

Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L. 511-71 du code monétaire et financier et en application du règlement délégué (UE) no 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014

Année 2014

Le présent rapport est établi conformément à l'article 450 du règlement (UE) N°575/2013 du 26 juin 2013.

1 POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

1.1 Principes généraux de la politique de rémunération

La rémunération globale des collaborateurs de Crédit Agricole CIB est constituée par :

- La rémunération fixe
- La rémunération variable annuelle
- La rémunération variable collective (intéressement et participation en France, profit sharing à l'international),
- La rémunération variable long terme et différée sous conditions de performance (organe exécutif de Crédit Agricole CIB),
- Les périphériques de rémunération (régimes de retraite supplémentaires et de prévoyance santé).

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

Dans chacun de ses différents métiers, Crédit Agricole CIB compare régulièrement ses pratiques à celles d'autres groupes financiers au niveau national, européen ou international, afin de s'assurer que les rémunérations permettent d'attirer et de retenir les talents et les compétences nécessaires.

1.2 Périmètre du personnel identifié

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB au titre de 2014 relève des textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement (le package « CRD4 »). Elle est alignée sur celle de Crédit Agricole S.A.

Le règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne définissent le champ d'application des mesures d'encadrement des collaborateurs dits « personnels identifiés ».

Nota bene : cette nouvelle appellation de « personnel identifié » remplace les anciennes appellations de « population régulée » ou « preneurs de risques ».

Sont définis comme personnel identifié chez Crédit Agricole CIB au titre de 2014 :

- Les personnels au titre de leur fonction au sein de Crédit Agricole CIB :
 - Les membres de la Direction Générale, les membres du comité exécutif ou des collaborateurs rattachés directement aux membres de la Direction Générale,
 - Les collaborateurs responsables des fonctions de contrôles à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit,
 - Les collaborateurs qui président les comités « nouvelles activités / nouveaux produits ».
- Les personnels en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération :
 - Les collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1),
 - Les collaborateurs ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 5% de la Value At Risk (VaR),
 - Les responsables hiérarchiques de collaborateurs non identifiés individuellement mais qui collectivement et en cumulé ont une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1),
 - Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée a été supérieure à 500.000 € sur l'exercice précédent.

- Les collaborateurs non identifiés au titre de l'un des critères précédents et dont la rémunération totale les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité au titre de l'exercice précédent.

La détermination des collaborateurs faisant partie de la population identifiée est effectuée chaque année sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources Humaines, Risques et Contrôles Permanents et Conformité des entités et du groupe.

1.3 Principes de la politique de rémunération du personnel identifié

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).

L'article L511-78 du code monétaire et financier prévoit un ratio maximal du montant de la composante variable de la rémunération totale des *personnels identifiés* par rapport à la composante fixe et prévoit que sur décision de l'assemblée générale des actionnaires de l'établissement de crédit, le montant de la composante variable peut être porté à 200% au plus de la composante fixe de la rémunération.

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB s'articule autour de 5 grands principes:

1. Le Comité des rémunérations s'assure que la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole CIB est conforme aux dispositions réglementaires en vigueur, communique après analyse au Conseil d'Administration, pour décision, ses recommandations relatives aux grands principes de rémunération des mandataires sociaux et des collaborateurs de l'entreprise ainsi qu'au montant de l'enveloppe de rémunération variable attribuée au titre d'une année de référence. La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB est également présentée aux Comité des rémunérations et Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A.
2. La détermination des enveloppes globales des rémunérations variables, qui prend en compte le coût du risque et le coût des fonds propres.
3. La distribution individuelle des rémunérations variables, objectivée en fonction de la réalisation des objectifs économiques et non économiques définis par métier.
4. Un système de rémunération variable différée applicable aux collaborateurs identifiés. Le mécanisme de rémunération variable différée est mis en place au-delà d'un montant défini pour l'année 2014. Ce système de rémunération variable différée favorise l'association des collaborateurs à la performance « moyen terme » de Crédit Agricole CIB et du groupe Crédit Agricole SA.

Dans un souci de cohésion et d'alignement sur la performance globale de l'entreprise, le système de rémunération variable différée s'applique également aux collaborateurs de Crédit Agricole CIB ne relevant pas des dispositions réglementaires précitées.

Les principales caractéristiques du système de rémunération variable différée sont les suivantes :

- Versement en titres ou instruments équivalents

La rémunération variable différée, ainsi que la part non différée portée 6 mois, sont acquises sous forme d'actions Crédit Agricole S.A. ou d'instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A.

50% au moins de la rémunération variable sont attribués en actions ou instruments équivalents.

L'acquisition de la part différée se fait par tiers : 1/3 en année N+1, 1/3 en année N+2 et 1/3 en année N+3 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Pour le personnel identifié, chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de portage de 6 mois.

Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans le dispositif de rémunération est prohibée.

- Conditions de performance

Pour les collaborateurs de Crédit Agricole soumis au mécanisme de rémunération variable différée (hors mandataires sociaux) la condition de performance est calculée par rapport à l'objectif de résultat net part du groupe (RNPG) de Crédit Agricole CIB, arrêté lors de l'année d'attribution de la rémunération variable considérée.

En ce qui concerne les mandataires sociaux de Crédit Agricole CIB, les conditions de performance sont alignées sur celles de la rémunération variable long terme (telle qu'elle est définie dans les documents de référence de Crédit Agricole CIB et Crédit Agricole S.A.) et sont les suivantes:

- performance économique intrinsèque de Crédit Agricole S.A. définie par la progression du résultat d'exploitation de Crédit Agricole S.A.,
- performance relative de l'action Crédit Agricole S.A. par rapport à un indice composite de banques européennes,
- performance sociétale de Crédit Agricole S.A. mesurée par l'indice FReD.

Le système de rémunération variable différée applicable aux collaborateurs identifiés 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.

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.

L'acquisition définitive d'une échéance de part variable différée est également soumise à la satisfaction d'une condition de présence dans le groupe Crédit Agricole à la date d'acquisition.

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

1.4 Gouvernance et rémunération individuelle des dirigeants

✓ Composition du Comité des rémunérations au 31/12/2014

Le règlement intérieur précise notamment que le Comité des rémunérations est constitué au moins pour moitié de membres indépendants, compétents pour analyser les politiques et pratiques en matière de rémunération.

Le Président du Comité est désigné par le Conseil d'administration.

La composition de ce Comité, qui a été revue en 2014, est de quatre membres désignés au sein du Conseil d'administration:

- Monsieur Jean-Paul Chifflet, Président, nommé le 23 février 2010 ;
- Monsieur Frank Dangeard, Administrateur indépendant, nommé le 14 janvier 2010 ;
- Madame Fabienne Haas, Administrateur indépendant, en fonction depuis le 30 avril 2014 ;
- Monsieur Jean-Louis Roveyaz, nommé le 24 août 2010.

Monsieur Didier Martin était membre de ce Comité jusqu'au 30 avril 2014.

Ce Comité, présidé par le Président du Conseil, comporte ainsi deux Administrateurs qualifiés d'indépendants sur les quatre membres qui composent ce Comité.

Les missions du Comité des rémunérations s'inscrivent dans le cadre de la politique de rémunération du Groupe. Dans un objectif d'harmonisation des politiques de rémunération du groupe Crédit Agricole S.A., le Directeur des Ressources Humaines Groupe est invité aux séances du Comité des rémunérations. En effet, un suivi global de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des entités du groupe Crédit Agricole S.A. est effectué depuis 2010 au sein de Crédit Agricole S.A. Ce suivi, présenté au Conseil d'administration de Crédit Agricole S.A., comprend notamment des propositions de principes de détermination des enveloppes de rémunérations variables, l'examen de l'impact des risques et des besoins en capitaux inhérents aux activités concernées, ainsi qu'une revue annuelle, par le Comité des rémunérations du Conseil de Crédit Agricole S.A., du respect des dispositions réglementaires et des normes professionnelles sur les rémunérations.

✓ Attributions du Comité des rémunérations en 2014

Le Comité des rémunérations a notamment eu pour mission d'émettre des recommandations préalablement aux décisions soumises à l'approbation du Conseil d'administration.

Ses recommandations portent sur :

- Les rémunérations ordinaires et exceptionnelles, telles que prévues dans les statuts, versées aux membres du Conseil et à son Président, ainsi que les rémunérations, avantages en nature et droits pécuniaires accordés au Directeur général et aux Directeurs généraux délégués. Les éléments relatifs à la rémunération des mandataires sociaux mentionnés dans le rapport de gestion relèvent de sa responsabilité ;
- Les principes en matière de rémunération variable des collaborateurs de la Société (composition, assiette, forme et date de versement), ainsi que sur le montant de l'enveloppe attribuée dans le cadre de cette rémunération.

Dans le cadre de ses missions, le Comité doit également :

- Examiner la déclinaison de l'enveloppe de rémunération variable au niveau individuel pour les montants les plus significatifs ;
- Rendre compte au Conseil d'administration de sa revue annuelle de la politique de rémunération, ainsi que de la vérification de sa conformité aux dispositions applicables aux établissements de crédit et de sa cohérence avec les normes professionnelles applicables.

La gouvernance de Crédit Agricole CIB en matière de politique de rémunération ainsi que les informations sur la rémunération individuelle de l'organe exécutif sont détaillées dans le document de référence de Crédit Agricole CIB au titre de 2014 (lien internet : <http://www.ca-cib.fr/profil/elements-financiers.htm>).

2 INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE

2.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014

Au titre de 2014, 418 collaborateurs font partie du personnel identifié au sens du règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne. L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 83 millions d'euros.

2.1.1 Montants des rémunérations attribuées au cours de l'exercice 2014, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires – en M€

	Dirigeants effectifs	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Fonction de contrôle	Autres	TOTAL
Nombre de personnes concernées		395			14	9		418
Total des rémunérations		157,8			4,7	3,7		166,2
Montant de la part fixe		78,6			2,7	2,1		83,4
Montant de la part variable		79,2			2	1,6		82,9

La part de la rémunération variable représente 50% de la rémunération totale attribuée.

Le bonus moyen attribué au titre de 2014 est en baisse de 15% par rapport à 2013.

2.1.2 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre montants acquis et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée – en M€

	Dirigeants effectifs	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Fonction de contrôle	Autres	TOTAL
Nombre de personnes concernées		226			10	6		242
Montant acquis		33,1			1	0,7		34,8
Montant en numéraire indexé *		5,7			0,1	0,1		6
Montant différé conditionnel		30,3			0,6	0,5		31,4

* Montant attribué en mars, indexé sur l'action Crédit Agricole S.A. et payable en septembre

2.1.3 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre paiement en espèces, en actions et titres adossés à des actions des collaborateurs dont la rémunération est différée – en M€.

	Dirigeants effectifs	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'actifs	Fonctions Support	Fonction de contrôle	Autres	TOTAL
Nombre de personnes concernées		226			10	6		242
Paiement en espèces		33,1			1	0,7		34,8
Paiement en actions ou en instruments équivalents		36			0,8	0,6		37,4

2.2 Encours des rémunérations variables

Montants des encours de rémunérations différées, non acquises – en M€.

	Dirigeants effectifs	Reste du Groupe
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2014		31
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs		30

2.3 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2014

Montants des encours de rémunérations différées attribués au cours de l'exercice, versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats

	Au titre de 2011	Au titre de 2012	Au titre de 2013
Montant des rémunérations différées versées *	12	11	9
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

* Les montants versés aux bénéficiaires au titre des exercices, 2011, 2012 et 2013, exprimés en valeur d'attribution, ne tiennent pas compte de l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. entre l'attribution et l'acquisition.

2.4 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2014

Paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice, et nombre de bénéficiaires de tels paiements – en M€

	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires	*	2
Montant des sommes payées pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	1	11

* Pour des raisons de confidentialité (2 bénéficiaires), les montants versés ne sont pas rendus public.

2.5 Garanties d'indemnités de rupture

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

	2014
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

2.6 Informations sur les membres de l'organe exécutif et du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€

Rémunération totale	France	Europe (hors France)	Reste du monde
De 1 000 000 à 1 500 000 €	1	8	
De 1 500 000 à 2 000 000 €		1	
De 2 000 000 à 2 500 000 €			
Supérieure à 2 500 000 €			