

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 2017

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

1 PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

Crédit Agricole CIB définit une politique de rémunération responsable qui s'attache à porter ses valeurs dans le respect de l'ensemble des parties prenantes : collaborateurs, clients et actionnaires.

Dans le cadre des spécificités de ses métiers, de ses entités juridiques et des législations nationales et internationales, Crédit Agricole CIB veille à développer un système de rémunération qui assure à ses collaborateurs une rétribution cohérente vis-à-vis de ses marchés de référence afin d'attirer et retenir les talents dont il a besoin. Des comparaisons avec d'autres groupes financiers sont régulièrement réalisées à cet effet.

Les attributions de rémunération, notamment variables, sont effectuées avec l'objectif de développer une performance individuelle et collective durable tout en promouvant une gestion saine et maîtrisée des risques.

La politique de rémunération Crédit Agricole CIB concourt au respect de la déclaration et du cadre d'appétence au risque approuvés par sa gouvernance.

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB s'inscrit par ailleurs dans un cadre fortement réglementé, spécifique au secteur bancaire. De façon générale, Crédit Agricole CIB assure la conformité de sa politique de rémunération avec l'environnement juridique et réglementaire national, européen, et international en vigueur, il intègre notamment les dispositions des réglementations suivantes :

- La Directive 2013/36/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 février 2014 (« Directive CRD IV ») ;
- La Loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (« Loi Bancaire Française ») ;
- Le Règlement introduit par la Section 13 du Bank Holding Company Act, pour faire suite à la Section 619 du Dodd–Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act (« Règle Volcker ») ;
- La Directive 2004/39/EC du Parlement Européen et du Conseil du 21 avril 2004 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2007-544 du 12 avril 2007 (« MIFID »).

La politique de rémunération a été approuvée par le Conseil d'Administration Crédit Agricole CIB du 28 juillet 2017.

2 REMUNERATION GLOBALE

La rémunération globale des collaborateurs du groupe Crédit Agricole CIB est constituée des éléments suivants :

- Rémunération fixe ;
- Rémunération variable annuelle individuelle ;
- Rémunération variable collective ;
- Rémunération variable long terme ;
- Régime de retraite supplémentaire et prévoyance santé ;
- Avantages en nature et autres éléments périphériques.

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences, de sa performance et de son lieu d'activité.

2.1.1 Rémunération fixe

La rémunération fixe rétribue les responsabilités confiées aux collaborateurs ainsi que les compétences mises en œuvre pour les exercer, en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur leur marché local.

Ces responsabilités sont caractérisées par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus.

La rémunération fixe est déterminée dans des proportions telles qu'elle autorise la possibilité d'un non-paiement de la rémunération variable en cas de performance insuffisante.

L'évolution de la rémunération fixe des collaborateurs est fonction de l'évolution de leurs responsabilités et de leur maîtrise du poste, évaluée dans le cadre de l'entretien annuel en fonction de la réalisation de la mission et des contributions permanentes du poste.

Lors de la prise d'un nouveau poste, l'évolution de responsabilité est considérée pour la détermination de la rémunération fixe.

La rémunération fixe est composée du salaire de base ainsi que de tout autre élément de rémunération stable, récurrent et indépendant de toute performance.

2.1.2 Rémunération variable annuelle individuelle

La rémunération variable est directement liée à la performance annuelle, individuelle et collective. La performance individuelle est appréciée en fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs, ainsi que du bon respect des règles et procédures internes.

La performance collective est basée sur la détermination d'enveloppes à l'échelle de la banque puis déclinées par activités. Ces enveloppes sont définies de façon à ce qu'elles n'entravent pas la capacité de Crédit Agricole CIB à renforcer ses fonds propres en tant que de besoin. Elles prennent en compte l'ensemble des risques, y compris le risque de liquidité, ainsi que le coût du capital, dans le respect des principes réglementaires.

La rémunération variable est composée du bonus ainsi que de tout autre élément de rémunération individuelle liée à la performance, y compris rémunération variable garantie.

1. Constitution des enveloppes

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable de Crédit Agricole CIB est déterminé en fonction de la Contribution et par la fixation d'un taux de distribution.

La Contribution est déterminée par la formule suivante, sur la base des définitions comptables habituelles:

PNB – charges directes et indirectes hors bonus – coût du risque – coût du capital avant impôts

- Le PNB est calculé net du coût de la liquidité
- Le coût du risque est entendu comme les provisions passées pour défaillance.
- Le coût du capital permettant de prendre en compte la rémunération des fonds propres spécifique à une activité est lui-même calculé en appliquant la formule suivante : *Emplois pondérés (RWA) x Taux d'alimentation du capital (ratio Tier 1 cible) x β (coefficient qui mesure le risque de marché d'une activité et permet un ajustement du ratio Tier 1 en fonction de l'exigence en capital liée au métier)*

Une fois la capacité de financement déterminée, Crédit Agricole CIB définit un taux de distribution qui est fonction :

- des budgets approuvés à l'ouverture de l'exercice
- des pratiques des sociétés concurrentes sur des métiers comparables.

2. Attributions individuelles des bonus

Les bonus sont financés dans le cadre d'enveloppes fixées par activités et dont la distribution individuelle aux collaborateurs est décidée de façon discrétionnaire par la ligne managériale en fonction d'une évaluation globale de leur performance individuelle et collective, intégrant des éléments d'ordre quantitatifs et qualitatifs. Il n'existe pas de lien direct et automatique entre le niveau des résultats commerciaux et financiers d'un salarié et son niveau de rémunération variable afin de prévenir tout risque de conflit d'intérêts ou de non-prise en compte des intérêts du client.

Les attributions individuelles prennent en considération les comportements non respectueux des règles et procédures de conformité et des limites de risques, dans le cadre des règles et méthodes définies par Crédit Agricole CIB. Les décisions impactant la rémunération variable individuelle des collaborateurs ayant des comportements à risque constatés font l'objet d'un arbitrage annuel par la Direction Générale.

Dans certains cas, le bonus est complété d'autres éléments de rémunération variable, comme c'est le cas pour les cadres dirigeants.

3. Rémunérations variables garanties

L'attribution de rémunération variable garantie n'est autorisée que dans le contexte d'un recrutement et pour une durée ne pouvant excéder un an. A l'occasion du recrutement, un rachat des rémunérations variables attribuées par le précédent employeur et perdues définitivement à la cessation du contrat de travail peuvent également être attribuées.

Des primes de maintien de poste peuvent exceptionnellement être accordées pour une période de temps prédéterminée dans certains cas spécifiques (par exemple en cas de restructuration, de liquidation ou de transfert d'activité).

L'attribution d'une rémunération variable garantie est soumise aux modalités de paiement applicable sur l'exercice et peuvent conduire à un versement conditionnel différé.

4. Plafonnement des rémunérations variables

L'attribution de rémunération variable au titre d'un exercice est plafonnée au montant de la rémunération fixe pour l'ensemble des collaborateurs. Ce plafond peut être relevé chaque année à deux fois le montant de la rémunération fixe sur décision de l'Assemblée Générale de Crédit Agricole CIB.

Conformément à la réglementation, une résolution pour approuver un ratio maximal de rémunération variable supérieur à 100% de la rémunération fixe (dans la limite de 200%) a été soumise à l'Assemblée générale de Crédit Agricole CIB. Cette résolution a été présentée et approuvée lors de l'Assemblée générale du 4 mai 2017.

5. Rémunération variable différée

Au-delà d'un certain seuil, la rémunération variable se décompose entre une partie non-différée et une partie différée par tiers sur 3 ans.

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 :

- Condition de performance ;
- Condition de présence ;
- Respect des règles internes et des limites de risque.

La rémunération variable différée est attribuée sous forme d'actions Crédit Agricole S.A. ou d'instruments adossés à des actions.

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.

Les collaborateurs personnels identifiés sont soumis à un dispositif spécifique décrit en section 3.

6. Rémunération variable des employés dont les activités sont soumises à un mandat (Loi Bancaire Française, Volcker rule, etc.)

Les rémunérations variables sont attribuées de sorte à ne pas récompenser ou promouvoir des activités de trading interdites, mais peuvent récompenser la génération de revenus ou la fourniture de services aux clients et doivent par conséquent respecter les politiques et procédures internes, incluant le manuel de conformité Volcker.

Entre autres éléments, le bonus de performance individuel se base sur une appréciation de l'atteinte d'objectifs prédéfinis, individuels et collectifs, fixés au salarié en stricte conformité avec les termes du mandat géré.

Des contrôles trimestriels effectués par les Direction des Risques et Direction des activités de marché permettent de vérifier la bonne application des mandats.

Dans le cadre des évaluations de fin d'année, le management évalue la performance des collaborateurs en fonction des objectifs fixés en début d'année, y compris le respect des mandats de trading. Cette évaluation tient compte des comportements qui ne seraient pas conformes avec les règles et procédures internes ou des limites de risque, et en particulier du non-respect des mandats.

7. Programme de rémunération variable des fonctions de contrôle

Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, la rémunération des personnels des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations. Les objectifs qui leur sont fixés et les enveloppes servant à la détermination de leur rémunération variable ne prennent pas en considération des critères relatifs aux résultats et aux performances économiques

des secteurs dont ils assurent le contrôle. Le niveau des enveloppes est défini en fonction des pratiques de marché.

Le comité des rémunérations de Crédit Agricole CIB, dans le cadre de ses missions, s'assure du respect des principes de détermination de la rémunération des responsables des filières risques et conformité.

2.1.3 Rémunération variable collective

La politique de Crédit Agricole CIB est également, depuis de nombreuses années, d'associer collectivement ses collaborateurs à ses résultats et à sa performance. Pour ce faire, un mécanisme de rémunération variable collective (intéressement et participation) est en place en France. Des dispositifs similaires, assurant le partage des résultats avec l'ensemble des salariés, ont également été développés dans certaines entités à l'international.

2.1.4 Rémunération variable long terme

Cet élément de rémunération variable, fédérateur, motivant et fidélisant, complète le mécanisme de rémunération variable annuelle en rétribuant la performance long terme et collective du groupe.

Il est composé de plusieurs dispositifs différenciés selon le niveau de responsabilité dans l'organisation :

- 1) L'actionnariat « salarié » ouvert à l'ensemble des collaborateurs ;
- 2) La rémunération long terme en actions et/ou en numéraire indexé sous conditions de performance selon des critères économiques, financiers et sociétaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du groupe Crédit Agricole S.A.. Elle est réservée aux cadres dirigeants et cadres-clés du groupe.

2.1.5 Retraite, prévoyance, santé

En fonction des pays et des pratiques marché, Crédit Agricole CIB promeut une couverture sociale destinée à l'ensemble de ses employés pour :

- Accompagner la création d'un complément de revenu ou d'une épargne retraite ;
- Apporter un niveau minimum de protection sociale aux salariés et à leur famille.

2.1.6 Avantages en nature et autres éléments périphériques

Dans certains cas, la rémunération globale est également constituée d'avantages en nature. Ceci concerne principalement :

- L'attribution de véhicules de fonction selon les responsabilités exercées ;
- L'attribution d'avantages destinés à couvrir le différentiel de coût de vie pour les populations expatriées.

Ces éléments peuvent être complétés selon les pays par divers dispositifs destinés à fournir un environnement de travail stimulant ainsi qu'un équilibre vie privée-vie professionnelle.

3 REMUNERATION DES PERSONNELS IDENTIFIES

En cohérence avec les principes généraux du Groupe, la politique de rémunération des personnels identifiés s'inscrit dans un contexte réglementaire fortement encadré (CRD4), imposant des règles dans la structuration de leurs rémunérations.

La catégorie des personnels identifiés regroupent les collaborateurs qui de par leurs fonctions sont susceptibles d'avoir un impact significatif sur l'exposition aux risques de Crédit Agricole CIB. La détermination des collaborateurs en tant que personnel identifié relève d'un processus conjoint entre Crédit Agricole CIB et Crédit Agricole S.A. et entre les fonctions Ressources Humaines et les différentes fonctions de contrôle. Ce processus est revu annuellement.

Par ailleurs, les entités à l'international de Crédit Agricole CIB peuvent être soumises à des réglementations locales plus contraignantes.

3.1 Périmètre d'application

Au sein de Crédit Agricole CIB, sont notamment intégrés au périmètre des personnels identifiés :

- les Dirigeants et membres de la Direction ;
- les responsables des principales activités business ;
- les responsables des fonctions de contrôles ;
- les collaborateurs ayant un pouvoir d'engagement important sur des risques de crédit ;
- les collaborateurs ayant une capacité d'engagement importante sur des risques de marché ;
- les collaborateurs ayant une rémunération totale importante ;
- ainsi que sur proposition des Directions des Risques, de la Conformité et des Ressources humaines, et sur décision de la Direction Générale, tout collaborateur susceptible d'avoir un impact significatif sur l'exposition aux risques de Crédit Agricole CIB.

Par ailleurs, des collaborateurs peuvent également être considérés comme des populations régulées à l'échelle de la filiale au titre de réglementations locales.

3.2 Ajustements apportés à la politique de rémunération des personnels identifiés

1. Règles d'encadrement des rémunérations des personnels identifiés

Conformément aux obligations réglementaires, la politique de rémunération des personnels identifiés est caractérisée par les éléments suivants :

- De même que pour l'ensemble des collaborateurs, les montants de rémunérations variables ainsi que leur répartition n'entravent pas la capacité des établissements à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- De même que pour l'ensemble des collaborateurs, la composante variable ne peut excéder 100 % de la composante fixe. Néanmoins, chaque année, l'Assemblée générale des actionnaires peut approuver un ratio maximal supérieur à condition que le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de chaque collaborateur ;
- De même que pour l'ensemble des collaborateurs, une partie de la rémunération variable est différée sur trois ans et acquise par tranches, sous condition de performance. La proportion à différer est cependant plus importante pour les personnels identifiés ;
- De même que pour l'ensemble des collaborateurs, une partie de la rémunération variable est versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A. La proportion versée en instruments est cependant plus importante pour les personnels identifiés ;

- L'acquisition de chaque tranche de différé est suivie d'une période de conservation de six mois. Une partie de la rémunération non différée est également bloquée pendant six mois.

2. Caractéristiques des règles de différé

La rémunération variable individuelle est composée de deux éléments distincts :

- une rémunération variable court terme non-différée ;
- une rémunération variable long terme, différée et conditionnelle représentant de 40 à 60 % de la rémunération variable individuelle totale.

Le système mis en place favorise l'association des collaborateurs à la performance moyen terme de Crédit Agricole CIB et à la maîtrise des risques.

En pratique, compte tenu du principe de proportionnalité, les collaborateurs dont le bonus ou la part variable est inférieure à 120 000€ sont exclus du champ d'application des règles de différé sauf exigence contraire des régulateurs locaux des pays où Crédit Agricole CIB est implanté.

La part différée évolue en fonction de la rémunération variable globale allouée pour l'exercice. Plus la rémunération variable est élevée, plus la part différée dans la rémunération variable totale est importante.

Les modalités d'acquisition sont identiques au dispositif applicable à tous collaborateurs : différé par tiers sur 3 ans suivant l'attribution et mêmes conditions d'acquisition (présence, performance, risques).

3. Versements en titres ou instruments équivalents

Pour les personnels identifiés, le paiement en actions ou instruments équivalents représente :

- La totalité de la part différée de la rémunération variable
- Une partie de la part non différée de la rémunération variable, à concurrence de 10% de cette dernière.

Ainsi, 50 % au moins de la rémunération variable des personnels identifiés est attribuée en actions ou instruments équivalents.

Les versements s'effectuent au terme d'une période de portage, en phase avec la réglementation. Cette période de portage est définie au niveau du Groupe Crédit Agricole S.A. et représente six 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.

4 REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

La politique de rémunération applicable aux cadres dirigeants-mandataires sociaux de Crédit Agricole CIB s'inscrit dans le cadre de la politique de rémunération des cadres dirigeants de Crédit Agricole SA.

La politique de rémunération des membres de la Direction générale de Crédit Agricole CIB est approuvée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Cette politique est revue annuellement par le Conseil d'administration afin de prendre en compte l'évolution de l'environnement et du contexte concurrentiel.

Elle est cohérente avec la politique de rémunération de l'ensemble des cadres dirigeants du Groupe Crédit Agricole S.A. Ce principe permet de fédérer les acteurs majeurs du Groupe autour de critères communs et partagés.

Par ailleurs, la rémunération des membres de la Direction générale de Crédit Agricole CIB se conforme :

- au cadre réglementaire défini par le Code Monétaire et Financier et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des établissements de crédit et des entreprises d'investissement qui transpose en France les dispositions européennes relatives à la rémunération du personnel identifié dont font partie les dirigeants mandataires sociaux ;
- aux recommandations et principes du Code de gouvernement d'entreprises des sociétés cotées révisé en novembre 2016 (« Code AFEP-MEDEF ») ;
- aux dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques et de l'article L 225-42-1 du Code de Commerce, relativement à l'acquisition des droits annuels conditionnels de retraite supplémentaire à prestations définies.

Les éléments de la rémunération des membres de la Direction générale sont revus annuellement par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, avec pour objectif principal la reconnaissance de la performance dans le long terme.

La politique de rémunération ainsi que les informations sur la rémunération individuelle des dirigeants mandataires sociaux sont détaillées au chapitre 3 du document de référence de Crédit Agricole CIB au titre de 2017 (lien internet : <http://www.ca-cib.fr/profil/elements-financiers.htm>).

5 GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB est revue annuellement par la Direction Générale, sur proposition de la Direction des Ressources Humaines et conformément aux lignes directrices de la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole SA. Elle reçoit la contribution des fonctions de contrôle. La politique de rémunération est approuvée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des Rémunérations.

5.1 Comité des rémunérations

1. Composition

Le règlement intérieur du Conseil d'administration prévoit que le Comité des rémunérations est composé de quatre administrateurs au moins et qu'il comprend un administrateur représentant les salariés.

Membres au 31 décembre 2017 :

- Madame Anne-Laure Noat, Administratrice indépendante, Présidente du Comité,
- Monsieur Jean de Dieu Batina, Administrateur élu par les salariés,
- Madame Claire Dorland Clauzel, Administratrice indépendante,
- Monsieur François Imbault, Administrateur, Président de la CRCAM de Paris et d'Ile de France.

Ce Comité, présidé par un administrateur qualifié d'indépendant, comporte au total quatre administrateurs dont deux administrateurs indépendants, un administrateur représentant les salariés et un administrateur du Groupe Crédit Agricole. Ce Comité est donc composé majoritairement d'administrateurs indépendants conformément aux dispositions du Code Afep-Medef (recommandations 14.1 et 17.1).

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, ou son représentant, ainsi que le Président du Conseil d'administration de la Société, également Directeur général de Crédit Agricole S.A. sont invités 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 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.

2. Missions

Extrait du règlement intérieur du conseil d'administration :

« Le Comité des rémunérations prépare les décisions du Conseil d'administration concernant les :rémunérations, notamment celles qui ont une incidence sur le risque et la gestion des risques dans la Société. Il l'assiste dans l'élaboration des politiques de rémunération et la supervision de leur mise en œuvre.

Il fait des recommandations au Conseil concernant notamment :

- *le montant de l'enveloppe des jetons de présence alloués aux membres du Conseil d'administration à soumettre à l'Assemblée générale des actionnaires ;*
- *les modalités de répartition des jetons entre les membres du Conseil d'administration ;*

- les rémunérations ordinaires et exceptionnelles, prévues à l'article 14 des statuts « Rémunération des Administrateurs » versées aux membres du Conseil d'administration, à son Président et à ses Vice-présidents.

Au moins annuellement, il examine :

- les principes de la politique de rémunération de la Société ;
- les rémunérations, indemnités, avantages de toute nature, engagements de retraite et droits pécuniaires accordés d'une part au Directeur général, et d'autre part aux Directeurs généraux délégués sur proposition du Directeur général ;
- les principes en matière de rémunération variable de l'ensemble des collaborateurs de la Société dont ceux relevant du personnel identifié défini en conformité avec la réglementation européenne, ainsi que des membres de la Direction générale (composition, assiette, plafonnement, conditions, forme et date de versement) et le montant de l'enveloppe attribuée dans le cadre de cette rémunération ; le Comité des rémunérations est informé de la déclinaison de cette enveloppe au niveau individuel, au-delà d'un seuil proposé par la Direction générale et qui doit faire l'objet d'une approbation par le Conseil d'administration.

Il assure également notamment les missions suivantes :

- il s'assure que le système de rémunération tient compte de tout type de risque et des niveaux de liquidité et de fonds propres et que la politique de rémunération globale est cohérente, qu'elle promeut une gestion saine et efficace des risques et qu'elle est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs d'entreprise ainsi qu'aux intérêts à long terme de la Société ;
 - il prépare les travaux et décisions du Conseil d'administration en matière d'identification du personnel identifié défini en conformité avec la réglementation européenne ;
 - il rend compte au Conseil d'administration de sa revue annuelle des principes et des politiques de rémunération, de la vérification de leur conformité à la réglementation en vigueur et le cas échéant, propose des modifications ;
 - il contrôle la rémunération du Responsable de la fonction de gestion des risques et du Responsable de la Conformité ainsi que celle du Responsable du contrôle périodique ;
 - en ce qui concerne les rémunérations variables différées, il évalue la réalisation des objectifs de performance et la nécessité d'un ajustement au risque ex post y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération, dans le respect de la réglementation applicable en vigueur ;
 - il veille à ce que la politique et les pratiques de rémunération de la Société fassent l'objet d'une évaluation par le Contrôle périodique au moins une fois par an, il examine les résultats de cette évaluation et les mesures correctrices mises en œuvre et il formule toute recommandation ;
 - il examine les projets de rapports sur les rémunérations notamment des mandataires sociaux et des dirigeants mandataires sociaux, avant leur approbation par le Conseil d'administration.
- »

3. Activité du Comité des Rémunérations en 2017

Le Comité des rémunérations s'est réuni quatre fois au cours de l'année 2017.

Ces séances ont été principalement consacrées aux points suivants :

- détermination de l'enveloppe globale de rémunération variable pour 2016 ;
- proposition d'enveloppe de rémunération variable pour 2017 ;
- concernant les dirigeants mandataires sociaux : proposition de rémunération variable pour 2016 - Examen des éléments de rémunération des mandataires sociaux pour 2017, dont objectifs 2017 - Revue de la rémunération des membres de la Direction générale (Directeurs généraux délégués) – Examen des droits conditionnels et des conditions de performance concernant les régimes de retraite dont bénéficient les mandataires sociaux – Proposition de modification des critères d'acquisition de la rémunération variable pour 2018 ;
- examen de la rémunération des Responsables des fonctions de contrôle ;
- revue de la méthode de détermination du personnel identifié et proposition de chiffrage ; examen de la politique de rémunération 2017 ;
- examen du résultat du contrôle de l'Inspection générale Groupe sur l'encadrement de la rémunération du personnel identifié ;

- revue du rapport requis par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution et présentant les informations relatives à la politique et aux pratiques de rémunération au sein de la Société ;
- revue de la partie du rapport de gestion et des projets de résolutions à présenter à l'Assemblée générale tenue en 2017 concernant les rémunérations ;
- examen des conditions de performance des plans de rémunération variable différée
- revue des missions du Comité des rémunérations décrites dans le règlement intérieur du Conseil.

Les membres du Comité des rémunérations ont par ailleurs bénéficié d'une formation sur la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole CIB et d'une présentation de la note conformité.

Chacune de ces séances a fait l'objet d'un compte rendu au Conseil d'administration.

Le taux de présence des membres du Comité des rémunérations au cours de l'année 2017 a été de 83 %.

5.2 Rôle des fonctions de contrôle

En conformité avec les principes de la politique groupe, la Direction des ressources Humaines associe les fonctions de contrôle à la prise en compte des risques dans la gestion des rémunérations, notamment en ce qui concerne la définition du personnel identifié, le respect des normes réglementaires et le contrôle des comportements à risques. En outre, comme toutes les fonctions support, ces fonctions sont rétribuées sur des enveloppes de rémunération variable déterminées sur des objectifs propres, indépendamment des résultats des activités qu'elles contrôlent.

La mise en œuvre de la politique de rémunération est soumise annuellement au contrôle de l'Inspection Générale Groupe.

5.3 Alignement risques-rémunération

L'alignement de la rémunération sur les risques est assuré par les mesures suivantes :

- Les enveloppes de rémunération variable tiennent compte de l'ensemble des risques y compris le risque de liquidité, ainsi que le coût du capital, dans le respect des principes réglementaires et sont définies de façon à ce qu'elles n'entravent pas la capacité de Crédit Agricole CIB à renforcer ses fonds propres en tant que de besoin.
- La performance est évaluée sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs, tenant compte du respect des mandats et des intérêts du client, ainsi que sur le bon respect des limites de risques et des règles internes.
- Tous les employés Crédit Agricole CIB sont soumis à un contrôle des comportements à risque réalisé chaque année par les Directions des Risques et de la Conformité. Les résultats de ces contrôles sont partagés avec le management en amont des campagnes d'évaluation et de rémunération. La rémunération des cas les plus significatifs est validée par la Direction Générale.
- En fonction des résultats, les employés peuvent être sujets à diverses sanctions, incluant des ajustements sur leur attribution de rémunération variable et/ou des malus appliqués à leur rémunération variable non-acquise.
- Au-delà d'un certain seuil de rémunération variable, celle-ci comprends nécessairement une partie différé selon un taux progressif, à acquérir sur trois ans prorata temporis et versée sous forme d'instruments financiers.
- Bien que toutes ces mesures s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs Crédit Agricole CIB, une liste de collaborateurs pouvant avoir un impact significatif sur l'exposition aux risques du Groupe ou de l'entité considérée est établie chaque année conformément aux dispositions réglementaires applicables. Ces collaborateurs font l'objet de mesures renforcées d'alignement des rémunérations aux risques.

6 INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE, REMUNERES PAR CREDIT AGRICOLE CIB

6.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2017

Au titre de 2017, 341 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 96,5 millions d'euros.

6.2 Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2017, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires

En M€

	Dirigeants effectifs	BFI	Fonctions Support	Fonction de contrôle	TOTAL
Nombre de personnes concernées	3	310	16	12	341
Total des rémunérations	2,5	175,5	7,4	6,1	191,5
Montant de la part fixe	1,2	86,5	4,0	3,3	95,0
Montant de la part variable	1,2	89,1	3,4	2,8	96,5

6.3 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	BFI	Fonctions Support	Fonction de contrôle	TOTAL
Nombre de personnes concernées	3	272	13	10	298
Montant acquis	0,6	40,4	1,5	1,3	43,8
Montant en numéraire indexé*	0,1	8,7	0,3	0,3	9,4
Montant différé conditionnel	0,5	37,5	1,3	1,1	40,4

* Montant attribué en mars 2018, indexé sur l'action Crédit Agricole S.A. et payable en septembre 2018

6.4 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	BFI	Fonctions Support	Fonction de contrôle	TOTAL
Nombre de personnes concernées	3	272	13	10	298
Paiement en espèces	0,6	40,4	1,5	1,3	43,8
Paiement en actions ou en instruments équivalents	0,7	46,1	1,6	1,3	49,7

6.5 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 2017	0,5	39,8
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs	0,5	38,4

6.6 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2017

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

	Au titre de 2014	Au titre de 2015	Au titre de 2016
Montant des rémunérations différées versées *	9,8	12,8	13,0
Montant des réductions effectuées sur les rémunérations différées	0	0	0

* Les montants versés aux bénéficiaires au titre des exercices, 2014, 2015 et 2016, 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.

6.7 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2017

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	0,4*	2
Montant des sommes payées pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	3,0	8

* Le montant d'indemnité de rupture le plus élevé versé individuellement au cours de 2017 est égal à 0,26 M€.

6.8 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

	2017
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

6.9 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 €	2	6	2
De 1 500 000 à 2 000 000 €		3	
De 2 000 000 à 2 500 000 €			
Supérieur à 2 500 000 €			