



# Politique de Rémunération

Groupe Exane



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 « Directive CRD 4 » et précisée par les règles de transposition françaises et britanniques. Cette Politique a été élaborée afin de remplir 3 objectifs majeurs :

- assurer la compétitivité de l'entreprise sur les marchés sur lesquels elle opère ;
- assurer un développement de long terme de l'entreprise et des métiers ;
- prendre en compte tant le risque de conformité que les risques financiers ou les autres risques opérationnels.

La Politique de Rémunération s'applique à l'ensemble des salariés du groupe Exane, hors ceux des sociétés de gestion Exane AM et Ellipsis AM qui ont leur propre Politique de Rémunération.

Elle précise que la rémunération de l'ensemble des collaborateurs d'Exane comprend un salaire fixe et une rémunération variable établie sur la base d'une évaluation combinée des performances individuelles du collaborateur et des résultats de son activité, de son unité opérationnelle et du Groupe.

Le groupe Exane se situe en dessous du seuil de 10 milliards d'euros de total de bilan et peut donc appliquer le principe de proportionnalité permettant d'être exonéré de certaines dispositions du Code Monétaire et Financier. Néanmoins, le groupe souhaite s'inscrire le plus possible dans un cadre strict et exigeant en procédant à une analyse exhaustive des « Salariés Concernés », en mettant en place un mécanisme de différé sur les parts variables pour tous les salariés (y compris pour les salariés non « Salariés Concernés ») à partir d'un certain niveau de rémunération variable et en instaurant, en ce qui concerne les « Salariés Concernés », des mécanismes comportant des clauses de malus.

La gouvernance de la Politique de Rémunération s'appuie sur le Comité des Rémunérations. Il est composé de trois membres n'exerçant pas de fonction de direction au sein du groupe Exane. Ce Comité a pour rôle d'assister le Conseil d'Administration dans sa mission concernant la Politique de Rémunération : il analyse notamment la conformité de la Politique de Rémunération et de sa mise en œuvre aux dispositions légales et réglementaires applicables, ainsi qu'aux objectifs de maîtrise des risques de l'entreprise. Ce Comité valide également la liste des « Salariés Concernés » et les rémunérations individuelles des membres du Comité Exécutif Groupe et des responsables de fonctions de contrôle du Groupe. Il revoit les enveloppes de rémunérations variables annuelles.

Les principes généraux du groupe Exane en matière de rémunération sont les suivants :

- La fixation des enveloppes de rémunération variable est le fruit d'une itération entre des estimations de rémunérations individuelles (exercice « bottom-up ») et un cadrage au niveau de l'entreprise et des métiers (exercice « top-down »). Le montant final des enveloppes par métier est déterminé par le Directeur Général, avec le support des fonctions Finance et Ressources Humaines puis revu et validé par le Comité des Rémunérations / Conseil d'Administration.
- Le montant total des rémunérations variables est établi en fonction de critères documentés dans la procédure, en liaison avec l'exercice annuel d'évaluation de la performance individuelle (mesurée à l'aide de critères quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers).
- L'enveloppe de rémunérations variables et les niveaux individuels de rémunération variable des collaborateurs des fonctions de contrôle sont fixés sur la base d'objectifs propres, indépendamment des performances des activités qu'ils contrôlent.
- Un Comité de Contrôles / Rémunération est mis en place pour chaque métier et Fonction de Support et de Contrôle. Il traduit la volonté du groupe Exane de renforcer de manière permanente la culture risques et conformité dans l'exercice de la fonction de chaque collaborateur, en intégrant le respect des règles en la matière dans la détermination de la rémunération variable.



- La rémunération variable des salariés d'Exane est allouée sous la forme d'un montant comptant et d'une part différée sur 3 ans pour les rémunérations variables supérieures à un certain seuil, seuil défini par la gouvernance interne.  
Ce principe de différés s'applique à tous les salariés, cependant les modalités de versement des parts variables diffèrent en fonction de la catégorie à laquelle le salarié appartient (« Salariés Concernés » ou non) et en fonction du Métier dans lequel le salarié opère.  
Ainsi, la part de bonus soumise à différés pour les « Salariés Concernés » est plus importante (au minimum 40% de la rémunération variable et 60% pour les montants particulièrement élevés) et leurs différés peuvent être réduits en fonction des résultats réalisés au cours de l'année précédant le versement (« Malus ») et ce afin de conserver une capacité d'ajustement plus importante, en cas de mauvaise performance, pour les salariés des Métiers ayant une incidence plus significative sur le profil de risque du Groupe.