

RAPPORT ANNUEL RELATIF A LA POLITIQUE ET LES PRATIQUES EN TERMES DE REMUNERATION

(Article 43.1 du Règlement CRBF n° 97-02 modifié par l'arrêté du 13 décembre 2010)

EXTRAIT DU RAPPORT CONSOLIDE DU GROUPE CREDIT AGRICOLE S.A.

Collaborateurs de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank

1. 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 règles d'encadrement des rémunérations applicables chez Crédit Agricole CIB sont alignées sur celles de Crédit Agricole S.A. Au titre de 2013, la population régulée a été sensiblement modifiée par rapport à l'exercice précédent afin d'anticiper l'application de la définition des preneurs de risques issue du standard technique de l'Autorité Bancaire Européenne (EBA).

Pour les entités du groupe Crédit Agricole S.A. relevant du champ d'application du règlement 97-02, sont visées par les règles d'encadrement des rémunérations les fonctions génériques suivantes :

- Au niveau Groupe
 - Les mandataires sociaux,
 - L'ensemble des membres du comité exécutif,
 - Les directeurs des fonctions centrales en charge des domaines juridique, fiscal, ressources humaines, informatique, contrôle de gestion, analyses économiques, plan de continuité d'activités
- Les mandataires sociaux de filiales
- Les dirigeants de « Business Units »
- Les dirigeants de fonctions de contrôles (Risques, Conformité, Audit)
- Les directeurs financiers
- Les collaborateurs ayant, individuellement ou collectivement, une délégation de pouvoirs d'engagement supérieure à 0,25% du Core Equity Tier One (CET1) de la filiale de 1er rang et au-delà du seuil de matérialité de 10 millions d'euros défini par le Groupe.
- Les collaborateurs ayant, individuellement ou collectivement, une capacité d'engagement sur le trading book équivalent à 10% de la Value At Risk (VaR) de leur entité. Selon le principe de matérialité, ne sont retenus que les collaborateurs des deux plus gros contributeurs à la VaR du Groupe, soit CA CIB et Crédit Agricole SA UES (équipe FIN / EX)
- Les collaborateurs dont la rémunération totale attribuée est supérieure à 500.000€ sur l'une des deux années précédant l'exercice.

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 de 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, 2011, 2012 et en 2013 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 2013.

2. Politique de rémunération

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB s'appuie sur les éléments de rémunération fixe (qui rémunère notamment la maîtrise de la fonction, le rôle et le poids de la fonction dans l'organisation, et prend également 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 du règlement CRBF n° 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 au Conseil d'Administration, pour décision, ses recommandations relatives aux grands principes de rémunération des collaborateurs de l'entreprise et au montant de l'enveloppe attribuée dans le cadre de cette rémunération. 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 CRBF 97-02, est mis en place au-delà d'un montant défini pour l'année 2013. 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% au niveau individuel et une période minimale de portage des droits comme le prévoit la réglementation.

Cette rémunération variable différée attribuée puis acquise 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 (2013) sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. A titre individuel, ce système prévoit de sanctionner par le non-paiement de la rémunération variable différée 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.

3. 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.

I/ Rémunérations attribuées au titre de l'exercice

Montant des rémunérations attribuées au titre de 2013, réparties entre part fixe et part variable pour les professionnels visés par la réglementation - en M€

Nombre de personnes concernées	Total rémunération	Montant total de la part fixe	Montant total de la part variable
308	134	62	72

Le bonus moyen au titre de 2013 est en progression de +1.1%.

Montant des rémunérations attribuées au titre de 2013 réparties 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
37	29

Montant des rémunérations attribuées au titre de 2013 réparties 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
31	34

II/ Encours des rémunérations variables

Montants des encours de rémunérations différées non acquies attribués aux professionnels visés par la réglementation au titre de 2011, 2012 et de 2013 - en M€

Montants des rémunérations différées non acquies au titre de 2013	Montants des rémunérations différées non acquies au titre des exercices antérieurs (2011 et 2012)
29	36

III/ Rémunérations variables différées réduites du fait des résultats de l'exercice

Montants des rémunérations différées attribués aux professionnels visés par la réglementation au titre de 2010, de 2011 et de 2012 et réductions éventuelles de ces montants en fonction des résultats - en M€

Plan de différés 2010	
Montants des rémunérations différées attribuées à l'origine correspondant à l'échéance de 2014	Montants des réductions effectuées sur les rémunérations différées initialement attribuées
11	0*

Plan de différés 2011	
Montants des rémunérations différées attribuées à l'origine correspondant à l'échéance de 2014	Montants des réductions effectuées sur les rémunérations différées initialement attribuées
12	0*

Plan de différés 2012	
Montants des rémunérations différées attribuées à l'origine correspondant à l'échéance de 2014	Montants des réductions effectuées sur les rémunérations différées initialement attribuées
12	0*

* Bien que Crédit Agricole CIB ait atteint les conditions de performance applicables aux échéances 2014 de ses plans de différés 2010, 2011 et 2012, il est à noter que les montants à verser aux bénéficiaires au titre de ces échéances 2014 sont susceptibles d'évoluer à la baisse comme à la hausse par rapport aux montants initialement attribués au titre des années 2010, 2011 et 2012 en raison de la variation du cours de l'action auquel les montants de différés étaient adossés.

IV/ Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice

Paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice 2013 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
0,2	2	1	9

VI Garanties d'indemnités de rupture

Garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice 2013, 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	