exiger de ses employés qu'ils remboursent tout ou partie de leur rémunération variable en cas de faute grave dont le non-respect des procédures internes ou du règlement intérieur ou dans le cas de conduite frauduleuse.

## 6 PAIEMENT DE LA REMUNERATION

La rémunération variable ne sera payée que si son montant est compatible avec une situation financière favorable pour la Banque.

Lors de l'exercice budgétaire annuel, la Direction Autorisée estime le montant qui sera attribuable en fonction, notamment, des prévisions budgétaires. Le plafond de l'enveloppe globale ne peut pas dépasser 100 % du montant total des rémunérations fixes de l'ensemble des employés. Ce montant est validé par le Conseil d'Administration lors de l'approbation du budget.

Aussi, conformément à la réglementation, le Comité de Rémunérations veillera à ce que pour les preneurs de risques:

- Un paiement différé soit mis en place. L'objectif du différé est de pouvoir ne pas verser la rémunération variable différée en cas de performances négatives sur les années suivantes,
- Conformément à la Politique de rémunération du Groupe le versement différé n'est dû qu'aux salariés effectivement présents dans l'établissement lors de l'échéance prévue. Toutefois, le versement différé sera également maintenu même si la condition de présence n'est pas réalisée :
  - En cas de décès
  - En cas de changement de métier au sein du Groupe
  - En cas de départ en retraite.

## 7 GOUVERNANCE

Les principes de gouvernance sont élaborés dans le respect des réglementations applicables et visent à prévenir d'éventuels conflits d'intérêts relatifs à la supervision et la gestion des rémunérations. La Banque dispose à ce sujet d'une politique de gestion des conflits d'intérêt.

Le dispositif de gouvernance interne définit de manière précise l'application de la Politique de Rémunération. Il y est notamment souligné que :

- les mandats des administrateurs non exécutifs ne sont pas rémunérés ;
- la rémunération fixe de la Direction Autorisée est proposée par la maison mère et validée par le Conseil d'Administration ;
- la rémunération variable de la Direction Autorisée est fixée par le Comité de Rémunération faitier en fonction de critères pertinents et objectifs qui prennent en compte notamment, le niveau des risques existants et potentiels, l'efficacité de l'organisation interne, la réalisation des objectifs globaux sur le plan commercial et financier ;
- les membres du Comité de Direction ne perçoivent pas de rémunération complémentaire liée à leur participation à ce Comité.

### 7.1 Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration approuve la Politique de Rémunération de la Banque et dispose des prérogatives suivantes :

- approuver sur avis du Comité de Rémunération, la rémunération de l'Administrateur délégué et du Directeur agréé ;
- définir les principes généraux gouvernant la Politique de Rémunération;

- avoir la responsabilité de la revue régulière et de la mise en œuvre des principes généraux de la Politique de Rémunération et notamment sur la mesure des performances, la fixation d'un éventuel plafond global de rémunération variable et les méthodes de calcul retenues applicables aux salariés ;
- décider de l'enveloppe de rémunération variable distribuable ;
- déléguer à la Direction Autorisée l'autorité de distribuer aux collaborateurs ladite rémunération variable.

## **7.2 La Direction Autorisée de la Banque**

L'Administrateur délégué et le Directeur agréé représentent la Direction Autorisée de la Banque.

A ce titre, la Direction Autorisée veille à la mise en œuvre de la Politique de Rémunération. Elle communique au personnel concerné les principes gouvernant la Politique de Rémunération en place ainsi que les critères pour déterminer leur rémunération et les modalités de leur évaluation.

Elle propose le montant de l'enveloppe de rémunération variable au Comité de Rémunération et elle décide de l'attribution des rémunérations variables aux employés.

Les propositions de rémunération établies par le Comité de Rémunération sont validées par le Conseil d'Administration.

## **7.3 Le Comité de Rémunération**

Le Comité de Rémunération est composé de quatre membres possédant les compétences nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Le Comité de Rémunération est composé de 3 administrateurs autres que ceux qui participent à la gestion journalière de la Banque ou qui représentent le personnel. Le Conseil d'administration a désigné un quatrième membre, le Directeur des Ressources Humaines de Banque Transatlantique

Les membres du Comité de Rémunération sont à ce jour : Monsieur Alain DELSERIEYS, Monsieur Bruno JULIEN LAFERRIERE, Madame Odile LE GOC et Madame Laurence TERNON BISCHOFF.

Le Comité de Rémunération examine la Politique de Rémunération de la Banque et adresse ses recommandations au Conseil d'Administration. Il donne son avis au Conseil d'Administration sur l'enveloppe de rémunération globale (fixe, variable,...) des membres de la Direction Autorisée et du Chief Compliance officer. Concernant les rémunérations ne relevant de la compétence du Comité de Rémunération « faïtier », les propositions sont transmises au dit comité qui transmettra les informations au Conseil d'administration.

## **7.4 Les fonctions de contrôle**

Conformément aux dispositions prévues par les Circulaires CSSF 10/437, 10/496, 11/505, 14/585, les fonctions de contrôle interviennent dans l'élaboration et la modification de la Politique de Rémunération et procèdent également à un examen interne annuel de sa mise en application.

Elles réalisent un rapport des résultats de leur examen au Conseil d'Administration et en tiennent une copie à la disposition de la CSSF.

## **7.5 La fonction de ressources humaines**

Le département des ressources humaines, le cas échéant et/ou le membre de la Direction Autorisée responsable de la gestion des ressources humaines s'assurent de maintenir à jour la Politique de Rémunération en intégrant les modifications qui seraient introduites par le Conseil d'Administration, ainsi



qu'en actualisant si nécessaire, les annexes de la Politique de Rémunération.

## **8 DIVULGATION**

### **8.1 Divulgence interne**

La Banque porte à la connaissance du personnel concerné, via différents canaux de communication, toutes informations utiles sur les éléments de la Politique de Rémunération qui s'appliquent à eux.

Ainsi, la Politique de Rémunération et ses principes sont mis à la disposition de tous les employés de la Banque.

En outre, les employés sont informés par leur hiérarchie sur l'évaluation annuelle de la performance, sur le processus de récompense et sur les grands principes de la Politique de Rémunération.

### **8.2 Divulgence externe (hors personnel de la Banque)**

La Banque diffuse sa Politique de Rémunération par une publication en annexe du rapport annuel. L'établissement présente toutes informations qualitatives des principes et pratiques appliqués concernant la Politique de Rémunération.

La Banque divulgue chaque année l'information sur le nombre de personnes à qui la Banque verserait une rémunération de 1 EUR Mio et plus (dissociées par tranche de 1 EUR Mio), en incluant la description de leur responsabilité, les activités sous leur responsabilité et les principaux éléments de salaire, bonus, contribution au plan de pension et toute rémunération sur le long-terme.

Toutefois, les informations confidentielles ne seront pas divulguées au public.

## 9 ANNEXES

## SYNTHESE DES CRITERES D'EVALUATION APPLIQUES

## 9.1 Critères applicables à l'ensemble du personnel de la Banque

| Critères financiers  | Critères non financiers   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Résultat de la Banque (dans le sens où le résultat est pris en compte au moment de l'attribution effective des potentielles rémunérations variables)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Gestion et maîtrise des risques</b></li> <li>▪ <b>Respect des règles et des procédures</b></li> <li>▪ <b>Compétences personnelles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ouverture d'esprit</li> <li>- Résistance aux tensions</li> <li>- Esprit d'initiative</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Sens des responsabilités</li> <li>- Sens des priorités</li> <li>- Sens de l'organisation</li> <li>- Implication/engagement personnel</li> <li>- Capacité d'adaptation</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Compétences techniques</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise de la technicité du poste</li> <li>- Respect des procédures</li> <li>- Maîtrise des délais et échéances</li> <li>- Capacité à assurer des prestations de qualité</li> <li>- Qualité de l'expression écrite</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Compétences managériales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité à anticiper</li> <li>- Capacité à fixer des objectifs</li> <li>- Esprit de décision,</li> <li>- Capacité à passer à l'action</li> <li>- Capacité à déléguer et à contrôler</li> <li>- Capacité à animer et à motiver</li> <li>- Capacité à former et développer</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Compétences conceptuelles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacité d'analyse</li> <li>- Capacité de synthèse</li> <li>- Capacité à résoudre des problèmes</li> <li>- Capacité à créer et inventer</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Compétences relationnelles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ecoute et communication</li> <li>- Sens du travail en équipe</li> <li>- Sens du service</li> <li>- Qualité de l'expression orale</li> </ul> </li> </ul> |

## 9.2 Critères complémentaires par catégorie de personnel

Les tableaux ci-dessus ont pour but de donner une illustration représentative des critères financiers et non financiers ainsi que les pondérations associées qui guident l'évaluation des performances, notamment lors de la décision d'attribuer une rémunération variable.

Les critères sont susceptibles de varier ultérieurement.

### 9.2.1 Direction Autorisée et membres du Comité de Direction :

| Pondération                         | Critères financiers (50%)  | Critères non financiers (50%)  |
|-------------------------------------|--|--|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collecte d'actifs globalisée</li> <li>▪ Préservation des fonds propres</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Synergie avec les autres entités du Groupe</li> <li>▪ Suivi des recommandations d'audit</li> <li>▪ Maitrise des risques et notamment les risques opérationnels</li> </ul> |

### 9.2.2 Gestionnaires de comptes et gestionnaires d'actifs :

| Pondération                         | Critères financiers (60%)   | Critères non financiers (40%)   |
|-------------------------------------|---|---|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collecte d'actifs</li> <li>▪ Taux de performance de la gestion d'actifs</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participation aux formations internes</li> <li>▪ Qualité de la préparation des dossiers d'entrée en relation</li> <li>▪ Qualité de la préparation des dossiers Crédits</li> <li>▪ Gestion des réclamations des clients et des conflits d'intérêts</li> </ul> |

### 9.2.3 Fonctions de contrôle et Risques

| Pondération                         | Critères financiers (0%)                                  | Critères non financiers (100%)  |
|-------------------------------------|---|---|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité des contrôles</li> <li>▪ Analyse des réglementations et solutions</li> <li>▪ Assistance aux autres employés sur les aspects réglementaires et procéduraux</li> </ul> |

9.2.4 Département administratif et comptable

| Pondération                         | Critères financiers                                       | Critères non financiers  |
|-------------------------------------|---|--|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Connaissance, respect et mise en place conforme des dispositions réglementaires</li> <li>▪ Qualité et exhaustivité des informations transmises aux autorités</li> <li>▪ Respect des échéanciers</li> <li>▪ Respect des limites et des ratios de risques</li> <li>▪ Respect de la confidentialité des informations</li> <li>▪ Qualité de transmission des informations à la Direction Autorisée</li> </ul> |

9.2.5 Département Fichier Client

| Pondération                         | Critères financiers                                       | Critères non financiers  |
|-------------------------------------|---|--|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respect de la confidentialité des informations</li> <li>▪ Connaissance de la réglementation relative à l'identification des clients</li> <li>▪ Appréciation de la qualité de l'état documentaire du dossier client et gestion du suivi</li> <li>▪ Respect de la règle d'indépendance par rapport aux départements en relation avec les clients</li> </ul> |

9.2.6 Back-office

| Pondération                         | Critères financiers                                       | Critères non financiers  |
|-------------------------------------|---|--|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Respect de la règle d'indépendance par rapport aux départements en relation avec les clients</li> <li>▪ Connaissance, respect et mise en place conforme des dispositions réglementaires</li> <li>▪ Respect des règles relatives au blanchiment d'argent et à MIFID</li> </ul> |

9.2.7 Département Crédit

| Pondération                         | Critères financiers                                       | Critères non financiers  |
|-------------------------------------|---|--|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualité de l'analyse des dossiers de crédit et des risques liés à l'octroi de crédit</li> <li>▪ Respect des limites de pondérations des avoirs</li> <li>▪ Qualité de l'analyse de la qualité des garanties</li> </ul> |

9.2.8 Département d'Ingénierie Patrimonial

| Pondération                         | Critères financiers                                       | Critères non financiers   |
|-------------------------------------|---|---|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Maîtrise et respect de la législation relative aux activités d'ingénierie patrimoniale</li> <li>▪ Qualité de la veille juridique dans ces matières</li> <li>▪ Maîtrise et prévention des risques d'image et de réputation</li> </ul> |

## 9.2.9 Département juridique et Ressources Humaines

| Pondération                         | Critères financiers                                       | Critères non financiers  |
|-------------------------------------|---|--|
| Critères complémentaires par nature | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aucun</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyse des réglementations et solutions</li> <li>▪ Qualité de l'analyse contractuelle</li> <li>▪ Maîtrise des risques contentieux et recouvrement</li> <li>▪ Connaissance, respect et mise en œuvre des procédures RH</li> </ul> |

Organigramme :

[Document interne - Organigramme général 20230403.pdf](#)