

Rapport annuel sur la politique et les pratiques en terme de rémunération (Article 43.1 du Règlement CRBF n°97-02)

L'incorporation des dispositions de la directive européenne CRDIII

Les mécanismes d'attribution et d'acquisition de la rémunération variable des collaborateurs preneurs de risques et des fonctions de contrôle ainsi que des membres des organes exécutifs ont été mis en conformité avec les dispositions du règlement 97-02 modifié par l'arrêté du 13 décembre 2010 qui transpose en droit français la directive européenne dite « CRDIII ».

Cette directive fait écho aux recommandations du Conseil de Stabilité financière adoptées par les Etats membres du G20 lors du sommet de Pittsburgh en septembre 2009 et aux engagements pris par la profession bancaire lors de la réunion du 25 août 2009 avec le Président de la République française, avec la participation active des représentants de Crédit Agricole S.A.

Les rémunérations variables de ces collaborateurs sont en partie différées sur plusieurs exercices et ne sont définitivement acquises au terme que sous condition de performance.

Au moins 50% des rémunérations variables sont versées en actions Crédit Agricole S.A ou en instruments équivalents.

Crédit Agricole Corporate and Investment Bank étend le mécanisme de différé à la rémunération variable des collaborateurs ne relevant pas des dispositions précitées du règlement 97-02, dans un souci de cohésion et d'alignement sur la performance globale de l'entreprise.

Il est à noter que les modalités du programme de rémunération variable conditionnelle différée mis en place en 2010 conformément aux normes professionnelles du 5 novembre 2009 demeurent inchangées.

Les informations quantitatives relatives au personnel visé par les dispositions de l'article 43.1 du règlement 97-02 sont détaillées dans le rapport ci-dessous.

Ce rapport est publié avant l'Assemblée générale de Crédit Agricole CIB qui statuera sur les comptes 2010.

Politique de rémunération

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB s'appuie sur les éléments de rémunération fixe (qui rémunère la maîtrise de la fonction en prenant en compte les conditions du marché) et variable (qui est déterminée en fonction des performances du collaborateur sur l'année écoulée au regard des objectifs fixés en début d'année et en fonction de la performance globale de l'entreprise).

Elle s'articule autour de 5 grands principes:

- Un processus décisionnel solide avec des organes de contrôle renforcés : un Comité de gouvernance, mis en place en juillet 2009, vérifie que la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole CIB soumise au Comité des rémunérations est conforme aux dispositions de l'arrêté 97/02 applicable en droit français et aux normes professionnelles. Il est composé de la Direction générale, des membres du Comité Exécutif, ainsi que de la Direction de la conformité et de l'Audit. Le Comité des Rémunérations, après analyse, communique auprès du Conseil d'Administration ses recommandations relatives aux grands principes de rémunération des collaborateurs de la Société et au montant de l'enveloppe attribuée dans le cadre de cette rémunération. Il est informé de la déclinaison de cette enveloppe au niveau individuel, au-delà d'un seuil proposé par la Direction générale et approuvé par le Conseil d'administration. La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB est également présentée aux Comité des rémunérations et Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A.
- La détermination des enveloppes globales des rémunérations variables, qui prend en compte le coût du risque et le coût des fonds propres.
- La distribution individuelle des rémunérations variables, objectivée en fonction de la réalisation des objectifs quantitatifs et qualitatifs définis par métier.
- un système de rémunération variable différée, applicable aux collaborateurs preneurs de risques, aux fonctions de contrôle ainsi qu'aux membres des organes exécutifs, mais aussi aux collaborateurs ne relevant pas des dispositions précitées du règlement 97-02, est mis en place au-delà d'un montant défini pour l'année 2010. Il favorise l'association des collaborateurs à la performance moyen terme de Crédit Agricole CIB et du groupe Crédit Agricole SA. Les principales caractéristiques de ce système (applications de conditions de performance, rémunérations variables différées conditionnelles sous forme d'actions ou d'instruments équivalents, etc.) s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs de Crédit Agricole CIB pour les activités de banque.

Le système de rémunération variable différée applicable aux collaborateurs preneurs de risques, aux fonctions de contrôle ainsi qu'aux membres des organes exécutifs est calculé selon un barème garantissant le ratio de différé minimum de 40% et une période minimale de portage des droits comme le prévoit la réglementation.

Cette rémunération variable différée est attribuée sous forme d'actions Crédit Agricole S.A. ou d'instruments adossés à des actions, en trois temps : 1/3 en N+2, 1/3 en N+3 et 1/3 en N+4 par rapport à l'année de référence (2010) sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. A titre individuel, ce système prévoit de sanctionner par le non-paiement du différé les comportements à risque et les pertes exceptionnelles subies au sein d'un métier dans lequel exerçaient les bénéficiaires lors de l'attribution.

- Les rémunérations variables garanties autorisées sont limitées à un an.

Informations quantitatives relatives aux professionnels des marchés financiers

Conformément à l'arrêté du 13 décembre 2010, Crédit Agricole CIB respecte les principes de transparence et d'obligation de publication concernant la population visée par la réglementation.

Les informations concernant les membres de l'organe exécutif sont disponibles dans le document de référence de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank.

- **Montant des rémunérations attribué au titre de 2010, réparti entre part fixe et part variable pour les professionnels visés par la réglementation – en M€**

Nombre de personnes concernées	Total rémunération (en M€)	Montant total de la part fixe (en M€)	Montant total de la part variable (en M€)
837	220	111	109

- **Montant des rémunérations attribué au titre de 2010 réparti entre montant acquis (versé ou livré) et montant différé conditionnel pour les professionnels visés par la réglementation et bénéficiaires de montants différés – en M€**

Montant acquis versé ou livré	Montant différé conditionnel
43*	37

- **Montant des rémunérations attribué au titre de 2010 réparti entre montant versé en espèces et montant versé en actions ou instruments équivalents pour les professionnels visés par la réglementation et bénéficiaires de montants différés – en M€**

Paiement en espèces	Paiement en actions ou instruments équivalents
37	43

* Dont 10% différés à 6 mois

- Montants des encours de rémunérations différées non acquis attribués aux professionnels visés par la réglementation au titre de 2009 et de 2010 - en M€

Montants des rémunérations différées non acquises au titre de l'exercice 2010	Montants des rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs
37	56

- Montants des rémunérations différées attribués au titre de 2009 et de 2010, versés ou réduits après ajustements en fonction des résultats des professionnels visés par la réglementation - en M€

Montants des rémunérations différés versés	Montants des réductions effectuées sur les rémunérations différées
0	0

- Paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice 2010 et nombre de bénéficiaires de tels paiements des professionnels visés par la réglementation - en M€

Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires		Montant des sommes payées à l'embauche et nombre de bénéficiaires	
Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
6 M€	17	3 M€	45

- Garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice 2010, nombre de bénéficiaires et somme la plus élevée accordée à un seul bénéficiaire

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