

**RAPPORT
SUR
LA POLITIQUE
ET
LES PRATIQUES DE REMUNERATION
DU GROUPE CREDIT DU NORD
2021**

Article 450 du CRR Européen

Banque
Courtois

Banque
Kolb

Banque
Laydernier

Banque
Nuger

Banque
Rhône-Alpes

Banque
Tarnaud

Société
Marseillaise de Crédit

Crédit
du Nord

Les banques du groupe Crédit du Nord



PREAMBULE

Afin de garantir au mieux l'attractivité, l'engagement et la fidélisation sur le long terme des collaborateurs, tout en s'assurant d'une gestion appropriée des risques et du respect de la conformité et en encourageant les valeurs du Groupe, la politique de rémunération développée au sein du Groupe repose sur des principes de non-discrimination et d'équité entre les salariés et s'appuie sur des principes communs pour tous.

Déclinée par métiers et zones géographiques, elle tient compte des pratiques et contextes de marché dans le respect des exigences réglementaires.

Au sein du groupe Crédit du Nord, la politique de rémunération est établie dans le respect des réglementations, et notamment de la Directive européenne 2019/878 (ci-après « CRD 5 ») du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 modifiant la Directive 2013/36/UE du 26 juin 2013 et transposée en France par l'ordonnance n° 2020-1635 du 21 décembre 2020 et l'Arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 sur le contrôle interne pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe (ci-après « population régulée »).

Elle est revue régulièrement conformément à l'article **L.511-72 du Code monétaire et financier**.
« Le conseil d'administration, le conseil de surveillance ou tout autre organe exerçant des fonctions de surveillance équivalentes adopte et revoit régulièrement les principes généraux de la politique de rémunération et en contrôle la mise en œuvre. »

Elle se conforme également aux dispositions du Code de commerce et aux recommandations du Code Société Générale et du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF pour les dirigeants mandataires sociaux.

Pour les dirigeants mandataires sociaux, la politique de rémunération mise en place vise à reconnaître la mise en oeuvre de la stratégie du Groupe sur le long terme dans l'intérêt de ses clients, de ses collaborateurs et de son actionnaire.

Elle est soumise ex-ante à l'Assemblée Générale des actionnaires ainsi que sa mise en œuvre dans les conditions définies par le Code de commerce.

La gouvernance appliquée par le groupe Crédit du Nord permet d'assurer une revue exhaustive et indépendante de la politique de rémunération.

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 et implique également la Direction des risques, la Direction financière et la Direction de la Conformité auquel est associé le Secrétaire Général.

Le Conseil d'Administration valide cette politique après examen par le Comité des rémunérations, à la fois sur les principes et les budgets pour le Groupe ainsi que sur la politique de rémunération pour les personnes ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe.

1 Composition et rôle du Comité des Rémunérations (COREM)

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

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

Au 31 décembre 2021, le Comité des rémunérations du Crédit du Nord est composé d'un administrateur indépendant, Monsieur Jean-François SAMMARCELLI, également membre du Comité des risques et de Monsieur Sébastien PROTO, Directeur général adjoint de Société Générale en charge des réseaux Société Générale, Crédit du Nord, Banque Privée et de leur direction de l'innovation, technologies et informatiques et également Président du 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.

En 2021, le COREM s'est réuni deux fois :

- le 23 février 2021 pour statuer et présenter notamment au Conseil d'Administration la politique de rémunération du Groupe, la politique de rémunération concernant les régulés, les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux...
- le 10 juin 2021, dans le cadre de l'évolution de la gouvernance de Crédit du Nord (démission de la Directrice générale et nomination de nouveaux Directeur général et Directeur général délégué, les rémunérations les concernant ont été examinées et présentées au Conseil d'Administration réuni le lendemain pour approbation.

Les filiales du groupe CDN sont invitées à appliquer la politique définie au niveau du Groupe et sont invitées à l'adopter formellement via une décision de leur organe de direction lorsque la législation locale le permet. Le 21 octobre 2021, la Société de Banque Monaco (SDBM) a ainsi créé son Comité des rémunérations et décidé d'appliquer la politique définie par sa maison -mère.

Le Comité des rémunérations veille à ce que la politique de rémunération se conforme aux directives successives. La dernière étant la Directive CRD 5 dont l'objectif est de favoriser des politiques et pratiques de rémunérations compatibles avec une gestion efficace des risques. La Directive CRD 5 a été transposée fin décembre 2020 et ses principes sur les rémunérations sont applicables depuis le 1er janvier 2021.

Le cadre réglementaire défini par la Directive CRD 5 ne modifie pas les règles relatives à la détermination des rémunérations variables des personnes dont l'activité est susceptible d'avoir une incidence sur le profil de risque du Groupe et des salariés des fonctions de contrôle. Les principes et la gouvernance mentionnés tels que mis en place jusqu'ici continuent donc de s'appliquer au sein du Groupe.

En complément des contraintes imposées par les directives successives, la Directive CRD 5, prévoit notamment :

- ✓ que la politique et la pratique de rémunération sont fondées sur le principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs de chaque sexe pour un même travail ou un travail de même valeur, et ce quels que soient les collaborateurs (régulés ou non).
- ✓ une définition de la population régulée encadrée par des standards techniques réglementaires définis par l'European Banking Authority (EBA), dans le Règlement délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021 (niveau de responsabilité, d'impact en risque et niveau de rémunération totale) ;
- ✓ le maintien du 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. L'Assemblée Générale des actionnaires de chaque entité du Groupe Crédit du Nord, a ainsi autorisé courant mai 2014, le relèvement du ratio variable / fixe de cette population à 2 : 1, la composante variable c'est-à-dire la rémunération variable annuelle et l'intéressement à long terme, est plafonnée à 200% de la rémunération fixe.

Le groupe Crédit du Nord s'est mis en conformité avec la Directive CRD 5.

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 2022, 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

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 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.**

A/ Périmètre :

En conformité avec la nouvelle réglementation CRD 5, la méthodologie d'identification a évolué par rapport à 2020 pour intégrer les évolutions des critères d'identification de la population régulée publiés par l'EBA.

Dispositions CRD 5 applicables au niveau du Groupe Société Générale :

- les filiales entrant dans le champ de la CRD V et situées dans l'UE/EEE sont soumises aux règles de la CRD V ;
- sur base consolidée : identification des personnes régulées de par leur incidence significative sur les risques au niveau du Groupe et ;
- sur base individuelle : identification, en complément, de personnes régulées du fait de leur impact majeur sur les risques au niveau de la filiale, sous réserve que la filiale soit considérée comme significative par le régulateur ou le législateur national ;

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.

Le périmètre de la population régulée a vocation à être revu chaque année en fonction de l'évolution de l'organisation et des rémunérations.

L'approche adoptée en 2021 en matière de définition de la population régulée et de structuration des rémunérations variables de cette population, est conforme à la Directive CRD 5.

Le périmètre de population régulée 2021 couvre l'ensemble des personnels 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.

L'évolution de la Directive conduit à une identification des régulés par entités juridiques. Désormais toutes les entités du groupe Crédit du Nord font une identification des régulés sur base individuelle avec une application des différés et de la part en instruments uniquement pour le Crédit du Nord et la Société Marseillaise de Crédit.

Cette évolution conduit à une très forte augmentation du nombre de régulés (222 vs 95 en 2020, 92 en 2019).

Si un régulé est identifié dans plusieurs entités juridiques (par exemple, par ses fonctions dans l'une et son appartenance au conseil d'administration dans une autre), ce dernier n'est comptabilisé qu'une fois.

Ainsi pour 2021, la composition des régulés groupe Crédit du Nord a fortement augmenté, balayant un périmètre plus large. Passée de 95 personnes en 2020 à 222 en 2021, elle est présentée ci-après :

Typologie Régulés Groupe CDN (CDN Social et banques régionales)	Nombre de régulés	dont membre CODIR
CODIR	86	86
Dirigeant entité exploitation	2	
Dirigeant entité Filiale	18	12
Fonctions de contrôle	24	15
Preneur Risques CDN Social	13	
Preneur Risque Filiale	8	8
Autre	27	
Membre CA/CS	44	
Total	222	121

B/ Politique de rémunération variable de la population régulée au titre de 2021

L'approche adoptée en matière de définition et de structuration des rémunérations variables de la population régulée est conforme à la Directive CRD 5.

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.

Les directions des Risques et de la Conformité notamment évaluent les métiers ayant une incidence significative sur le profil de risque du Groupe à partir de critères propres à chacun.

La Direction Financière reprend ensuite l'enveloppe globale de rémunérations variables dans les projections budgétaires aux fins d'être conformes aux ratios réglementaires de capital en particulier.

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 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.

Pour 2021, 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, 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 5 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 2021 (incluant le rapport financier annuel 2021) du Crédit du Nord (chapitre 2) et du Document d'Enregistrement Universel 2022 (rapport financier annuel 2021) de la Société Générale (chapitre 3).

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions définies par le Code de commerce.

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.

La Directive CRD 5 soumet les collaborateurs régulés à de nouvelles règles d'attribution concernant leur rémunération variable :

- ✓ Les collaborateurs dont la **rémunération variable annuelle est inférieure ou égale à 50 000 euros ou ne représente pas plus du tiers de leur rémunération annuelle totale**, en bénéficiant « de suite », elle est **acquise et versée en numéraire**.
- ✓ Pour ceux qui bénéficient d'une **rémunération variable au-delà de 50 000 euros ou qui représente plus du tiers de leur rémunération annuelle totale**, elle intègre un seuil de déclenchement du différé. Elle reprend :
 - une part acquise et non différée, 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 sur une période d'au moins 4 ans. Cette part non-acquise est soumise à des conditions de présence, de performance financière, et de gestion appropriée des risques et de la conformité (malus et clawback* (*récupération)). Cette part est acquise sur quatre ans par quart (tranche de 25 % par échéance annuelle), avec un taux de différé de minimum 40 % et de 70 % maximum (au-delà du 60 % minimum requis par la réglementation pour les plus hautes rémunérations).
 - Enfin, elle intègre une attribution pour **au moins 50 % sous forme d'actions ou équivalents actions Société Générale*** (50 % de la part acquise et 50 % de la part non acquise).

**Unités en numéraire dont la valeur est déterminée par rapport au cours de l'action coté sur le marché de NYSE Euronext à Paris sur une période donnée.*

Ainsi, la part de la rémunération variable versée immédiatement en numéraire est au maximum de 30 % du variable global (soit la moitié de la part acquise égale au maximum à 60 % du variable global).

L'autre moitié de la part acquise est attribuée sous forme d'instrument lié à l'action Société Générale (SG).

Elle peut être limitée à 15 % pour les rémunérations variables les plus élevées (cas où la part différée atteint 70 % du variable total).

La part en actions ou en instruments liés à l'action SG fait l'objet d'une période d'indisponibilité de six mois minimum.

Pour les régulés membres du Comité Stratégique du groupe Société Générale (hors mandataires sociaux), la 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 membres du Comité Stratégique du groupe Société Générale ;

Pour les régulés hors Responsables de BU/SU* du groupe Société Générale, la part non acquise comprend quatre échéances attribuées à hauteur des 2/4 en numéraire et des 2/4 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.

Ainsi, pour les personnes régulées dont la rémunération variable est supérieure à 50K€ ou supérieure ou égale à 1/3 de la rémunération totale, le mode de paiement et la décomposition entre part acquise et non acquise sont les suivants :

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

SCHEMAS DE REMUNERATION VARIABLE DIFFEREE <i>Dates d'acquisition</i>	PART ACQUISE		PART NON ACQUISE				
	n		n+1	n+2	n+3	n+4	n+5
Membres du Comité Stratégique (hors mandataires sociaux)	Cash (50%)	Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (50%)	Cash (20%)	Cash (20%)	Actions ⁽²⁾ ou Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (20%)	Actions ⁽²⁾ ou Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (20%)	Actions ⁽²⁾ ou Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (20%)

Population régulée CRD V (tous pôles) y/c Codir (hors responsables BU/SU) dont la rémunération variable >50 K€ ou >= 1/3 de la rémunération totale	Cash (50%)	Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (50%)	Cash (25%)	Cash (25%)	Actions ⁽²⁾ ou Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (25%)	Actions ⁽²⁾ ou Equivalent actions + 6 mois ⁽¹⁾ (25%)	
--	------------	--	------------	------------	--	--	--

(1) Période de rétention (d'indisponibilité) applicable aux actions ou équivalents actions (i.e unités de trésorerie indexées sur le cours de l'action SG)

(2) Pour les résidents fiscaux français

3 Informations sur les rémunérations au titre de l'exercice 2021

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)
- Plan 2021 pour les 222 régulés 2021 (dont 3 dirigeants mandataires sociaux CDN)

A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 (en M€)

2021	Fixe 31/12/2021 / variable 2022 au titre de 2021 et partie différée / LTI 2022		
	Total Groupe CDN	CODIR	Autres
Population régulée hors mandataires sociaux	219	118	101
Rémunération totale	22,53	16,59	5,94
dont Rémunération fixe	16,16	11,51	4,65
dont Rémunération variable ¹	6,37	5,08	1,29
Rémunération variable¹			
dont part acquise	4,80	3,68	1,12
dont part en numéraire	3,89	2,83	1,06
dont part en instruments ²	0,92	0,85	0,06
dont part différée	1,57	1,40	0,17
dont part en numéraire	0,61	0,57	0,04
dont part en instruments	0,96	0,83	0,13

(1) Paiement réparti en cinq échéances entre mars 2022 et mars 2026

(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	2025	2026
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 ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions	Actions ou Eq. Actions		
Plan 2021								50% Numéraire 50% Eq. Actions	Numéraire	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. Encours de rémunérations variables différées au 31 décembre 2021

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 et 2014.

Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ (1)		
	Au titre de l'exercice 2021 (2)	Au titre des exercices antérieurs
Autres	2,48	3,08

(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 2021 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⁾
2020	0	0,26	0,26
2019	0	0,00	0,18
2018	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 2021 est constitué de Mme

Françoise MERCADAL DELASALLES, de M. Jean-Louis KLEIN et M. Yann DE NANTEUIL.

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux a fait l'objet d'une communication spécifique suivant le Conseil d'Administration 25 février 2022 qui a arrêté les rémunérations variables au titre de l'exercice 2021.

A. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 (en M€)

2021 Fixe 31/12/2021 / variable 2022 au titre de 2021 et partie différée / LTI 2022

Mandataires sociaux	
Nombre de personnes concernées	3
Rémunération totale	1,42
dont Rémunération fixe	0,78
dont Rémunération variable ¹	0,64
Rémunération variable¹	
dont part acquise	0,36
dont part en numéraire	0,18
dont part en instruments ²	0,18
dont part différée	0,27
dont part en numéraire	0,12
dont part en instruments	0,16

(1) Paiement réparti en six échéances entre mars 2022 et octobre 2027

(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 2021

Le montant des encours de rémunérations variables différées correspond cette année au montant de variable différé au titre des plans 2021, 2020, 2019, 2018, 2017, 2016, 2015 et 2014.

	Montants des rémunérations différées conditionnelles en M€ (1)	
	Au titre de l'exercice 2021 (2)	Au titre des exercices antérieurs
Mandataires sociaux	0,45	0,62

(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.

b. Rémunérations variables différées versées en 2021 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⁾
2020	0	0,15	0,15
2019	0	0,00	0,07
2018	0	0,00	0,05
2017	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.