CRÉDIT AGRICOLE
CORPORATE & INVESTMENT BANK

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, le cas échéant, du règlement délégué (UE) no 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021

Année 2021

Le présent rapport est établi conformément à l'article 450 du règlement (UE) N°2019/876 du 20 mai 2019.

1 INTRODUCTION

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, et concourt au respect du cadre d'appétence au risque approuvé par sa gouvernance.

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB s'inscrit dans un cadre réglementaire spécifique au secteur bancaire. Crédit Agricole CIB assure la conformité de sa politique de rémunération avec l'environnement juridique et réglementaire national, européen, et international en vigueur, intégrant notamment les dispositions des règlementations suivantes :

- La Directive 2019/878 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2020-1635 du 21 décembre 2020 (« Directive CRD V ») ;
- 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 (« MIFID II »).

En 2021, Crédit Agricole CIB a mis en œuvre la Directive CRD V et les textes européens associés (dont le Règlement délégué de la Commission 2021/923 du 25 mars 2021, et les Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines du 2 juillet 2021), ce qui a conduit à des évolutions tant au niveau de la politique de rémunération et notamment du schéma de rémunération différée, que de l'identification de la population concernée. La politique de rémunération appliquée en 2021 est conforme à l'ensemble du dispositif mis à jour et vise à encourager la gestion de risque saine et prudente, à éviter les incitations qui pourraient entraîner des conflits d'intérêts, et à ne pas inciter les activités en dehors du cadre de l'appétence pour le risque autorisé.

Les dispositions réglementaires s'appliquent sur base consolidée Crédit Agricole CIB ; en cas de divergence avec le cadre réglementaire imposé dans une des législations nationales des pays de sa présence, ce sont les dispositions les plus contraignantes qui s'appliquent.

Ce rapport répond aux exigences réglementaires du Règlement 2019/876 du 20 mai (Art. 450) concernant les publications obligatoires des établissements de crédit et des entreprises d'investissement.

Crédit Agricole CIB identifie les catégories suivantes du personnel, visées par les dispositions réglementaires :

- Personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque de Crédit Agricole CIB au niveau sous-consolidé, i.e. y compris les collaborateurs des filiales (régulés CRD V)
- Personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque des entités de Crédit Agricole CIB, en application de la Directive CRD V au niveau individuel de ces entités (régulés locaux CRD V)

- Personnel ayant un impact significatif sur le profil de risque des entités de Crédit Agricole CIB, identifié par les réglementations locales non dépendant de la Directive CRD V (autres régulés locaux).

Un certain nombre des principes de la politique de rémunération sont applicables à l'ensemble des collaborateurs de Crédit Agricole CIB ; les éléments chiffrés de la Partie III du Rapport ne portent que sur les collaborateurs identifiés comme preneurs de risque CRD V au niveau sous-consolidé Crédit Agricole CIB.

2 GOUVERNANCE

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.

1. Composition et rôle du 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 et comprend un Administrateur représentant les salariés :

Madame Anne-Laure Noat : Président du Comité

Madame Claire Dorland Clauzel : Membre du Comité

Monsieur Luc Jeanneau : Membre du Comité

Monsieur Jean-Guy Larrivière : Membre du Comité (Administrateur salarié).

Le Comité s'est réuni trois fois pendant l'année 2021.

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 Crédit Agricole CIB ;
- 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 Crédit Agricole CIB (composition, assiette, plafonnement, conditions, 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 :

- 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 Crédit Agricole CIB, notamment les rémunérations qui pourraient avoir une incidence sur le profil de risque de ce dernier ;
- 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.

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 règlementaires 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.

3. Alignement de la rémunération sur les risques

Le processus d'alignement de la rémunération sur le risque se compose de trois sous-processus : la mesure des performances et des risques, l'attribution, et le versement. À chaque étape du processus d'alignement sur le risque, la rémunération variable est adaptée afin de tenir compte des risques actuels et futurs. Crédit Agricole CIB veille à ce que les incitations à la prise de risque soient dûment contrebalancées par des incitations à la gestion des risques.

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

(i) Mesure des performances et des risques :

- Les enveloppes de rémunération variable tiennent compte de l'ensemble des risques y compris le risque de liquidité, ainsi que du coût du capital, dans le respect des principes règlementaires, 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 limites de risque, des intérêts du client, et des règles internes.

(ii) Processus d'attribution de rémunération variable :

- Le variable est attribué de manière discrétionnaire, en prenant en compte la performance collective et individuelle, quantitative et qualitative ;
- Dans certains cas, le variable peut être réduit à zéro si cela se justifie au vu de la performance et du degré de respect des réglementations et règles internes applicables.

(iii) Evaluation des risques :

Tous les employés de 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.

Les incidents identifiés lors du contrôle des comportements à risque ont un impact sur l'évaluation de la performance annuelle, voire conduisent à un ajustement du montant de la rémunération proposée, pouvant aller pour les incidents les plus graves jusqu'à une réduction du variable à zéro et/ou l'application de la clause de malus ou de restitution (« clawback »).

(iv) Versement de la rémunération variable

- Au-delà d'un certain seuil de rémunération variable, celle-ci comprend nécessairement une portion différée selon un taux progressif, à acquérir au prorata temporis et versée pour partie sous forme d'instruments financiers indexés sur le cours de l'action de Crédit Agricole S.A.. Chaque acquisition est conditionnée à l'atteinte de conditions de performance et de présence, ainsi qu'à une gestion des risques conforme.
- Les collaborateurs identifiés comme preneurs de risque au niveau Crédit Agricole CIB ou au niveau d'une des entités sont soumis à des règles plus strictes appliquées à leur rémunération variable (taux de différé plus élevé, durée de différée plus longue, attribution d'une part plus importante sous forme d'instruments financiers).

3 PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS DE CREDIT AGRICOLE CIB

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.

L'attribution des éléments de rémunération prend en compte l'équité interne et les références du marché externe, ainsi que la performance collective et individuelle, qualitative et quantitative.

L'aspect qualitatif de la performance inclut notamment l'appréciation portée par les fonctions de contrôle ; en cas de comportement non respectueux des règles et procédures de conformité et des limites de risques, l'attribution des éléments de rémunération en tient compte. Les décisions affectant la rémunération des collaborateurs ayant des comportements à risque constatés font l'objet d'un arbitrage annuel par la Direction Générale.

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.

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. 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 fondée sur la détermination d'enveloppes à l'échelle de la banque puis déclinées par directions. 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 règlementaires.
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.

1.1. Constitution des enveloppes

Pour définir l'enveloppe globale de variable, Crédit Agricole CIB adopte une approche multi-critères qui s'appuie sur l'analyse de la performance et des risques, des objectifs de contrôle et de la situation financière, y compris son assise financière et sa liquidité.

L'enveloppe de rémunération variable est déterminée en prenant en compte l'ensemble des éléments constitutifs des résultats et du risque, notamment :

- Les revenus ;
- Les coûts directs et indirects ;
- Le coût de risque ;
- Le coût du capital ;

à travers l'analyse de l'évolution de plusieurs agrégats, tels que le Résultat Brut d'Exploitation, le Résultat Net Part du Groupe, la Contribution et le 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)

Le Taux de Distribution correspond au ratio entre l'enveloppe de la rémunération variable et la Contribution.

L'enveloppe globale ainsi déterminée est répartie entre les métiers de Crédit Agricole CIB en fonction de critères adaptés aux caractéristiques propres à chaque métier ou équipe, définis et documentés de manière précise, et reflétant :

- La mesure de performance quantitative (y compris la création et le développement d'avantages compétitifs de long terme pour le Groupe),
- La mesure du risque sous-jacent,
- La performance qualitative du métier,
- La situation concurrentielle.

A chaque exercice, Crédit Agricole CIB vérifie que la rémunération variable est compatible avec le maintien d'une assise financière saine, et que la banque respecte l'exigence globale de coussin de fonds propres (Art.141 p.2 de la Directive Européenne 2013/36/UE du 26/06/2013).

2.2. Attributions individuelles des bonus

Les bonus sont attribués dans le cadre d'enveloppes fixées par direction 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 quantitatif et qualitatif.

Afin de prévenir tout risque de conflit 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.

Les attributions individuelles prennent en considération les comportements non respectueux des règles et procédures de conformité et des limites de risques, dans le cadre du processus d'évaluation des risques de conduite établi par Crédit Agricole CIB.

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

2.3. Rémunérations variables garanties

La rémunération variable garantie est exceptionnelle et ne peut être accordée que lorsque la banque dispose d'une assise financière saine et solide. Le montant de la rémunération variable peut être garanti, dans le contexte d'un recrutement externe ou d'une rétention. La rémunération variable garantie peut prendre la forme de « bonus garanti », « sign-on bonus » ou bonus de rétention.

Dans le contexte d'un recrutement, l'attribution de rémunération variable garantie n'est autorisée que pour une durée ne pouvant excéder la première année d'emploi.

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 applicables sur l'exercice et peuvent conduire à un versement conditionnel différé.

2.4. Rachat des rémunérations variables différées

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, peut également être octroyé.

2.5. Plafonnement des rémunérations variables

Pour les collaborateurs régulés au sens de la Directive 2019/878/UE du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019, l'attribution de rémunération variable au titre d'un exercice est plafonnée au montant de la rémunération fixe. Ce plafond peut être relevé à deux fois le montant de la rémunération fixe sur décision de l'Assemblée Générale de Crédit Agricole CIB.

Par cohérence avec le personnel régulé, le variable de tous les autres collaborateurs de Crédit Agricole CIB est plafonné à deux fois le montant de la rémunération fixe.

2.6. Modalités de versement de la rémunération variable

Afin d'aligner les intérêts de tous les collaborateurs avec les objectifs long-terme de la banque et d'assurer une gestion saine et prudente des risques, la rémunération variable de tous les collaborateurs de Crédit Agricole CIB est pour partie différée dans le temps, à partir d'un certain seuil.

(i) Les modalités de versement de la rémunération variable des collaborateurs régulés sont précisées dans la Partie III de la Politique.

(ii) Pour les collaborateurs non-régulés, 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 s'effectue 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 en numéraire, dont la moitié fait l'objet d'une indexation sur le cours de l'action Crédit Agricole S.A.

(iii) S'il est découvert, dans les 5 ans suivant le paiement, qu'un bénéficiaire : (i) est responsable ou a contribué à des pertes significatives subies par Crédit Agricole CIB ou 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 des lois en vigueur localement, d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées.

(iv) Les collaborateurs de Crédit Agricole CIB n'ont pas le droit de recourir à des stratégies de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans le dispositif de rémunération.

2.7. Rémunération variable des employés soumis à des réglementations spécifiques

(i) Collaborateurs dont les activités sont soumises à un mandat de trading

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, y compris, entre autres, le manuel de conformité Volcker.

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

(ii) Personnel participant à la fourniture de services aux clients

La politique de rémunération des collaborateurs participant à la fourniture de services aux clients vise à encourager un comportement professionnel responsable et un traitement équitable des clients, ainsi qu'à prévenir les conflits d'intérêts dans les relations avec les clients. Notamment, l'évaluation annuelle et/ou la rémunération du collaborateur prennent en compte l'avis des fonctions de contrôle en cas d'incident relatif à la fourniture de services aux clients.

(iii) Personnel des fonctions de contrôle

Afin de prévenir tout conflit d'intérêt, la rémunération des fonctions de contrôle est fixée indépendamment de celle des métiers dont elles valident ou vérifient les opérations. 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.

3. Rémunération variable collective

La politique de Crédit Agricole CIB vise également, depuis de nombreuses années, à 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, peuvent également être développés dans des entités à l'international.

4. Rémunération variable long terme

Cet élément de rémunération variable, fédérateur, motivant et fidélisateur, 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 au sein de l'organisation :

1) L'actionnariat « salarié » ouvert à l'ensemble des collaborateurs, sous conditions définies par le Conseil d'Administration de Crédit Agricole S.A. ;
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.

5. Retraite, prévoyance, santé

En fonction des pays et des pratiques de 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.

Ces avantages constituent des composantes annexes de la rémunération, proposées à l'ensemble de la population de Crédit Agricole CIB ou de ses entités locales. Les avantages sont soumis à des régimes collectifs, en plus des régimes obligatoires spécifiques des pays d'implantation des entités.

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 mobiles.

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

4 PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLES AUX COLLABORATEURS REGULES CRD V DE CREDIT AGRICOLE CIB

En lien avec les réglementations applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement et en cohérence avec les principes généraux du Groupe, Crédit Agricole CIB identifie les preneurs de risque, soit les collaborateurs dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de Crédit Agricole CIB.

L'identification des preneurs de risque au niveau Crédit Agricole CIB est en conformité avec l'Article 92 de la Directive 2013/36/EU du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013, avec les amendements apportés par la Directive (EU) 2019/878 du 20 mai 2019 (dite « CRD V »). Dans les pays où les régulateurs nationaux imposent aux entités de Crédit Agricole CIB des obligations similaires, issues des Standards du Conseil de Stabilité Financière, les entités de Crédit Agricole CIB appliquent également la réglementation locale.

La politique de rémunération applicable à la population des preneurs de risque vise à promouvoir une gestion du risque saine et effective, et n'encourage pas de prise de risque excédant le niveau de risque toléré de la banque.

1. Périmètre d'application

L'identification des collaborateurs en tant que preneurs de risque au sens de la Directive CRD V relève d'un processus conjoint entre Crédit Agricole CIB et Crédit Agricole S.A. et entre les fonctions Ressources Humaines et les fonctions de contrôle de Crédit Agricole CIB. Ce processus est revu annuellement.

Au sein de Crédit Agricole CIB, conformément au Règlement délégué de la Commission Européenne (EU) 2021/923 du 25 mars 2021, sont notamment intégrés au périmètre des personnels identifiés :

- Les membres de l'organe de direction et la Direction Générale ;
- Les responsables des unités opérationnelles importantes ou des fonctions de contrôle ;
- Les responsables des principales activités business ;
- Les responsables des principales fonctions support ;
- Les collaborateurs ayant un pouvoir d'engagement important sur des risques de crédit ou des risques de marché ;
- Les collaborateurs ayant une rémunération significative au cours de l'exercice précédent ;
- 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 preneurs de risque au niveau d'une entité locale, au titre des réglementations locales.

2. Politique de rémunération des preneurs de risque

La politique de rémunération des preneurs de risque vise à favoriser la maîtrise des risques et associer les collaborateurs à la performance à moyen et long termes de Crédit Agricole CIB.

Conformément aux obligations réglementaires, cette politique est caractérisée par les éléments suivants :

(i) Le montant total de la rémunération variable est établi en combinant l'évaluation des performances de la personne et de l'unité opérationnelle concernées avec celle des résultats d'ensemble de l'établissement, l'évaluation de la performance individuelle prenant en compte des critères financiers et non-financiers ;

(ii) De même que pour l'ensemble des collaborateurs, les montants de rémunérations variables ainsi que leur répartition n'entravent pas la capacité de l'établissement à renforcer ses fonds propres en tant que de besoin ;

(iii) 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 le niveau global de la composante variable n'excède pas 200 % de la composante fixe de chaque collaborateur. L'Assemblée Générale de Crédit Agricole CIB du 4 mai 2020 a approuvé une résolution portant ce ratio maximal à 200 % pour les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2020, puis au titre des exercices suivants jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée Générale.

(iv) Une partie de la rémunération variable, dès lors qu'elle est supérieure à 50 000 € ou à un tiers de la rémunération totale, est différée de 40% à 60% sur quatre à cinq ans, et acquise au prorata temporis par tranches égales, cette acquisition restant soumise à la condition de performance, de présence et de gestion du risque. Si un régulateur national impose des critères de proportionnalité plus stricts, la règle la plus stricte s'applique à la rémunération des preneurs de risque dans le périmètre de la réglementation nationale.

(v) La moitié de la rémunération variable est attribuée sous forme d'instruments financiers (instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A.). L'attribution de la moitié de la rémunération variable sous forme d'instruments financiers s'applique tant à la partie non-différée qu'à chaque tranche de la partie différée.

L'acquisition de la rémunération variable attribuée sous forme d'instruments financiers est assortie d'une période de rétention d'au moins six mois. Toute stratégie de couverture ou d'assurance limitant la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenues dans le dispositif de rémunération est prohibée.

(vi) S'il est découvert, dans les 5 ans suivant 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 des lois en vigueur localement, d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées.

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

5.1 Identification des collaborateurs ayant un impact significatif sur le profil de risque de Crédit Agricole CIB

Sur base sous-consolidée[1], Crédit Agricole CIB identifie au titre de 2021 :

- 367 administrateurs et collaborateurs de CACIB
- 21 collaborateurs d'Indosuez, filiale Banque Privée du groupe Crédit Agricole CIB, qui ont un impact significatif sur le profil de risque de l'établissement sous-consolidé,

au sens de la Directive 2019/878 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019 et du Règlement délégué de la Commission 2021/923 du 25 mars 2021.

5.2 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021

Les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 aux preneurs de risque CRD V, définis ci-dessus, se décomposent de la manière suivante (en M€) :

M EUR	Conseil d'Administration	Dirigeants mandataires sociaux	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'Actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle	Autres	Total
Nombre de personnel identifié	17	5	345	4	0	3	2	12	388
Rémunération fixe totale	0,5	1,9	101,0	1,0	0,0	1,1	0,5	4,3	110,3
Dont Montants en Numéraires	*0,5*	*1,9*	*101,0*	*1,0*	*0,0*	*1,1*	*0,5*	*4,3*	*110,3*
Dont Montants Numéraires Adossés à l'action	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Rémunération variable totale		2,1	97,1	0,9	0,0	0,5	0,5	3,0	104,2
Dont Montants en Numéraires	*0,0*	*1,0*	*50,2*	*0,4*	*0,0*	*0,3*	*0,3*	*1,9*	*54,1*
Dont Montants différés	*0,0*	*0,6*	*30,8*	*0,3*	*0,0*	*0,2*	*0,2*	*1,4*	*33,3*
Dont Montants en instruments (1)	*0,0*	*1,1*	*46,8*	*0,4*	*0,0*	*0,3*	*0,3*	*1,2*	*50,1*
Dont Montants différés	*0,0*	*0,6*	*27,4*	*0,3*	*0,0*	*0,2*	*0,2*	*0,7*	*29,2*
Rémunération totale	0,5	4,1	198,1	1,9	0,0	1,6	1,0	7,4	214,5

5.3 Encours des rémunérations variables

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

[1] Niveau consolidé correspondant à la consolidation du Groupe Crédit Agricole

M EUR	Rémunération variable différée totale[1]	Dont rémunération variable différée acquise en 2022	Dont rémunération variable différée non acquise en 2022
Dirigeants mandataires sociaux	**2,2**	**0,7**	**1,5**
Dont montants en numéraires	*0,4*	*0,0*	*0,4*
Dont montants en instruments	*1,8*	*0,7*	*1,2*
Autres personnels identifiés	**112,8**	**35,3**	**77,5**
Dont montants en numéraires	*20,0*	*0,0*	*20,0*
Dont montants en instruments	*92,8*	*35,3*	*57,5*

(1) Rémunération différée non acquise au titre de 2021 et rémunération différée non acquise au titre des exercices antérieurs

5.4 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2021

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

M EUR	Rémunération variable différée acquise en 2022	Montant total des ajustements implicites effectués[2]	Montant total des ajustements explicites effectués[3]	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence et acquis en 2022	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence acquis en 2022 et soumis à une période de rétention
Dirigeants mandataires sociaux	**0,7**	**0,1**	**0,0**	**0,8**	**0,8**
Dont montants en numéraires	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*
Dont montants en instruments	*0,7*	*0,1*	*0,0*	*0,8*	*0,8*
Autres personnels identifiés	**35,3**	**7,1**	**0,0**	**42,4**	**40,0**
Dont montants en numéraires	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*	*0,0*
Dont montants en instruments	*35,3*	*7,1*	*0,0*	*42,4*	*40,0*

(2) Ajustements implicites théoriques relatifs à l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole SA entre la date d'attribution et la date d'acquisition. Le cours de libération sera connu à l'issue de la période de rétention.

(3) Ajustements explicites relatifs au taux d'atteinte de conditions de performance au titre de l'année 2021

5.5 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2021

K EUR	Conseil d'Administration	Dirigeants mandataires	Banque d'investissement	Banque de détail	Gestion d'Actifs	Fonctions support	Fonctions de contrôle	Autres	Total
Bonus garantis									
Nombre de personnel identifié	0	0	13	0	0	0	0	0	13
Montant total	0	0	5 250	0	0	0	0	0	5 250
Indemnités de départ attribués au titre de l'année de référence [1]									
Nombre de personnel identifié	0	0	6	0	0	0	0	1	7
Montant total	0	0	2 790	0	0	0	0	722	3 512
Dont part payée pendant l'année de référence	*0*	*0*	*2 790*	*0*	*0*	*0*	*0*	*722*	*3 512*
Montant d'indemnité la plus élevée	*0*	*0*	*1 336*	*0*	*0*	*0*	*0*	*722*	*2 058*

(1) IDD payés en totalité au moment du départ et n'étant pas soumises aux règles d'encadrement de la rémunération variable.

5.6 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 :

	2021
Montant des garanties d'indemnités de rupture	0
Nombre de bénéficiaires	0
Garantie la plus élevée	0

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

	France	EEE / EEA	Hors EEE / Excl. EEA
De 1 000 000 € à 1 500 000 €	5	1	9
De 1 500 000 € à 2 000 000 €	1	0	2
De 2 000 000 € à 2 500 000 €	0	0	0
De 2 500 000 € à 3 000 000 €	0	0	0