

MISE EN OEUVRE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DE BANK AUDI FRANCE 2025

En raison de la taille de Bank Audi France, il a été décidé, jusqu'en 2021, de ne pas créer de Comité de rémunération. Le rôle de ce Comité est exercé par le Conseil d'Administration.

Le Conseil d'Administration du 15 juin 2016 s'est prononcé sur une politique de rémunération de Bank Audi France, qui prend en compte les nouvelles dispositions introduites par l'Arrêté du 3 novembre 2014. La politique ainsi définie a été approuvée par l'Assemblée Générale du 10 mars 2017.

Dans le souci constant de se doter des meilleurs outils en matière de gouvernance, le Conseil d'Administration du 10 mars 2022 a décidé de la création d'un Comité des Rémunérations, a adopté sa Charte, et a procédé à la désignation de ses membres.

* * * * *

Les critères utilisés pour mesurer les performances et ajuster la rémunération au risque, soit le lien entre rémunération et performance, se répartissent entre paiement de gratifications de fin d'année et augmentations de salaires.

1. Pour les gratifications de fin d'année ou bonus, les critères sont les suivants :

- De la qualité du travail du collaborateur concerné, principalement basée sur l'appréciation d'une performance au-delà des attentes habituelles du poste, durable et conforme à la politique de risque de l'établissement. Cette performance est établie notamment au terme de l'évaluation annuelle du collaborateur concerné par son responsable hiérarchique, évaluation qui doit être argumentée, objective et réalisée avec la plus grande rigueur (chaque notation doit être justifiée afin que les valeurs obtenues soient objectives), et validée par la Direction Générale, en consultation avec le service de Ressources Humaines.
- Du respect et de la bonne application, par le collaborateur, de l'ensemble des règles et procédures applicables, notamment en matière de lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme et de prévention des conflits d'intérêts.
- De la performance de l'établissement au cours de l'exercice écoulé, de sa solidité financière et du niveau de ses principaux ratios de structure, ainsi que de l'appréciation des résultats globaux de l'entreprise au cours de l'année écoulée, qui fera varier en plus ou en moins la somme globalement allouée ;
- Du contexte économique et financier affectant la Banque, sa clientèle et ses opérations, ou plus généralement l'ensemble des acteurs économiques.

- la prise de risque qui ne concerne que le personnel concerné par les dispositions de l'article 199 de l'arrêté du 3 novembre 2014, dont l'activité contribue à créer directement des risques pour l'entreprise, à savoir :
 - i. le Président salarié du Conseil d'Administration
 - ii. les membres de la Direction Générale,
 - iii. les chargés de clientèle
 - iv. le responsable de la gestion des risques
 - v. le responsable de la conformité et du contrôle permanent
 - vi. le trésorier

Se conférer à la Charte de la Politique de Rémunération pour l'ensemble des modes de calcul et de limitation.

- 2.** Pour les augmentations de salaire, aux critères précédemment exposés s'ajoutent les notions de progression de carrière au sein de l'entreprise (notamment à l'occasion de changement de poste ou d'évolution en termes de responsabilité), de comparaison par rapport à des profils différents tant au sein qu'à l'extérieur de l'entreprise, du temps de présence dans l'entreprise et de l'évolution du coût de la vie.

- - -

Dans les deux cas, les fiches d'évaluation annuelles qui sont renseignées pour chaque membre du personnel reprennent un certain nombre des critères ci-dessus évoqués et sont l'un des supports utilisés par la Direction Générale dans sa politique de rémunération.

A noter que la Banque n'a pas de politique d'étalement des rémunérations ni de rémunérations garanties et que les rémunérations prennent la seule forme d'espèces.

Les chiffres cités ci-après sont communiqués à la suite de la clôture définitive de l'exercice 2025 *

I. Rémunérations brutes attribuées au titre de l'exercice 2025 (en €)

Nombre de personnes concernées (1)	Total rémunération	Montant total de la part fixe	Montant total de la part variable
16	3 027 746 €	2 531 746 €	496 000 €

Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel
3 027 746 €	0

Paielement en espèces	Paielement en actions ou instruments équivalents
3 027 746 €	0

II. Encours des rémunérations variables au titre de l'exercice 2025 (en €)

Montant des rémunérations différées non-acquises au titre de l'exercice	Montants des rémunérations différées non-acquises au titre des exercices antérieurs
0	0

III. Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice

Montant des rémunérations différées versées	Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées
0	0

Informations quantitatives au cours de l'exercice 2025 :

- Rémunération totale brute du Président du Conseil d'Administration, des dirigeants effectifs, du responsable des risques, du responsable de la conformité et du salarié professionnel des marchés financiers (trésorier) : **2 091 073 €** comprenant six personnes.
- Aucune indemnité de rupture conventionnelle
- Augmentation de salaire brut en 2025 pour les membres de la Direction Générale : **33 759 €**
- Augmentations de salaire brut en 2025 pour les Commerciaux : **17 960 €** ; cela concerne 4 salariés.
- Bonus bruts payés en 2026 au titre de l'exercice 2025 à l'ensemble des Commerciaux : **79 000 €**

* * *

(1) le Président du Conseil d'Administration
les membres de la Direction Générale,
la personne qui intervient directement sur les marchés d'instruments monétaires ou financiers
les chargés de clientèle,
le responsable de la fonction de gestion des risques
le responsable de la conformité et du contrôle permanent

** Chiffres communiqués en cas de confirmation des rémunérations variables 2025 de la Direction Générale par le CA du 13/03/2026*