RAPPORT

SUR

LA POLITIQUE

ET

LES PRATIQUES DE REMUNERATION

DU GROUPE CREDIT DU NORD

2020

Article 450 du CRR Européen

PREAMBULE

Au sein du groupe Crédit du Nord, la politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations, et notamment de la Directive européenne 2013/36/UE du 26 juin 2013 dite CRD IV et de sa transposition en France via l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 février 2014, pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (appelée ci-après « population régulée »). **Elle est revue régulièrement** conformément à l'article **L.511-72 du Code monétaire et financier.** L'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire n'a pas d'incidence sur la politique du groupe Crédit du Nord

Elle se conforme également aux recommandations du **Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF pour les dirigeants mandataires sociaux**.

POLITIQUE ET PRINCIPES DU GROUPE EN MATIERE DE REMUNERATION

La politique de rémunération du Groupe est examinée chaque année. Elle est définie par la Direction Générale, sur proposition de la direction des Ressources humaines du Groupe. Le Conseil d'Administration valide cette politique, sur avis du Comité des rémunérations.

1 Composition et rôle du Comité des Rémunérations

Le Comité des rémunérations rend compte de ses travaux au Conseil d'Administration ou de Surveillance, selon la forme juridique de la société. Chaque entité du groupe Crédit du Nord a mis en place un Comité des rémunérations.

Quelle que soit l'entité du Groupe, le Comité des rémunérations est composé de deux membres.

Pour le **Crédit du Nord**, les administrateurs, membres de ce comité, sont :

- depuis le 8 octobre 2020, Monsieur Sébastien PROTO, Directeur général adjoint de Société Générale en charge de la banque de détail en France et Président du Conseil d'Administration du Crédit du Nord. Il a succédé à Monsieur Philippe AYMERICH qui a démissionné de son mandat le 8 octobre 2020 ;
- Monsieur Jean-François SAMMARCELLI, Administrateur indépendant au Conseil d'Administration du Crédit du Nord.

Le Comité des rémunérations se réunit au minimum une fois par an pour effectuer un examen des rémunérations et passe en revue différents points relatifs aux rémunérations pour ainsi préparer les décisions du Conseil, notamment sur :

- Les dirigeants mandataires sociaux :
  - statuts et rémunérations,
  - évaluation des performances qualitatives et quantitatives au titre de l'exercice écoulé,
  - examen des objectifs pour l'année suivante qui seront proposés au Conseil ;
- La réglementation :
  - vérification de la conformité de la politique de rémunération en particulier celle concernant la population régulée ;
- La politique de rémunération du Groupe :
  - examen du respect par le personnel régulé des politiques de maîtrise des risques,
  - proposition au Conseil d'attribution de plans d'actions de performance,

- suivi de l'atteinte des conditions de performance applicables aux rémunérations différées et à l'intéressement à long terme du Groupe.

Depuis 2014, le Comité des rémunérations veille à ce que la politique de rémunération prenne bien en compte les normes mises en place par la Directive CRD IV.

En complément des contraintes imposées par la Directive CRD III, la Directive CRD IV qui s'applique depuis l'exercice 2014, prévoit notamment :

- ✓ une définition de la population régulée encadrée par des standards techniques réglementaires définis par l'European Banking Authority (EBA), dans le Règlement délégué (UE) n°604/2014;

- ✓ le plafonnement de la rémunération variable de cette population au niveau du salaire fixe, avec la possibilité d'aller jusqu'à un rapport de 2 : 1 entre variable et fixe, sous réserve d'approbation par les actionnaires en Assemblée Générale.

Le groupe Crédit du Nord s'est mis en conformité avec la Directive CRD IV :

- ✓ en définissant un périmètre de population régulée conforme au Règlement délégué (UE) n°604/2014 ;

- ✓ en faisant autoriser par l'Assemblée Générale des actionnaires de chaque entité du Groupe, courant mai 2014, le relèvement du ratio variable / fixe de cette population à 2 : 1

Par ailleurs, la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Sapin 2 » contraint le vote des actionnaires.

La loi Sapin 2 introduit ainsi deux votes annuels :

- un vote ex ante sur la politique de rémunération des mandataires sociaux depuis 2017,
- applicable depuis 2018, un vote ex post sur les rémunérations attribuées au titre de l'exercice antérieur.

2 Principes de la politique de rémunération du groupe Crédit du Nord

2-1 Principes adoptés

Les principes de la politique de rémunération applicables à l'ensemble du personnel du Crédit du Nord ont été présentés et approuvés par les Conseils d'Administration du 29 juillet 2010 puis du 17 février 2012. Ils sont représentés chaque année depuis 2012 et sont réapprouvés tous les ans.

Ces principes précisent notamment que la rémunération des collaborateurs du Crédit du Nord comporte, pour tous les collaborateurs, en classification et hors classification, quels que soient le métier exercé et le niveau hiérarchique :

a) une **rémunération fixe :** elle s'inscrit pour chaque collaborateur dans une fourchette associée au métier exercé et tient compte du parcours individuel, du degré de maîtrise du métier et du potentiel d'évolution. Elle peut être augmentée au titre de mesures collectives résultant d'accords collectifs négociés à l'occasion des négociations salariales annuelles avec les Organisations Syndicales ou décidées unilatéralement par la Direction de l'Entreprise, ou au

titre de mesures individuelles sélectives décidées par la hiérarchie dans le cadre de budgets globaux dédiés fixés chaque année par la Direction Générale de l'Entreprise.

b) une **rémunération variable** : elle est versée annuellement sous la forme de primes collectives résultant d'accords collectifs négociés dans le cadre des négociations salariales annuelles avec les Organisations Syndicales ou décidées unilatéralement par la Direction de l'Entreprise, et/ou de primes de performance individuelles (PPI) prenant en compte la contribution individuelle et les résultats obtenus au cours de l'année écoulée qui sont décidées par la hiérarchie dans le cadre d'un budget global fixé chaque année par la Direction Générale en considérant la performance collective de l'Entreprise pour l'exercice considéré.

La fixation des montants individuels de la rémunération variable n'est pas assise sur des formules mathématiques, ni des systèmes de commissionnement sur les actes de vente ou tout autre support.

Le commissionnement à l'acte est supprimé depuis 1996.

Il n'existe aucun dispositif de rémunération variable garantie ou automatiquement reconductible.

Pour les **collaborateurs rangés dans la classification de la Convention collective de la Banque**, les décisions individuelles en matière d'augmentations de la rémunération fixe et d'attribution de primes de performance sont préparées par des instances collégiales, les ***collèges de rémunération***, réunissant pour un périmètre donné (groupe d'agences, direction fonctionnelle…), les responsables hiérarchiques et le directeur des Ressources Humaines du périmètre qui passent en revue par métier (tous les conseillers Particuliers du périmètre, puis tous les conseillers Professionnels, etc…) la situation salariale de tous les collaborateurs, en intégrant les résultats de l'évaluation annuelle de performance.

Pour les **Cadres Hors Classification**, les propositions d'augmentation de la rémunération fixe et d'attribution de primes de performance sont soumises à la Direction Générale qui en décide.

Les décisions concernant la rémunération fixe et les attributions de primes variables des membres du Comité de Direction dont les Présidents des filiales et Directeurs des régions d'exploitation sont soumises à la validation des conseils d'administration ou de surveillance, selon l'entité. Par ailleurs, les titulaires des postes identifiés comme **Postes Clés** du groupe Société Générale relèvent, en matière de rémunération, des principes définis par le groupe Société Générale tels qu'exposés dans le Document d'Enregistrement Universel (URD) du Groupe.

A ces dispositifs, peut s'ajouter, sur décision de l'actionnaire, la mise à la disposition de la Direction Générale du Crédit du Nord d'enveloppes de « ILTs » (Intéressement à Long Terme) dont les supports (actions Société Générale ou autres supports), les critères généraux de répartition, les règles de conservation et les conditions éventuelles, sont fixés par l'actionnaire. Ces enveloppes sont réparties individuellement par le Crédit du Nord dans un objectif de fidélisation et de reconnaissance de la performance durable.

Enfin, les **avantages annexes**, regroupant l'épargne salariale, les avantages sociaux et la contribution de l'Entreprise aux dispositifs de couverture sociale d'entreprise (Mutuelle, Prévoyance) sont valorisés conjointement aux vecteurs précédents dans un **Bilan social personnalisé** mis à la disposition de chaque collaborateur et reprenant les montants perçus au cours de l'année écoulée et au cours de l'année précédente à ces divers titres.

La **négociation annuelle obligatoire** porte sur les masses globales allouées pour l'année à venir :

- aux augmentations de la rémunération fixe (mesures générales, mesures catégorielles, budgets dédiés aux augmentations individuelles pour l'ensemble de l'année à venir, quels qu'en soient les faits générateurs y compris promotions et mutations),

- aux attributions de prime de performance (au titre de l'activité et des résultats obtenus au cours de l'année écoulée).

Conformément au principe fixé dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé avec les Organisations Syndicales, la négociation porte également sur le budget dédié à la résorption des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. L'engagement de ce budget est placé sous le contrôle direct de la Direction des Ressources Humaines.

Les propositions de la Direction pour cette négociation annuelle sont arrêtées par la Direction Générale du Groupe, en considération de la performance collective du Crédit du Nord pour l'exercice de référence.

Les principes ci-dessus, adoptés par le Conseil d'Administration du Crédit du Nord, ont été présentés aux conseils des différentes filiales du Crédit du Nord lesquels ont décidé de les adopter.

Lors du Conseil d'Administration du Crédit du Nord du 25 février 2021, le Président a proposé au Conseil que les principes de la politique de rémunération au sein du Groupe Crédit du Nord tels que présentés et adoptés par le Conseil du 17 février 2012 demeurent d'actualité. Le Conseil a approuvé à l'unanimité.

2-2 Population régulée

En continuité avec l'exercice précédent et en ligne avec la réglementation, le périmètre de la population régulée couvre notamment l'ensemble des collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Banque, y compris les personnes exerçant une fonction de contrôle.

Depuis 2014, à la suite de la publication du Règlement délégué (UE) n°604/2014 le 6 juin, le périmètre de population régulée a été établi pour tenir compte des standards techniques réglementaires de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA).

En 2020, la population régulée du Groupe a été mise à jour à partir de ces mêmes standards techniques réglementaires.

A/ Périmètre :

Depuis 2014, au niveau réglementaire, l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne a défini notamment un seuil de 10 G€ à partir duquel les filiales de groupes bancaires doivent identifier une population régulée sur base individuelle en appliquant l'ensemble des critères EBA. Ainsi, le Groupe Crédit du Nord identifie une population régulée CRD IV sur base individuelle.

Ce seuil est franchi par la Société Marseillaise de Crédit, dont le total bilan à fin décembre 2019 est supérieur à 13G€.

Cependant, selon le point III de l'article L.511-57 du Code Monétaire et Financier, toutes entités appartenant à un Groupe soumis à une surveillance sur une base consolidée ou sous-consolidée par l'ACPR sont soumises aux dispositions des articles L.511-71 à L.511-88 de ce même Code dans tout en tenant compte de leur taille et de leur organisation interne ainsi que de la nature, de l'échelle et de la complexité de leur activité. Il est également tenu compte, le cas échéant, des dispositions d'encadrement des rémunérations auxquelles ces entités sont par ailleurs tenues.

Dans ce cadre, le Comité des rémunérations ne voit pas l'utilité d'une identification de régulés de la Société Marseillaise de Crédit sur base individuelle notamment au regard des éléments suivants :

- les membres du Directoire de la Société Marseillaise de Crédit ainsi que ses Responsables des risques sont régulés au niveau du Crédit du Nord,
- les fonctions régaliennes (Risques / Conformité / Finances / RH) de la Société Marseillaise de Crédit ont un lien fonctionnel, voire hiérarchique, avec les directeurs régaliens au niveau du groupe Crédit du Nord,
- la Société Marseillaise de Crédit a délégué au Crédit du Nord son Comité des risques du Conseil de Surveillance,
- la Société Marseillaise de Crédit n'a pas de politique de rémunération en propre et applique la politique de rémunération du Crédit du Nord,
- enfin, le ratio CET1 (Common Equity Tier-one, élément clé de la solvabilité) ainsi que les fonds propres normatifs ne sont calculés qu'au niveau du groupe Crédit du Nord.

Par conséquent, le périmètre au niveau du groupe Crédit du Nord (CDN) s'établit à **95 salariés régulés** en 2020 (contre 86 en 2017, 90 en 2018 et 92 en 2019) lesquels se répartissent comme suit :

Typologie des régulés Crédit du Nord social	**Nombre de régulés 2020***
Membres du CODIR	19
Dirigeants des entités d'exploitation	6
Preneurs de risques	17
Personnes exerçant des fonctions de contrôle	9
Autres	2
Total	**53**

Typologie des régulés banques régionales filiales	**Nombre de régulés 2020***
CODIR	10
Dirigeants des filiales	14
Preneurs de risques des filiales	18
Total	**42**

* En 2020, les régulés ont été répartis selon la banque dans laquelle ils ont leur contrat alors qu'en 2019, ils étaient répartis selon la banque d'affectation.

Dans la continuité des derniers exercices, le nombre des régulés a peu évolué entre 2019 et 2020 : 3 nouvelles personnes uniquement.

B/ Politique de rémunération variable de la population régulée au titre de 2020

L'approche adoptée en matière de définition et de structuration des rémunérations variables de la population régulée est conforme à la Directive CRD IV.

L'attribution des éléments de rémunération variable n'est pas contractuelle, elle est fonction de la performance collective et individuelle et tient compte d'éléments quantitatifs et qualitatifs définis ex ante et mesurés au niveau de l'activité/entité à laquelle appartient le collaborateur régulé et à son niveau individuel. Elle prend également en compte le contexte économique, social et concurrentiel. Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, la rémunération variable n'est pas directement et uniquement corrélée aux revenus générés.

Les modalités de détermination des enveloppes de rémunération variable, ainsi que leur répartition, tiennent compte de l'ensemble des risques à travers des ajustements quantitatifs et qualitatifs.

La rémunération variable attribuée à la population régulée CRD IV au titre de 2020 intègre, en conformité avec la réglementation, dès lors que le variable dépasse 100 K€ :

- Une part non-acquise soumise à conditions de présence, de performance, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité, différée sur trois ans avec acquisition par tiers, avec un taux de différé de 40% minimum et pouvant aller jusqu'à 70% pour les rémunérations variables les plus élevées ;

- Une attribution de plus de 50% en actions ou équivalents actions Société Générale[1], soit 50% de la part acquise et deux-tiers de la part non-acquise.

L'acquisition de la rémunération variable non-acquise est intégralement soumise à la double condition (i) de performance et (ii) de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité.

Les conditions de performance financière sont basées sur le niveau de Core Tier One du Groupe et sur le niveau de profitabilité du Groupe et du métier ou activité. Si un minimum de performance n'est pas atteint chaque année, les rémunérations variables différées sont partiellement ou intégralement perdues (principe de malus mentionné à l'article L.511-83 du Code Monétaire et Financier).

Les plans d'intéressement à long terme destinés à la strate managériale sont soumis à des conditions de performance relatives de Total Shareholder Return (TSR).

Le panel de banques utilisé pour calculer le TSR inclut outre la Société Générale : Barclays, BBVA, BNP Paribas, Crédit Agricole, Crédit Suisse, Deutsche Bank, Intesa Sanpaolo, Nordea, Santander, UBS et Unicredit.

Par ailleurs, toute prise de risque excessive ou tout comportement jugé inacceptable par la Direction Générale peut entraîner une réduction ou le non-versement de ces rémunérations variables différées, voire la demande de restitution des éléments de rémunération variable déjà perçus, sous réserve des réglementations en vigueur.

Les seuils de performance sont fixés par la Direction financière du groupe Société Générale et sont validés par le Conseil d'Administration.

1 : Comme l'an dernier, les échéances de la part non-acquise de la rémunération variable payées en instruments actions devraient être attribuées, pour les résidents fiscaux français, en actions Société Générale, en lieu et place des équivalents actions précédemment alloués.

Pour 2020, la condition de performance du Crédit du Nord est liée à la réalisation conjuguée de plusieurs paramètres : le ratio Core Tier One au titre de l'année N-1, le résultat d'exploitation du Groupe au titre de N-1 et le résultat d'exploitation (REX) de CDN au titre de l'année N-1.

Les conditions de performance ont été réalisées à 100%.

Les propositions de rémunération variable respectent le plafonnement de la rémunération variable par rapport à la rémunération fixe imposé par la Directive CRD IV, dans la limite autorisée par l'Assemblée Générale de la Société Générale et celle du Crédit du Nord en 2014, à savoir un niveau de rémunération variable ne dépassant pas deux fois celui de la rémunération fixe pour l'ensemble de la population régulée. Cette décision restera en vigueur tant que l'Assemblée Générale ne l'aura pas remise en question.

C/ Conditions spécifiques encadrant les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est conforme à la CRD IV et à sa transposition en droit français. Elle respecte également les recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF. Ainsi, la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est définie par le Conseil d'Administration (ou de Surveillance), sur proposition du Comité des Rémunérations. La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est détaillée aux chapitres « Gouvernement d'entreprise » du Document d'Enregistrement Universel 2020 (incluant le rapport financier annuel 2020) du Crédit du Nord (chapitre 2) et du Document d'Enregistrement Universel 2021 (rapport financier annuel 2020) de la Société Générale (chapitre 3).

Conformément à la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « loi Sapin 2 », la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale. En cas de vote négatif, le Conseil d'Administration se réunira dans un délai raisonnable et, dans l'intervalle, les principes mis en œuvre en 2016 continueront à s'appliquer.

Par ailleurs, depuis 2018, aucune rémunération variable, annuelle ou exceptionnelle, ne sera versée avant d'obtenir l'approbation des actionnaires.

D/ Structure de la rémunération variable

La rémunération variable est attribuée sous la forme d'une prime, au terme de chaque exercice social, après arrêté des comptes. Depuis plusieurs années, le montant de cette prime est arrêté en tenant compte d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs définis et mesurés au niveau de l'activité/entité à laquelle appartient le collaborateur régulé et à son niveau individuel.

Conformément à la réglementation et à la politique du groupe Société Générale, la part variable de la rémunération se décompose en :

- une part acquise, payée à hauteur de 50% en numéraire et de 50% en équivalents-actions Société Générale et,
- une part non acquise, dont le paiement est différé à hauteur de 40% minimum.

Pour les **régulés membres du Comité de Direction du groupe Société Générale et responsables de BU/SU***, cette part non acquise comprend cinq échéances attribuées à hauteur des 2/5 en numéraire et

des 3/5 en actions ou équivalents-actions Société Générale et conditionnées à la réalisation des conditions de performance définies dans les plans de rémunération variable différée des responsables de BU/SU du groupe Société Générale ;

Pour les **régulés hors Responsables de BU/SU* du groupe Société Générale**, cette part non acquise est attribuée à hauteur des 1/3 en numéraire et des 2/3 en actions ou équivalents-actions Société Générale et conditionnée à la réalisation des conditions de performance définies dans le plan de rémunération variable différée du groupe Société Générale.

* *Responsables de Business Units (métiers, régions) et Service Units (fonctions support et de contrôle)*

Ainsi, **pour les personnes régulées dont la rémunération variable est supérieure à 100K€,** le mode de paiement et la décomposition entre part acquise et non acquise sont les suivants :

<table>
<tr><td>REMUNERATION VARIABLE TOTALE</td><td>PART ACQUISE</td><td colspan="5">PART NON ACQUISE</td></tr>
<tr><td>Dates d'acquisition</td><td>mars-21</td><td>mars-22</td><td>mars-23</td><td>mars-24</td><td>mars-25</td><td>mars-26</td></tr>
<tr><td>Membre du Comité de Direction du groupe Société Générale
CODIR Responsable BU/SU
(min 40% de différé)</td><td rowspan="2">Cash
(50%)</td><td rowspan="2">Equivalents actions
+6 mois (1)
(50%)</td><td>Cash
(20%)</td><td>Cash
(20%)</td><td>Actions ou Equivalents actions
+ 6 mois (1)
(20%)</td><td>Actions ou Equivalents actions
+ 6 mois (1)
(20%)</td><td>Actions ou Equivalents actions
+ 6 mois (1)
(20%)</td></tr>
<tr><td>Autre Population régulée
(min 40% de différé)</td><td>Cash
(33%)</td><td>Actions ou Equivalents actions
+ 6 mois (1)
(33%)</td><td>Actions ou Equivalents actions
+ 6 mois (1)
(33%)</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>

(1) Période de rétention (indisponibilité) applicable aux actions ou équivalents actions

3 Informations sur les rémunérations au titre de l'exercice 2020

3-1 Population régulée (personnes dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'Entreprise) hors dirigeants mandataires sociaux du Crédit du Nord (CDN)

Le groupe Crédit du Nord procède à l'identification de régulés sur base individuelle depuis 2014.

Les données de rémunération, de différés et d'historiques d'encours sont donc présentées sur la profondeur d'historique suivante :

- Plans 2013 et 2014 pour les 2 régulés en 2013 et 2014 avec la particularité que l'un de ces deux régulés soit également membre du CODIR groupe Société Générale et qu'il bénéficie à ce titre également d'un plan de différé au titre de 2012, année de sa prise de fonction comme Directeur

général du Crédit du Nord

- Plan 2014 pour les 55 régulés 2014 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2015 pour les 58 régulés 2015 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2016 pour les 60 régulés 2016 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2017 pour les 86 régulés 2017 (dont 3 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2018 pour les 90 régulés 2018 (dont 3 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2019 pour les 92 régulés 2019 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)
- Plan 2020 pour les 95 régulés 2020 (dont 2 dirigeants mandataires sociaux CDN)

A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020 (en M€)

	Total Groupe CDN	CODIR	Autres
Population régulée hors mandataires sociaux	93	27	66
Rémunération totale	13,45	5,84	7,62
dont Rémunération fixe	9,76	3,79	5,97
dont Rémunération variable[1]	3,70	2,05	1,65
Rémunération variable[1]			
dont part acquise	2,96	1,70	1,26
dont part en numéraire	2,70	1,44	1,26
dont part en instruments[2]	0,26	0,26	0,00
dont part différée	0,74	0,35	0,39
dont part en numéraire	0,12	0,12	0,00
dont part en instruments	0,62	0,23	0,39

(1) Paiement réparti en cinq échéances entre mars 2021 et mars 2024

(2) Restant soumis à une gestion appropriée des risques et au respect de la conformité pendant la période d'indisponibilité

Au sein du groupe Crédit du Nord, aucune personne ne perçoit de rémunération supérieure ou égale à 1 000 000 €.

B. Rémunérations variables différées

a. Synthèse des plans de rémunérations variables différés concernés par échéance et instrument (pour les personnes dont la rémunération variable excède 100K€ et hors Comité exécutif et Comité de direction Société Générale).

Échéances	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Plan 2014	50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions						
Plan 2015		50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Eq. Actions	Eq. Actions					
Plan 2016			50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions				
Plan 2017				50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions			
Plan 2018					50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions		
Plan 2019						50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions	
Plan 2020							50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions

Equivalents Actions Société Générale avec période d'indisponibilité de 6 mois minimum versés en numéraire à l'échéance
Actions de performance Société Générale avec une période d'acquisition d'au moins 2 ans suivie d'une période d'indisponibilité de 6 mois

b. <u>Encours de rémunérations variables différées au 31 décembre 2020</u>

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 et 2014.

	Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ (1)	
	Au titre de l'exercice 2020 (2)	***Au titre des exercices antérieurs***
Autres	1,00	3,26

(1) Exprimé en valeur au moment de l'attribution
(2) Incluant les instruments acquis, soumis à une période de rétention d'un an, pendant laquelle la condition individuelle et collective de perte des droits s'applique.

La totalité des encours de rémunérations variables différées est exposée à d'éventuelles réductions explicites (non atteinte des conditions de performance et/ou condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité) et/ou ajustements implicites (indexation sur la valeur de l'action ou des unités de performance).

c. Rémunérations variables différées versées en 2020 ou réduites du fait des résultats 2020

Année d'attribution	Montant des réductions explicites effectuées	Montant des variations implicites (2)	Montant des différés acquis en M€ - Valeur au moment de la cessibilité / du paiement (1)
2019	0	0,41	0,41
2018	0	0,00	0,14
2017	0	0,00	0,00
2016	0	0,00	0,00

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois à un an, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

(2) Les variations implicites résultent de l'évolution de la valeur de l'action ou des unités de performance entre l'attribution et la cessibilité/paiement.

C. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

C. Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des « welcome bonus » sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires		Montant des variables garantis à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées en M€	Nombre de bénéficiaires	Montants versés en M€	Nombre de bénéficiaires
0	0	0	0	0	0

D. Garanties d'indemnités de rupture

Garanties d'indemnités de rupture accordées au cours de	
Montant total	Nombre de bénéficiaires
0	0
Garantie la plus élevée	
0	

3.2. Dirigeants mandataires sociaux du Crédit du Nord

Le périmètre des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2020 est constitué de Mme Françoise MERCADAL DELASALLES et de M. Jean-Louis KLEIN.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique

suivant le Conseil d'Administration 25 février 2021 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de l'exercice 2020.

A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020 (en M€)

Mandataires sociaux	
Nombre de personnes concernées	2
Rémunération totale	1,10
dont Rémunération fixe	0,58
dont Rémunération variable[1]	0,52
Rémunération variable[1]	
dont part acquise	0,30
dont part en numéraire	0,15
dont part en instruments[2]	0,15
dont part différée	0,18
dont part en numéraire	0,08
dont part en instruments	0,10

(1) Paiement réparti en six échéances entre mars 2021 et octobre 2026

(2) Restant soumis à l'application potentielle de la condition individuelle et collective de perte des droits pendant la période de rétention

B. Rémunérations variables différées

a. Encours de rémunérations variables différées au 31 décembre 2020

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 et 2014.

	Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ (1)	
	Au titre de l'exercice 2020 (2)	***Au titre des exercices antérieurs***
Mandataires sociaux	0,34	0,56

(1) Exprimé en valeur au moment de l'attribution et soumis à ajustement ex post explicite et implicite.

(2) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de 6 mois, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

b. Rémunérations variables différées versées en 2020 ou réduites du fait des résultats 2020

Année d'attribution	Montant des réductions explicites effectuées	Montant des variations implicites (2)	Montant des différés acquis en M€ - Valeur au moment de la cessibilité / du paiement (1)
2019	0	0,18	0,18
2018	0	0,00	0,07
2017	0	0,00	0,05
2016	0	0,00	0,00

(1) Incluant les instruments acquis, soumis à une période d'indisponibilité de six mois à un an, pendant laquelle la condition de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité s'applique.

(2) Les variations implicites résultent de l'évolution de la valeur de l'action ou des unités de performance entre l'attribution et la cessibilité/paiement.