

Note de Politique de rémunération Crédit Agricole CIB 2022

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

Document public sans restriction de diffusion

SOMMAIRE

I. PRINCIPE GENERAL DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	3
II. REMUNERATION DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS	5
1. Rémunération fixe	5
2. Rémunération variable annuelle individuelle.....	6
2.1. Constitution des enveloppes	6
2.2. Attributions individuelles des bonus	7
2.3. Rémunérations variables garanties	7
2.4. Rachat des rémunérations variables différées	8
2.5. Plafonnement des rémunérations variables	8
2.6. Modalités de versement de la rémunération variable.....	8
2.7. Rémunération variable des employés dont les activités sont soumises à un mandat (Loi Bancaire Française, « Volcker rule », etc.)	9
2.8. Rémunération du personnel participant à la fourniture de services aux clients	9
2.9. Rémunération variable des fonctions de contrôle	10
3. Rémunération variable collective	10
4. Rémunération variable long terme	10
5. Retraite, prévoyance, santé	10
6. Avantages en nature et autres éléments périphériques	11
III. REMUNERATION DES PERSONNELS IDENTIFIES	11
1. Périmètre d'application	11
2. Politique de rémunération des preneurs de risque	12
IV. REMUNERATION DES CADRES DIRIGEANTS	13
1. Principes généraux de la rémunération	13
2. Rémunération fixe	14
3. Rémunération variable	14
3.1. Rémunération variable annuelle	14
3.2. Modalités d'acquisition de la rémunération variable annuelle	15
V. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION	15
1. Composition et rôle du Comité des rémunérations	15
2. Rôle des fonctions de contrôle	16
3. Alignement de la rémunération sur les risques	17

I. Principe général de la politique de rémunération

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 une politique de rémunération, cohérente en interne et neutre du point de vue de genre, et compétitive sur ses marchés de référence afin d'attirer et de retenir les talents dont elle 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 reconnaître 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, elle a été conçue de manière à prévenir 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 clients. La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB concourt ainsi au respect de la déclaration et du cadre d'appétence au risque approuvés par sa gouvernance.

Conformément aux Guidelines EBA sur la politique de rémunération¹, la politique de rémunération et sa pratique sont fondées sur le principe d'égalité des rémunérations entre collaborateurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

La politique de rémunération peut notamment s'appuyer sur :

- La documentation appropriée de la valeur du poste ;
- La documentation des intitulés de poste ou des catégories de salaire pour l'ensemble des membres du personnel ou des catégories de personnel ;
- La correcte détermination des postes étant considérés comme de même valeur ;
- La correcte mise en œuvre du système de classification des emplois (tenant compte au moins des types d'activités, de tâches et de fonctions assignés au poste ou au membre du personnel, fondée sur des critères identiques pour l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur sexe et être élaboré de manière à exclure toute discrimination, y compris celle fondée sur le genre) ;
- Et la définition d'aspects supplémentaires pris en compte lors de la détermination de la rémunération du personnel (lieu d'affectation, exigences de formation, niveau hiérarchique, niveau d'éducation, rareté, nature du contrat, durée de l'expérience, certifications, avantages complémentaires).

¹ GL/EBA/2021/04

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, intégrant notamment les dispositions des réglementations 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 »).

Crédit Agricole CIB intègre également les dispositions de la Règle Volcker, de la loi de Séparation Bancaire et Financière, de la Directive MIF et du règlement européen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) sur la prise en compte et l'intégration des risques en matière de durabilité, ainsi que la gestion des risques climatiques et environnementaux. En effet, l'intégration des enjeux de durabilité dans la politique de rémunération contribue à répondre aux exigences réglementaires telles qu'exposées à l'article 5 du Règlement européen 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers. Ainsi, la politique de rémunération de Crédit Agricole CIB n'encourage aucune prise de risque excessive en matière de durabilité dans les activités de conseil en investissement et prend en compte la performance ajustée des risques, ainsi que les engagements volontaires de Crédit Agricole CIB en termes d'enjeux de durabilité, listés dans le CSP (Comité des Stratégies et Portefeuilles) Climat et environnement du 5 décembre 2022. Aussi, la politique de rémunération de Crédit Agricole CIB ne favorise-t-elle aucun conseil quant à des produits financiers qui seraient préjudiciables à la protection et à la primauté des intérêts des clients. Elle favorise au contraire une approche à long terme de la gestion des risques liés au climat et à l'environnement, conforme à l'appétence pour le risque et à la stratégie de Crédit Agricole CIB.

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB peut faire l'objet d'adaptations afin de se conformer aux exigences des réglementations locales où siègent les entités de son réseau international, 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 l'entité (filiale, succursale ou bureau de représentation), les fonctions de contrôle, la

Direction locale des ressources humaines et la Direction des ressources humaines au siège de Crédit Agricole CIB.

La présente note de politique de rémunération a été approuvée par le Conseil d'Administration de Crédit Agricole CIB du 7 février 2023.

II. Rémunération de l'ensemble des collaborateurs

La rémunération 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 impactant 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.

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. 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.

2.1. Constitution des enveloppes

Pour définir l'enveloppe globale de variable, Crédit Agricole CIB utilise une approche multicritère 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 elle 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 une rétention. La rémunération variable garantie peut prendre la forme de « bonus garanti », de « sign-on bonus » ou de 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 applicable 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.

La banque peut octroyer un rachat de rémunération différé à condition de disposer d'une assise financière saine et solide.

Toutes les conditions applicables à la rémunération variable s'appliquent également aux rachats de rémunération différée, i.e. différé, attribution sous forme d'instruments financiers, conditions de présence et de performance, malus et clawback, comme décrit dans le Règlement de plan.

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, la rémunération variable de tous les autres collaborateurs de Crédit Agricole CIB est plafonnée 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 contenus dans le dispositif de rémunération.

2.7. 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, 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.

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 aux règles et procédures internes ou des limites de risque, et en particulier du non-respect des mandats.

2.8. Rémunération du 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.

2.9. Rémunération variable 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. Les objectifs qui leur sont fixés et les enveloppes servant à la détermination de leur rémunération variable ne prennent pas en considération de critères relatifs aux résultats et aux performances économiques des secteurs dont elles 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.

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 dans 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.

III. Rémunération des personnels identifiés

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 les articles 92 et 94 de la directive 2013/36 tels que modifiés par la directive 2019/878 (CRDV) du 20 mai 2019, le Règlement délégué 2021/923 de la Commission du 25 mars 2021 et les textes de transposition en droit français. 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 une 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 ;
- Le président et membres permanents de Comité NAP ;
- 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 des 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 contenus 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.

IV. Rémunération des cadres dirigeants

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.

1. Principes généraux de la rémunération

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 réglementaire 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 à 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'entreprise des sociétés cotées (« 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 à long terme.

2. Rémunération fixe

Sur proposition du Comité des rémunérations de Crédit Agricole CIB, le Conseil d'administration détermine la rémunération fixe des membres de la Direction générale de Crédit Agricole CIB, en prenant en compte :

- Leur périmètre de supervision d'activités ;
- Les pratiques de place et les rémunérations observées pour des fonctions de même nature. Au niveau du Groupe, chaque année des études sont réalisées avec l'aide de cabinets spécialisés sur le positionnement de la rémunération des Dirigeants mandataires sociaux par rapport aux autres sociétés du secteur financier, afin de s'assurer de la cohérence des principes et des niveaux de rémunération.

Il est prévu, conformément aux recommandations du Code AFEP/MEDEF (paragraphe 23.2.2), de ne revoir la rémunération fixe des Dirigeants mandataires sociaux qu'à échéance relativement longue, sauf si un changement de périmètre de supervision d'activité justifie de réexaminer la rémunération fixe.

3. Rémunération variable

3.1. Rémunération variable annuelle

Sur proposition du Comité des rémunérations de Crédit Agricole CIB, le Conseil d'administration détermine la rémunération variable des membres de la Direction générale de Crédit Agricole CIB.

Pour chaque membre de la Direction générale, le bonus annuel de performance se fonde à 50 % sur des critères économiques et à 50 % sur des critères non économiques, alliant ainsi prise en compte de la performance globale et équilibre entre performance économique et performance managériale. Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, approuve les critères économiques et non économiques proposés.

Le bonus de performance annuel peut atteindre le niveau cible en cas d'atteinte de l'ensemble des objectifs économiques et non économiques, et le niveau maximal en cas de performance exceptionnelle. Les niveaux cible et maximal sont exprimés en pourcentage du salaire fixe et sont définis par le Conseil d'administration pour chaque membre de la Direction générale de Crédit Agricole CIB.

A ce bonus peut se rajouter l'Intéressement à Long Terme des cadres dirigeants du groupe Crédit Agricole SA, afin d'inciter à la performance durable au-delà des résultats

économiques et de renforcer son lien avec la rémunération, en prenant notamment en compte l'impact sociétal. Il est attribué sur appréciation managériale et fait partie intégrante de la rémunération variable soumise à l'approbation du Conseil d'administration.

En conformité avec le Code AFEP/MEDEF (paragraphe 23.2.3), la rémunération variable est plafonnée et ne peut dépasser les niveaux maximaux définis par la présente politique de rémunération (cf. supra).

3.2. Modalités d'acquisition de la rémunération variable annuelle

La portion différée de la rémunération variable annuelle, pouvant représenter de 40 à 60% du total, est attribuée sous forme d'instruments adossés au cours de l'action Crédit Agricole S.A., dont l'attribution est conditionnée à l'atteinte de trois objectifs de performance :

- La performance économique intrinsèque de Crédit Agricole S.A. définie par la progression du résultat d'exploitation de Crédit Agricole S.A. ;
- La performance relative de l'action Crédit Agricole S.A. par rapport à un indice composite de banques européennes ;
- La performance sociétale de Crédit Agricole S.A. mesurée par l'indice « FReD »².

Pour chaque critère, l'acquisition peut varier de 0 % à 120 %. Chaque critère compte pour un tiers de l'acquisition. Pour chaque année, le taux d'acquisition est la moyenne des taux d'acquisition de chaque critère, cette moyenne étant en tout état de cause plafonnée à 100 %.

La portion non différée de la rémunération variable annuelle, pouvant représenter de 60 % à 40 % du total, est payée pour partie dès son attribution (en mars) et pour partie après une période de rétention de six mois, cette dernière partie étant indexée sur la performance de l'action Crédit Agricole S.A.

V. Gouvernance de la politique de rémunération

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 d'au moins quatre membres et comprend un Administrateur représentant les salariés.

² FReD est un indice interne de suivi et de mesure des progrès de Crédit Agricole S.A. en matière de responsabilité sociale et environnementale

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 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 ; 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 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 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.

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 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 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 *pro rata 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 condition de performance, condition 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).

