

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 2020

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 a pour objectif de rémunérer les collaborateurs de façon équitable et appropriée en fonction de leur contribution aux succès de Crédit Agricole CIB et des niveaux de service et de performance apportés à ses clients. En conséquence, la politique de rémunération a été construite de sorte à éviter les conflits d'intérêts et en particulier de s'assurer que les collaborateurs ne privilégient pas leur propre intérêt ou celui de Crédit Agricole CIB au détriment des intérêts des clients. 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 2014/65/UE du Parlement Européen et du Conseil et le règlement 600-2014 du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014, transposés dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2016-827 du 23 juin 2016 et le règlement délégué 2017/565 du 25 avril 2016 de la Commission Européenne (« MIFIDII »).

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB pourra faire l'objet d'adaptations locales afin de se conformer aux exigences des réglementations nationales, si ces dernières sont plus contraignantes que la politique Groupe. Le cas échéant, ces adaptations devront faire l'objet d'une concertation entre le Responsable de la filiale, les fonctions de contrôle, la Direction des ressources humaines de la filiale et la Direction des ressources humaines Crédit Agricole CIB.

La politique de rémunération a été approuvée par le Conseil d'Administration Crédit Agricole CIB du 10 décembre 2020.

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 fixés en début d'exercice et inclut une appréciation de la façon dont le collaborateur agit dans l'intérêt du client. De façon générale, le bon respect des règles et procédures internes comme externes est un critère clé d'appréciation de la performance.

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'entraient 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. Détermination des enveloppes des bonus

Crédit Agricole CIB définit l'enveloppe globale de rémunération variable en prenant en compte des critères de performance, des coûts et des risques établis pour la banque, ses objectifs et la situation financière, y compris son assise financière et sa liquidité.

Le montant de l'enveloppe globale de rémunération variable de Crédit Agricole CIB est revu et validé par le Conseil d'administration en fonction de l'ensemble de ces éléments, y compris un indicateur synthétique : la Contribution.

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

$\text{PNB} - \text{charges directes et indirectes hors bonus} - \text{coût du risque} - \text{coût du capital avant impôts}$

- 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)*

Pour les fonctions support ou de contrôle, la détermination des enveloppes de variables se fait au regard de l'évolution des résultats globaux de Crédit Agricole CIB. Les enveloppes de variables des fonctions de contrôle sont définies indépendamment des résultats des métiers que ces fonctions supervisent.

Le calibrage de l'enveloppe globale ainsi que leur allocation aux métiers au sein de Crédit Agricole CIB est fonction des éléments quantitatifs ci-dessus mais également d'éléments qualitatifs :

- Les pratiques des sociétés concurrentes sur des métiers comparables en termes de rémunération ;
- Les conditions générales de marché dans lesquelles les résultats ont été générés ;
- Les éléments qui ont pu influencer ponctuellement sur la performance des métiers.

2. Attributions individuelles des bonus

Les bonus individuels sont déterminés 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 la performance collective et individuelle, intégrant des éléments d'ordre quantitatifs et qualitatifs.

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.

Afin de prévenir tout risque de conflits d'intérêts ou de non-prise en compte des intérêts du client, 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. 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 est exceptionnelle et n'est autorisée que dans le contexte d'un recrutement et pour une durée ne pouvant excéder un an.

L'attribution d'une rémunération variable garantie est soumise aux modalités de paiement applicables sur l'exercice ; notamment la rémunération variable garantie est différée et soumise aux conditions de performance individuelles et collectives à partir d'un montant.

A l'occasion du recrutement, CACIB peut également procéder à un rachat des rémunérations variables attribuées par le précédent employeur et perdues définitivement à la cessation du contrat de travail. Toutes les exigences relatives à la rémunération variable s'appliquent, y compris le dispositif de différé, le versement sous forme d'instruments indexés sur le cours de l'action, et les conditions de performance.

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 à deux fois le montant de la rémunération fixe sur décision de l'Assemblée Générale de Crédit Agricole CIB.

Cette décision de porter le plafonnement de la rémunération variable à 200% de la rémunération fixe pour l'exercice 2020 a été approuvée par l'Assemblée générale de Crédit Agricole CIB du 4 mai 2020.

5. Modalités de versement de la rémunération variable

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 la date d'attribution (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'instruments financiers adossés à des actions Crédit Agricole S.A.

S'il est découvert, sur une période de 5 ans après le paiement, qu'un bénéficiaire : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives au détriment de Crédit Agricole CIB ou de ses clients ou (ii) s'est rendu responsable d'une entorse grave aux règles et procédures internes comme externes, Crédit Agricole CIB se réserve le droit, sous réserve de toute loi locale en vigueur, de constater la perte des droits à tout ou partie des montants différés en cours d'acquisition, ou d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées.

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. 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 activités dont ils assurent le contrôle. Le niveau des enveloppes est défini en fonction des pratiques de marché et de la performance globale de Crédit Agricole CIB.

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 complétée 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 mobiles.

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 notamment par la Directive Européenne CRD IV, imposant des règles dans la structuration de leurs rémunérations.

La catégorie des personnels identifiés regroupe 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 qui transposent la Directive CRD IV en droit national, ou qui ont une nature similaire.

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 le profil de risque 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. L'Assemblée générale des actionnaires peut approuver un ratio

maximal supérieur à condition que la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de chaque collaborateur concerné ;

- 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 rémunération variable des personnels identifiés est différée à hauteur de 40 % minimum ;
- De même que pour l'ensemble des collaborateurs, une partie de la rémunération variable est attribuée en instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A. La proportion attribuée en instruments pour les personnels identifiés est d'au moins 50 %, plus importante que celle des collaborateurs non régulés ;
- L'acquisition de chaque tranche de différé est suivie d'une période de rétention de six mois. La période de rétention est également appliquée à la partie de la rémunération non différée attribuée en instruments.

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).

Dans un souci de cohésion et d'alignement sur la performance globale long-terme de l'entreprise, un système de rémunération variable différée s'applique également aux collaborateurs de Crédit Agricole CIB ne relevant pas du personnel identifié.

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 rétention, en phase avec la réglementation. Cette période est définie à 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 »).

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.

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

Le Comité des rémunérations se réunit en tant que de besoin ou à la demande du Président du Conseil d'administration.

Il est composé de quatre membres au moins et comprend un Administrateur représentant les salariés. Le Comité des rémunérations a notamment pour mission d'émettre des recommandations préalablement aux décisions soumises à l'approbation du Conseil d'administration.

Ses recommandations portent sur :

- Le montant de l'enveloppe globale des jetons de présence alloués aux membres du Conseil d'administration à soumettre à l'Assemblée générale des actionnaires et la répartition de ces jetons de présence entre les membres du Conseil ;
- Les rémunérations ordinaires et exceptionnelles, telles que prévues dans les statuts, versées aux membres du Conseil et à son Président.

Il examine au moins annuellement :

- Les principes de la politique de rémunération de la Société ;

- Les rémunérations, indemnités, avantages de toute 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 conformément à l'article L.225-102-1 du Code de commerce relèvent de sa responsabilité ;
- Les principes en matière de rémunération variable des collaborateurs de la Société (composition, assiette, plafonnement, conditions, forme et date de versement), ainsi que sur le montant de l'enveloppe attribuée dans le cadre de cette rémunération ; le Comité est informé de la déclinaison de cette enveloppe au niveau individuel au-delà d'un seuil proposé par la Direction générale ;

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

- Contrôler directement la rémunération du responsable de la fonction de gestion des risques et du responsable de la conformité ;
- Examiner la politique de rémunération de la Société notamment les rémunérations qui pourraient avoir une incidence sur le profil de risque de la Société ;
- Rendre compte au Conseil d'administration de sa revue annuelle des principes et de la politique de rémunération, ainsi que de la vérification de leur conformité à la réglementation en vigueur.

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, 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 entre les risques et la 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. En fonction de la gravité, la rémunération des collaborateurs concernés peut être réduite en conséquence, soit sur l'attribution de rémunération variable au titre de l'exercice, soit à travers des malus appliqués à la rémunération variable non-acquise, soit par un clawback des rémunérations déjà versées.
- Au-delà d'un certain seuil de rémunération variable, celle-ci comprend nécessairement une partie différée selon un taux progressif, à acquérir sur trois ans prorata temporis et versée sous forme d'instruments financiers, sous condition d'atteinte des conditions de performance et de respect des règles internes notamment relatives à la prise de risque et à la conformité.

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 2020

Au titre de 2020, **374** 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 **98,9** millions d'euros.

6.2 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020

Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020 au personnel identifié CACIB se décomposent de la manière suivante (en M€) :

	Dirigeants effectifs & BFI	Fonctions Support	Fonctions de contrôle	TOTAL
Nombre de personnes concernées	335	27	12	374
Total des rémunérations	187.8	11.5	5.6	204.9
Rémunération fixe	96.4	6.3	3.3	106.0
Rémunération variable	91.3	5.2	2.3	98.9
dont Rémunération variable acquise	52.7	3.4	1.5	57.6
dont Rémunération variable différée conditionnelle	38.6	1.9	0.8	41.3
dont Attribution en numéraire	43.8	2.9	1.3	48.0
dont Attribution en actions ou en instruments équivalents	47.5	2.3	1.0	50.9

6.3 Encours des rémunérations variables

Montants des encours de rémunérations différées, non acquises (en M€) :

	TOTAL
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2020	41.3
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs	72.5

6.4 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2020

Montants des encours de rémunérations différées versés ou réduits, après ajustements en fonction des résultats* (en M€) :

	Au titre de 2016	Au titre de 2017	Au titre de 2018
Montant des rémunérations différées versées (en valeur d'attribution)	9.9	10.7	10.9
Montant des rémunérations différées versées (en valeur de paiement)	7.1	6.6	9.7
Montant des réductions effectuées en 2019 sur les rémunérations différées du fait des résultats de l'exercice	0	0	0

* Les montants différés versés aux bénéficiaires au titre des exercices 2016, 2017, 2018 tiennent compte de l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole S.A. entre l'attribution et l'acquisition.

6.5 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2020

Attribution des bonus garantis au titre de nouvelles embauches ou paiements d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice (en M€) et nombre de bénéficiaires :

	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires
Montant des indemnités de rupture versées et nombre de bénéficiaires	0.6*	4
Montant des bonus garantis attribués pour les nouvelles embauches et nombre de bénéficiaires	1.6	6

* Le montant d'indemnité de rupture le plus élevé versé individuellement au cours de 2020 est égal à 0,23 M€.

6.6 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 :

	2020
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

6.7 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 €	4	1	5
De 1 500 000 à 2 000 000 €		2	1
De 2 000 000 à 2 500 000 €			
Supérieur à 2 500 000 €			