

# Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération

Année 2025

## PREAMBULE

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2020 relatif aux contrôles internes des établissements de crédit qui transpose en droit français la directive européenne dite « CRDV » et à l'article 450 du règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019.

Le document détaille les modalités et principes d'application au sein de CACEIS de ces règles.

### Table des matières

1	Gouvernance de CACEIS en matière de politique de rémunération.....	3
1.1	Composition et rôle du Comité des rémunérations .....	3
1.2	Rôle des fonctions de contrôle .....	3
2	Politique de rémunération du personnel identifié .....	4
2.1	Principes généraux de la politique de rémunération .....	4
2.1.1	Rémunération fixe.....	4
2.1.2	Rémunération variable annuelle individuelle.....	5
2.1.3	Rémunération variable collective.....	6
2.1.4	La rémunération variable long terme.....	6
2.1.5	Les périphériques de rémunération.....	6
2.2	Principes de la politique de rémunération du personnel identifié .....	6
2.3	Périmètre du personnel identifié.....	7
2.4	Caractéristiques des règles de différé du personnel identifié .....	8
2.5	Collaborateurs hors personnel identifié, éligibles à un différé de leur part variable.....	10
2.6	Limitation des bonus garantis.....	10
2.7	Rachat de la rémunération variable différée .....	10
2.8	Communication.....	10
2.9	Processus de contrôle .....	10
3	Informations quantitatives consolidées sur la rémunération des membres de l'organe exécutif et du personnel identifié .....	12
3.1	Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025 .....	12
3.1.1	Détails des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraires et montants en instruments et le nombre de bénéficiaires - REM 1 .....	12
3.2	Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2025 - REM 2	13
3.3	Rémunération variable différée (acquise et non acquise) - REM 3.....	13
3.4	Rémunération totale 2025 supérieure ou égale à 1 million d'euros - REM 4.....	13
3.5	Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - REM 5.....	14

# 1 GOUVERNANCE DE CACEIS EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de CACEIS s'inscrit dans celle du Groupe Crédit Agricole S.A. et s'appuie notamment sur la documentation publiée depuis 2011 par Crédit Agricole S.A. (politique, notes de procédure et d'application).

Par ailleurs, elle relève d'un cadre réglementé spécifique au secteur bancaire. CACEIS en assure la conformité avec l'environnement juridique et réglementaire national, européen et international en vigueur, en y intégrant notamment les dispositions des réglementations suivantes :

- Les textes applicables aux établissements de crédit (le package « CRD V ») ;
- La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (« Loi Bancaire Française ») ;
- Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (« Règle Volcker ») ;
- La Directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-827 du 23 juin 2016 (« MIFID II ») et l'ensemble des textes applicables à toutes les entités fournissant des services d'investissement et/ ou des services auxiliaires au sens de l'annexe 1, sections A et B de la directive MiFID II ;
- Le règlement européen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) : 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 ;
- Le Règlement européen 2023/1114 du Parlement européen et du Conseil du 31 mai 2023 sur les marchés de cryptoactifs, et modifiant les règlements (UE) n° 1093/2010 et (UE) n° 1095/2010 et les directives 2013/36/UE et (UE) 2019/1937 (MiCA)

Enfin, elle est validée annuellement par le Conseil d'administration de CACEIS.

## 1.1 Composition et rôle du Comité des rémunérations

Le Comité des Rémunérations du Groupe Crédit Agricole S.A. est compétent pour la supervision des règles d'encadrement des rémunérations pour le Groupe CACEIS.

## 1.2 Rôle des fonctions de contrôle

En conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des Ressources Humaines associe les fonctions de contrôle à l'élaboration de la politique de rémunération, à la revue des rémunérations variables, à la définition du personnel identifié et à la mise en œuvre de la procédure relative au contrôle des politiques de rémunérations.

A cet effet, une instance de concertation est instaurée, le Comité de Contrôle de la Politique de Rémunération (CCPR), réunissant les représentants de la Direction des Ressources Humaines Groupe, de la Direction des Risques et Contrôles Permanents Groupe et de la Direction de la Conformité Groupe.

Ce comité émet un avis sur la mise à jour de la politique de rémunération élaborée par la Direction des Ressources Humaines, avant présentation au Comité des Rémunérations puis approbation par le Conseil d'administration de CACEIS.

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont soumises au contrôle de l'Inspection Générale Groupe Crédit Agricole SA et des audits internes des entités de CACEIS.

Par ailleurs, afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêt, la rémunération des personnels des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

## 2 POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

### 2.1 Principes généraux de la politique de rémunération

CACEIS définit une politique de rémunération responsable qui s'attache à concilier les exigences d'un marché toujours plus compétitif avec les attentes légitimes des collaborateurs, des clients et des actionnaires, dans un cadre fortement réglementé.

Adapté à ses métiers, essentiellement des services de business process outsourcing à destination d'une clientèle institutionnelle et de grandes entreprises, CACEIS veille à développer un système de rémunération qui assure à ses collaborateurs :

- Une rétribution favorisant la motivation, attractive et neutre du point de vue du genre, veillant à éviter tous les types de discrimination.  
La Direction des Ressources Humaines mène régulièrement des enquêtes de rémunérations externes (comparaisons avec d'autres groupes financiers) et internes (intégrant le critère de genre) sur le salaire annuel fixe et sur la rémunération variable individuelle.
- Une attribution de rémunération variable reconnaissant la performance individuelle et collective dans la durée tout en promouvant une gestion saine et maîtrisée des risques.

La politique de rémunération promeut une gestion saine et efficace des risques, y compris en prenant en compte l'appétit aux risques de CACEIS en termes de risques ESG.

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

La politique de rémunération n'encourage aucune prise de risque excessive en matière de durabilité et prend en compte la performance ajustée des risques.

La rémunération globale des collaborateurs de CACEIS est constituée par :

- La rémunération fixe,
- La rémunération variable annuelle individuelle, dont une partie peut être différée,
- La rémunération variable collective (intéressement et participation en France, « profit sharing » à l'international),
- La rémunération variable long terme,
- Les périphériques de rémunération.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences, de sa performance et de son lieu d'activité.

#### 2.1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe rétribue les compétences et l'engagement des collaborateurs nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités aux postes qui leur sont confiés en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur leur marché local.

## 2.1.2 Rémunération variable annuelle individuelle

La rémunération variable individuelle rétribue la performance annuelle du collaborateur.

Le salaire de base et la rémunération variable individuelle sont fixés dans des proportions telles que la partie variable est directement liée à la performance et qu'ils autorisent la possibilité d'un non-paiement de la rémunération variable annuelle individuelle en cas de performance insuffisante.

L'évaluation de la performance des collaborateurs doit s'appuyer sur des critères qui les encouragent à agir au mieux des intérêts de CACEIS, de ses clients, et de ses actionnaires et à respecter les exigences réglementaires et les procédures internes. Cette évaluation ne doit pas reposer sur les seuls critères économiques et financiers et doit donc également intégrer des critères qualitatifs.

La rémunération variable est liée aux résultats de l'entreprise (performance collective) via la détermination du taux de distribution et à la performance individuelle et à l'absence de comportement à risques lors de la détermination du montant attribué aux collaborateurs.

### Constitution de l'enveloppe de rémunération variable individuelle :

- Principes régissant la rémunération variable individuelle

La rémunération variable individuelle :

- > varie en fonction des résultats de l'entreprise de l'année N et est versée l'année N+1 ;
- > est fixée de façon à ce qu'elle n'entrave pas la capacité des entités du groupe CACEIS à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- > prend en compte l'ensemble des risques ainsi que le coût du capital et le coût de la liquidité ;
- > n'est versée que si les résultats du Groupe CACEIS dans son ensemble le permettent. Pour cela, elle est distribuée dans le cadre du budget approuvé par le Conseil d'Administration de CACEIS sur proposition du Comité des Rémunérations ;
- > une partie peut être différée, selon les modalités du plan applicable sur l'exercice.

- Détermination de la contribution

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable de CACEIS est, selon la procédure groupe Crédit Agricole S.A., déterminé en fonction de sa capacité à financer ses bonus compte tenu du coût du risque, du coût du capital et du coût de la liquidité, soit la contribution du métier.

La contribution est déterminée par la formule suivante, sur la base des définitions comptables habituelles :

---

### **PNB – charges directes et indirectes hors bonus – coût du risque – coût du capital avant impôts**

---

- > Le PNB est calculé net du coût de la liquidité.
- > Le coût du risque est entendu comme les provisions (pour risque avéré ou de prudence) et passages à perte enregistrés pour risque.
- > Le coût du capital permettant de prendre en compte la rémunération des fonds propres spécifique à une activité est lui-même calculé en appliquant la formule suivante :

**Emplois pondérés (RWA) x Taux d'alimentation du capital (ratio Tier 1 cible) x  $\beta$  (coefficient qui mesure le risque de marché d'une activité et permet un ajustement du ratio Tier 1 en fonction de l'exigence en capital liée au métier)**

- Définition du taux de distribution

Une fois la capacité de financement déterminée, CACEIS définit un taux de distribution qui est fonction :

- > des budgets approuvés à l'ouverture de l'exercice ;
- > des pratiques des sociétés concurrentes sur des métiers comparables ;
- > des négociations avec les partenaires sociaux.

### **2.1.3 Rémunération variable collective**

CACEIS a la volonté d'associer collectivement ses collaborateurs à ses résultats et à sa performance depuis de nombreuses années.

Pour ce faire, un mécanisme de rémunération variable collective (intéressement et participation) est en place en France.

### **2.1.4 La rémunération variable long terme**

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

Il est composé de plusieurs dispositifs différenciés selon le niveau de responsabilité dans l'organisation :

- L'actionnariat « salarié » ouvert à l'ensemble des collaborateurs, dans les pays éligibles, sous conditions définies par le Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A.;
- La rémunération long terme en actions et/ou en numéraire indexé à l'action, sous conditions de performance selon des critères économiques, boursières, sociétaux et environnementaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du groupe Crédit Agricole S.A.. Elle est réservée aux cadres dirigeants du groupe. Cette rémunération est différée selon les modalités du plan applicable sur l'exercice.

### **2.1.5 Les périphériques de rémunération**

En fonction des pays et des pratiques marché, CACEIS fournit à ses salariés un ensemble d'avantages sociaux destinés à :

- Accompanyer la création d'un revenu ou d'une épargne retraite
- Apporter un bon niveau de protection sociale aux salariés et à leur famille
- Fournir un environnement de travail stimulant et un bon équilibre vie privée-vie professionnelle.

Dans certains cas, la rémunération globale est également constituée d'avantages en nature. Ceci concerne principalement :

- L'attribution de véhicules de fonction selon les responsabilités exercées ;
- L'attribution d'avantages destinés à couvrir le différentiel de coût de vie pour les populations expatriées.

## **2.2 Principes de la politique de rémunération du personnel identifié**

Conformément à la réglementation, la politique de rémunération du personnel identifié est caractérisée par les principes suivants :

- les montants de rémunérations variables ainsi que leur répartition n'entravent pas la capacité des établissements à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;

- la rémunération variable est différée dès lors qu'elle est égale ou supérieure à 50 000 euros ou qu'elle représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale (sauf réglementation locale plus contraignante) ;
- la composante variable pour un collaborateur donné relevant d'un établissement de crédit ne peut excéder 100% de la composante fixe. Néanmoins, l'Assemblée Générale des actionnaires peut approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200% de la composante fixe de chaque collaborateur (sauf réglementation locale contraire);
- une partie de la rémunération variable est différée sur quatre ou cinq ans et acquise par tranches, sous condition de performance, de la présence effective à la date d'acquisition et d'absence de comportement professionnel à risque ;
- une partie de la rémunération variable (minimum 50 %) est versée en actions ou en numéraire adossé à l'action;
- l'acquisition de chaque attribution en actions ou en numéraire adossé à l'action. est suivie d'une période de rétention d'au moins six mois.

### 2.3 Périmètre du personnel identifié

Pour les établissements de crédit, le règlement délégué (UE) 2021/923 de la Commission européenne et l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, définissent le champ d'application des mesures d'encadrement applicables aux collaborateurs dits « personnels identifiés ».

Sont visés, d'une part, des personnels au titre de leur fonction Groupe CACEIS, d'autre part, des personnels au titre de leur fonction au sein des entités de CACEIS dont le total de bilan est supérieur à 10Md€, en France, ou conformément aux seuils définis par les régulateurs nationaux et enfin pour l'ensemble des entités régulées concernées des personnels en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération.

Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein de CACEIS ou d'une filiale de taille importante :

- Les dirigeants mandataires sociaux (DG, DGD),
- Les membres du Conseil d'administration
- Les membres du Comité Exécutif,
- Les responsables des fonctions support en charge : des affaires juridiques, de la finance, des ressources humaines, des technologies de l'information,
- Les responsables des trois fonctions de contrôle à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit,
- Les collaborateurs responsables d'un comité en charge d'une catégorie de risques suivants : risque de crédit, risque de contrepartie, risque résiduel, risque de concentration, risque de titrisation, risque de marché, risque de taux d'intérêt, risque opérationnel, risque de liquidité et risque de levier excessif,
- Les collaborateurs ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ou étant membres votants (a minima les membres permanents représentant les fonctions Risques et Contrôles permanents, Juridique, Conformité disposant d'un droit de veto) du comité « nouvelles activités / nouveaux produits ».

Personnels identifiés en fonction du niveau de leur délégation :

- Les collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieur à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) de leur filiale d'appartenance et d'au moins 5 millions d'euros, ou une délégation de pouvoir pour structurer de tels produits et ayant un impact significatif sur le profil de risque de la filiale d'appartenance,
- Les collaborateurs ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR) de leur filiale d'appartenance,
- Les responsables hiérarchiques de collaborateurs non identifiés individuellement mais qui, collectivement et en cumulé, ont une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) de leur filiale

d'appartenance et d'au moins 5 millions d'euros, ou ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR) de leur filiale d'appartenance.

Personnels identifiés en fonction du niveau de leur rémunération :

- Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée au titre de l'exercice précédent est supérieure ou égale à 500.000 € sur le précédent l'exercice ,
- Les collaborateurs non identifiés au titre de l'un des critères précédents dont la rémunération totale attribuée au titre de l'exercice précédent les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés (pour les entités de plus de 1 000 collaborateurs).

Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des Unités Opérationnelles Importantes (UOI) :

- Les responsables de ces Unités Opérationnelles Importantes.

Critères supplémentaires applicables aux entités dont le total de bilan est supérieur à 30 Mds EUR et au sein des UOI de ces Entités :

- Au niveau de l'entité : les collaborateurs exerçant une fonction de contrôle subordonnée,
- Au niveau des UOI : les responsables des Unités Opérationnelles subordonnées en charge d'une activité « Métier ».

La détermination des collaborateurs faisant partie du personnel identifié est effectuée chaque année sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources Humaines, Risques et Contrôles Permanents et Conformité de CACEIS.

## **2.4 Caractéristiques des règles de différé du personnel identifié**

- Montants des rémunérations variables à différer

Le système mis en place favorise l'association des collaborateurs à la performance moyen-terme du Groupe Crédit Agricole SA et à la maîtrise des risques.

En pratique, compte tenu du principe de proportionnalité, les collaborateurs dont le bonus ou la part variable de rémunération est inférieure à 50 000 € ou un tiers de la rémunération annuelle totale sont exclus du champ d'application des règles de différé et ce, pour chacune des entités du Groupe Crédit Agricole SA et sauf exigence contraire des régulateurs locaux des pays où les entités du groupe sont implantées.

La part différée est fonction de la part variable globale de rémunération allouée pour l'exercice. Ce barème peut être adapté selon les pays en fonction des exigences réglementaires locales.

- Versement en actions ou instruments équivalents

La rémunération variable différée ainsi que la part non différée soumise à une période de rétention d'au moins 6 mois sont acquises sous forme d'actions ou de numéraire adossé à des actions. De ce fait, 50% au moins de la rémunération variable des collaborateurs reconnus personnel identifié sont attribués en actions ou instruments équivalents.

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.

- Conditions de performance

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise à la satisfaction d'une condition de performance, de la présence effective dans le Groupe à la date d'acquisition et d'absence de comportement professionnel à risque.

L'acquisition de la part différée se fait par quart ou cinquième :

- > un quart en année N+1, un quart en année N+2, un quart en année N+3 et un quart en année N+4 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de rétention d'au moins six mois ; ou
- > un cinquième en année N+1, un cinquième en année N+2, un cinquième en année N+3, un cinquième en année N+4 et un cinquième en année N+5 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de rétention d'au moins six mois.

En ce qui concerne les cadres dirigeants, au sens de Crédit Agricole SA, reconnus personnel identifié, les conditions de performance prises en compte pour la rémunération variable long terme sont calculées sur les performances suivantes :

- > performance économique intrinsèque de Crédit Agricole S.A.
- > performance relative de l'action Crédit Agricole S.A., mesurée par le classement du ratio de Price to Tangible Book Value (P/TBV) de l'action Crédit Agricole S.A. par rapport à un échantillon de banques européennes cotées,
- > performance environnementale et sociétale de Crédit Agricole S.A. :
  - o la performance environnementale est mesurée à l'issue de la Période d'Acquisition par la progression des trajectoires Net Zéro liées à trois secteurs (Pétrole et Gaz, Automobile et Electricité) ;
  - o la performance sociétale est mesurée à l'issue de la Période d'Acquisition selon le critère suivant : « Amplifier la diversité et la mixité dans toutes les entités du Crédit Agricole et au sein de sa gouvernance ».

La condition de performance de la rémunération variable annuelle individuelle est calculée par rapport à l'objectif de résultat net de CACEIS chaque année.

- > Structure de la rémunération variable : exemple d'un(e) collaborateur(trice) dont la rémunération variable est différée sur quatre ans avec une période de rétention de six mois

		Année N		Année N+1		Année N+2		Année N+3		Année N+4		% différés
		Mars	Sept	Mars	Sept	Mars	Sept	Mars	Sept	Mars	Sept	
Rémunération variable ≥ 50K€ ou 1/3 de la Rémunération Totale	Entre 50K€ - 500K€	Part immédiate		30%	30%							40%
		Part différée			≤ 5%	≥ 5%	≤ 5%	≥ 5%	≤ 5%	≥ 5%	≤ 5%	
	≥ 500K€ (minimum non différé: 300K€)	Part immédiate		20%	20%							60%
		Part différée			≤ 7,5%	≥ 7,5%	≤ 7,5%	≥ 7,5%	≤ 7,5%	≥ 7,5%	≤ 7,5%	

Mars : Numéraire.

Sept. : Action ou Numéraire adossé à l'action.

NB : Ce barème peut être adapté selon les pays en fonction des exigences réglementaires locales.

- Plafonnement de la rémunération différée

En ce qui concerne la rémunération variable long terme, l'acquisition peut varier de 0 % à 120 % pour chaque critère de performance. Chaque critère compte pour un tiers de l'acquisition et, au global sur les trois indicateurs, le taux d'acquisition moyen ne peut pas dépasser 120%.

Pour la rémunération variable annuelle individuelle, le plafond correspond à un taux d'acquisition de 100%.

## 2.5 Collaborateurs hors personnel identifié, éligibles à un différé de leur part variable

Pour les collaborateurs hors personnel identifié dont le bonus est égal ou supérieur à 120 000 €, la part différée est fonction de la part variable globale (hors actions gratuites de performance) allouée pour l'exercice et est donnée par le barème suivant :

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

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.

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 et d'une condition de présence à la date d'acquisition.

## 2.6 Limitation des bonus garantis

Les rémunérations variables garanties (welcome bonus et bonus garanti) sont strictement limitées aux recrutements externes et pour une durée ne pouvant excéder un an.

L'attribution d'une rémunération variable garantie est soumise aux modalités de paiement applicables sur l'exercice, qui peuvent conduire à un versement conditionnel différé.

## 2.7 Rachat de la rémunération variable différée

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

## 2.8 Communication

La rémunération versée au cours de l'exercice au personnel identifié fait l'objet d'une résolution soumise annuellement à l'Assemblée générale de CACEIS. Une telle résolution a été présentée lors de l'Assemblée générale de CACEIS du 12 mai 2025.

Conformément à la réglementation, une résolution pour approuver un ratio maximal de rémunération variable supérieur à 100% de la rémunération fixe est soumise à l'Assemblée générale de CACEIS et des filiales qui le souhaitent (dans la limite de 200%). Une telle résolution a été présentée et approuvée lors de l'Assemblée générale du 11 mai 2021.

## 2.9 Processus de contrôle

Le montant total de la rémunération variable attribué à un collaborateur peut en tout ou partie être réduit en fonction des agissements ou du comportement à risques constatés.

Un dispositif interne de contrôle des comportements à risques est défini au sein de CACEIS par des procédures ad hoc en coordination avec les lignes métier Risques et Contrôles Permanents et Conformité.

Ce dispositif comprend notamment une procédure d'arbitrage « Contrôle de la Politique de rémunération Groupe CACEIS », avec la participation des fonctions de contrôle Groupe (Ressources Humaines, Risques et Contrôles Permanents et Conformité), afin de pouvoir traiter des éventuels cas constatés au cours d'un exercice.

Une attention particulière est portée aux collaborateurs identifiés au sens de la réglementation.

### 3 INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE

#### 3.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025

Au titre de 2025, 67 collaborateurs font partie du « personnel identifié » en application des articles 92 et 94 de la Directive européenne 2019/876/UE du 20 mai 2019 dite «CRD V» et du Règlement délégué (UE) n° 2021/923 du 25 mars 2021, et de l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.

L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 9,2 millions d'euros.

#### 3.1.1 Détails des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraires et montants en instruments et le nombre de bénéficiaires - REM 1

(en millions d'euros)	Conseil d'administration	Dirigeants	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Autres métiers	Total
Nombre de personnel identifié	10	4	9	21	23	67
Dont nombre de personnel identifié et différé	0	4	9	10	22	45
<b>RÉMUNÉRATION FIXE TOTALE</b>	0,1	1,7	1,9	2,8	5,8	12,3
<i>Dont montants en Numéraires</i>	0,1	1,7	1,9	2,8	5,8	12,3
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE TOTALE</b>	0,0	2,4	1,5	1,3	4,0	9,2
<i>Dont montants en Numéraires</i>	0,0	1,2	0,8	0,8	2,0	4,8
<i>Dont montants différés</i>	0,0	0,6	0,3	0,2	0,9	2,0
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>	0,0	1,2	0,8	0,5	2,0	4,5
<i>Dont montants différés</i>	0,0	0,6	0,3	0,2	0,9	2,0
<b>RÉMUNÉRATION TOTALE</b>	0,1	4,1	3,4	4,1	9,8	21,5

### 3.2 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2025 - REM 2

(en millions d'euros)	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
<b>Rémunération variable garantie</b>			
Nombre de personnel identifié	-	-	-
<b>Montant total</b>	-	-	-
<b>Indemnités de départ attribués au titre de l'année de référence (1)</b>			
Nombre de personnel identifié	-	-	-
<b>Montant total</b>	-	-	-
<i>Dont part payée pendant l'année de référence</i>	-	-	-
<i>Dont Montant d'indemnité la plus élevée</i>	-	-	-

(1) Indemnités de départ payées en totalité au moment du départ et n'étant pas soumises aux règles d'encadrement de la rémunération variable.

### 3.3 Rémunération variable différée (acquise et non acquise) - REM 3

(en millions d'euros)	Rémunération variable différée totale <sup>(1)</sup>	Dont rémunération variable différée acquise en 2026 <sup>(2)</sup>	Dont rémunération variable différée non acquise en 2026 <sup>(2)</sup>	Montant total des ajustements explicites effectués <sup>(3)</sup>	Montant total des ajustements implicites effectués <sup>(4)</sup>	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence et acquis en 2026 <sup>(5)</sup>	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence acquis en 2026 et soumis à une période de rétention <sup>(5)</sup>
<b>Dirigeants mandataires sociaux</b>	<b>4,1</b>	<b>0,8</b>	<b>3,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,2</b>	<b>1,0</b>	<b>0,4</b>
<i>Dont montants en Numéraires</i>	2,0	0,4	1,6	0,0	0,0	0,4	0,0
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>	2,2	0,4	1,7	0,0	0,2	0,6	0,4
<b>Autres personnels identifiés</b>	<b>7,8</b>	<b>1,7</b>	<b>6,1</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>2,0</b>	<b>0,9</b>
<i>Dont montants en Numéraires</i>	3,8	0,8	3,0	0,0	0,0	0,8	0,0
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>	4,0	0,9	3,1	0,0	0,3	1,2	0,9

(1) Rémunération différée acquise au titre de 2026 et rémunération différée non acquise au titre des exercices antérieurs  
(2) En valeur d'attribution  
(3) Ajustements explicites relatifs au taux d'atteinte de conditions de performance au titre de l'année 2026  
(4) Ajustements implicites relatifs à l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole SA entre la date d'attribution et la date d'acquisition  
(5) En valeur d'acquisition

### 3.4 Rémunération totale 2025 supérieure ou égale à 1 million d'euros - REM 4

Rémunération totale	France	EEE (hors France)	Hors EEE (y compris Royaume-Uni)
<b>De 1 000 000 à 1 500 000 €</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>De 1 500 000 à 2 000 000 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>De 2 000 000 à 2 500 000 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>De 2 500 000 à 3 000 000 €</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### 3.5 Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2025, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - REM 5

(en millions d'euros)	Conseil d'administration	Dirigeants	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Autres métiers	Total
Nombre de personnel identifié	10	4	9	21	23	67
<b>Rémunération du personnel identifié</b>	<b>0,1</b>	<b>4,1</b>	<b>3,4</b>	<b>4,1</b>	<b>9,8</b>	<b>21,5</b>
<i>Dont rémunération variable</i>	<i>0,1</i>	<i>1,7</i>	<i>1,9</i>	<i>2,8</i>	<i>5,8</i>	<i>12,3</i>
<i>Dont rémunération fixe</i>	<i>0,0</i>	<i>2,4</i>	<i>1,5</i>	<i>1,3</i>	<i>4,0</i>	<i>9,2</i>