

Rapport annuel 2023 relatif à la politique et aux pratiques de rémunération des catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Caisse régionale

PREAMBULE

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 28 juillet 2021, relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement qui transpose notamment en droit français la Directive européenne 2019/876 UE du 20 mai 2019 dite « CRD 5 », et à l'article 450 du règlement (UE) 575/2013 modifié par le règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019 (ci-après « la réglementation CRD » ou « la réglementation CRD V »).

Le document détaille les modalités et principes d'application de ces règles au sein de la Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Atlantique Vendée (ci-après « **la Caisse régionale** » ou « **la Caisse** »).

I. GOUVERNANCE DE LA CAISSE REGIONALE EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

La politique de rémunération de la Caisse régionale est définie par le Conseil d'administration.

Elle reprend le modèle de politique de rémunérations portant sur les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de la Caisse régionale (ci-après dénommées « Personnels identifiés ») approuvé par l'organe central du Crédit Agricole, et s'inscrit dans le cadre d'une politique de rémunération de l'ensemble des collaborateurs de la Caisse régionale.

Le Conseil d'administration s'appuie sur l'avis des fonctions de contrôle dans son élaboration et dans le contrôle de sa mise en œuvre.

1.1. La Commission Nationale de Rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales

Du fait de l'organisation spécifique du Groupe Crédit Agricole où la Loi confère un rôle à l'organe central du Crédit Agricole quant à la nomination et à la rémunération des Directeurs généraux, de la Convention collective nationale des Cadres de direction des Caisses régionales de Crédit Agricole en vigueur ayant pour objectif l'harmonisation de la rémunération sur ce périmètre, et de l'existence de la Commission Nationale de Rémunération des Cadres de direction de Caisses régionales (ci-après « **la Commission Nationale de Rémunération** » ou « **la Commission** »), le Conseil d'administration de la Caisse régionale a acté, que la Commission Nationale de Rémunération exercera le rôle dévolu par le Code monétaire et financier à un comité des rémunérations.

Cette dévolution a été réitérée par le Conseil d'administration de la Caisse régionale, lors de sa séance du 28/04/2023.

Au 31 décembre 2023, la Commission Nationale de Rémunération est constituée uniquement de membres indépendants :

- trois Présidents de Caisses régionales,
- le Directeur général délégué de Crédit Agricole SA auquel est rattachée la Direction des Relations avec les Caisses régionales,
- le Directeur des Relations avec les Caisses régionales,
- l'Inspectrice Générale Groupe,
- le Directeur général de la Fédération Nationale de Crédit Agricole en qualité de représentant du dispositif collectif de rémunération des Cadres de direction des Caisses régionales.

Cette composition tient compte de la situation particulière des Caisses régionales régies par la réglementation CRD et soumises au contrôle de l'organe central en application des dispositions du Code monétaire et financier.

Si la Commission venait à traiter de rémunérations concernant une Caisse régionale dont le Président participe à la réunion, ce dernier quitterait la séance afin de ne pas participer aux débats.

1.1.1. Missions de la Commission Nationale de Rémunération

Les principales missions de la Commission sont les suivantes :

Politique de rémunération des Personnels identifiés de Caisses régionales :

- Examiner annuellement les principes généraux de la trame de politique de rémunération des Personnels identifiés des Caisses régionales et leur conformité à la Convention collective nationale des Cadres de direction et à la réglementation applicable, au regard de l'avis des fonctions de contrôle de l'organe central du Crédit Agricole.

Directeurs généraux, mandataires sociaux de Caisses régionales :

- Examiner les propositions de rémunération fixe attribuée aux Directeurs généraux mandataires sociaux de Caisses régionales, à la nomination et en cours de mandat et émettre un avis soumis à l'accord de l'organe central du Crédit Agricole.
- Examiner les propositions de rémunérations variables annuelles attribuées aux Directeurs généraux, au regard de l'évaluation des éléments de performance et en l'absence de comportements à risques, qui nécessiteraient alors de procéder à un ajustement au risque ex-post, y compris l'application des dispositifs de malus et de récupération et émettre un avis soumis à l'accord de l'organe central du Crédit Agricole.
- Examiner les reports de rémunérations variables et avis en cas de comportements à risques signalés ou identifiés.

Personnels identifiés de Caisses régionales, autres que les Directeurs généraux, en particulier des Responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit :

- Examiner les rémunérations variables annuelles individuelles, au regard des dispositions de la Convention collective nationale des Cadres de direction lorsqu'elle est applicable et des principes d'attribution en fonction de la réalisation des objectifs de performance et des comportements à risques tels qu'appréciés et signalés par chaque Caisse régionale. La nécessité d'un ajustement aux risques sera appréciée par la Commission Nationale de Rémunération.
- Examiner les reports de rémunérations variables et avis en cas de comportements à risques signalés ou identifiés.

La Commission se réunit *a minima* trois fois par an et, le cas échéant, peut être consultée à tout moment en cas de besoin. Elle rend compte aux Présidents des Caisses régionales de ses avis et/ou des décisions de l'organe central prises sur avis de la Commission.

La Commission intervient en tant qu'expert du dispositif de rémunération des Directeurs généraux de Caisses régionales, mandataires sociaux, et des autres Cadres de direction, salariés des Caisses régionales. Elle veille au respect de l'application des textes législatifs, réglementaires et internes en matière de rémunérations des Cadres de direction des Caisses régionales, et garantit le bon fonctionnement de l'ensemble.

Plus généralement, elle assiste les Conseils d'administration des Caisses régionales dans leur fonction de surveillance.

1.1.2. Travaux 2023 de la Commission Nationale de Rémunération

En 2023, la Commission s'est réunie sept fois et a examiné les points suivants :

Mise en œuvre de la réglementation CRD V

- Examen de l'évolution des modalités de versement des rémunérations variables annuelles individuelles dans le cadre de la mise en œuvre de la réglementation CRDV.

Politique de rémunération des Personnels identifiés de Caisses régionales

- Revue des principes généraux du modèle de politique de rémunération des Personnels identifiés des Caisses régionales et de leur conformité à la Convention collective nationale des Cadres de direction et à la réglementation applicable.

Directeurs généraux, mandataires sociaux de Caisses régionales :

- Examen des propositions de rémunération fixe attribuée aux Directeurs généraux nommés en 2023 ou des évolutions de la rémunération fixe pour les Directeurs généraux en cours de mandat.
- Examen de leurs rémunérations variables annuelles individuelles attribuées au titre de 2022.
- Examen des reports de rémunérations variables annuelles individuelles attribuées au titre des exercices précédents.

Directeurs généraux adjoints, salariés de Caisses régionales

- Examen des propositions de rémunération fixe attribuée aux Directeurs généraux adjoints embauchés en 2023 ou des évolutions de la rémunération fixe pour les Directeurs généraux adjoints en fonction.

Rémunération variable des Personnels identifiés, et en particulier des Responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit

- Examen des rémunérations variables annuelles individuelles attribuées au titre de 2022.
- Examen des reports de rémunérations variables annuelles individuelles attribuées au titre des exercices précédents.

1.2. Le Conseil d'administration de la Caisse régionale

Le Conseil d'administration de la Caisse régionale s'appuie sur les avis de la Commission et les décisions de l'organe central du Crédit Agricole. Il tient compte des informations fournies par les Directions compétentes de la Caisse régionale, notamment les Ressources humaines et les fonctions de contrôle.

Dans le cadre de sa fonction de surveillance, le Conseil d'administration de la Caisse régionale est chargé notamment de :

Personnels identifiés de la Caisse régionale

- Approuver la liste des Personnels identifiés.

Politique de rémunération de la Caisse régionale

- Examiner annuellement et approuver la politique de rémunération de la Caisse régionale, reprenant le modèle de politique de rémunérations des Personnels identifiés de Caisses régionales approuvé par l'organe central, en s'assurant de sa conformité à la culture de la Caisse, à son appétit pour le risque et aux processus de gouvernance y afférents.
- Veiller à ce que la politique de rémunération soit neutre du point de vue du genre ou ne comporte aucune disposition susceptible de constituer une discrimination.
- Veiller à la transparence de la politique et des pratiques de rémunération, à leur cohérence avec les principes de gestion saine et efficace des risques, à l'existence d'un cadre efficace de mesure des performances, d'ajustement aux risques, à l'absence de conflit d'intérêts significatif pour le personnel, y compris pour celui exerçant des fonctions de contrôle.

Directeur général, mandataire social de la Caisse régionale

- Approuver la rémunération fixe et variable du Directeur général, après avis de la Commission Nationale de Rémunération et accord du Directeur général de Crédit Agricole SA :
 - o à la nomination, approuver le montant de rémunération fixe, le principe d'attribution d'une rémunération variable annuelle individuelle dans les limites prévues dans le référentiel Directeur général et la Convention collective des Cadres de direction de Caisses régionales, et tout autre élément de rémunération.
 - o en cours de mandat, approuver toute évolution du montant de rémunération fixe individuelle, le taux et le montant de rémunération variable annuelle individuelle compte-tenu des éléments de performance et en l'absence de comportement à risques signalés.

Personnels identifiés de Caisses régionales, autres que les Directeurs généraux, en particulier des Responsables des fonctions Risques, Conformité et Audit

- Examiner les conclusions de la Commission Nationale de Rémunération sur sa revue des rémunérations variables annuelles individuelles des Personnels identifiés autres que le Directeur général, au regard de la réalisation des objectifs de performance et de la nécessité d'un ajustement au risque ex post en cas de comportements à risques signalés par les fonctions de contrôle de la Caisse régionale.

Autres thématiques

- Approuver le rapport annuel sur les politiques et pratiques de rémunération de la Caisse régionale.
- Arrêter la résolution à soumettre à l'Assemblée générale ordinaire relative à l'enveloppe globale de rémunérations de toutes natures versées au cours de l'exercice précédent aux Personnels identifiés de la Caisse régionale et au rapport sur les pratiques et politiques de rémunération.

1.3. Les fonctions opérationnelles de la Caisse régionale

En charge du pilotage du dispositif de rémunération de la Caisse régionale, la Direction du Développement Humain associe les fonctions de contrôle à :

- L'adaptation à la Caisse régionale, de la trame de la politique de rémunération des Personnels identifiés approuvée par l'organe central.
- Au recensement des Personnels identifiés et leur information des conséquences de ce classement.
- À la revue des rémunérations variables annuelles individuelles des Personnels identifiés, à l'exception du Directeur général.

Les fonctions de contrôle de la Caisse régionale interviennent dans le dispositif de rémunération des Personnels identifiés pour :

- S'assurer de la conformité de la politique de rémunération déclinée en Caisse régionale, à la réglementation et aux règles propres à la Caisse régionale, avant approbation par le Conseil d'administration.
- Participer au processus de recensement des Personnels identifiés en amont de l'approbation par le Conseil,
- Signaler tout comportement à risque ou contraire à l'éthique détecté au cours de l'exercice et pouvant impacter l'attribution et/ou le versement de la rémunération variable individuelle au Personnel identifié.
- D'une manière générale, s'assurer de la correcte déclinaison des instructions de l'organe central du Crédit Agricole en matière de définition et de recensement des Personnels identifiés, d'identification des comportements à risques ou contraires à l'éthique, de contrôle du respect des dispositifs d'encadrement des conditions d'attribution et de versement des rémunérations variables.
- le cas échéant, coordonner les actions à initier par les lignes métier Risques et Conformité de l'organe central.

La définition et la mise en œuvre de la politique de rémunération sont soumises au contrôle de l'Inspection générale Groupe et de l'audit interne de la Caisse régionale qui évaluera annuellement, en toute indépendance, le respect de la réglementation, des politiques et des règles internes de la Caisse régionale.

II. POLITIQUE DE REMUNERATION DES PERSONNELS IDENTIFIES DE LA CAISSE REGIONALE

2.1. Périmètre des Personnels identifiés de la Caisse régionale

Conformément à l'article L. 511-71 du Code monétaire et financier et au Règlement délégué (UE) 2021/923 du 25 mars 2021, les critères permettant de recenser les Personnels identifiés de la Caisse régionale sont d'ordre qualitatif (liés à la fonction) et/ou quantitatif (fonction du niveau de délégation ou de rémunération).

Le recensement des Personnels identifiés de la Caisse s'effectue sur base consolidée, en incluant les entités relevant du périmètre de consolidation prudentielle de la Caisse régionale.

Ce périmètre comprend la Caisse régionale sur base sociale et ses succursales à l'étranger, ses filiales en France ou à l'étranger, les autres entités dans lesquelles la Caisse régionale, au travers de ses participations, exerce un contrôle ou une influence notable sur l'entité.

L'application de ces critères d'identification conduit la Caisse régionale à classer Personnels identifiés :

- les membres du Conseil d'administration,
- le Directeur général, mandataire social,
- les membres du Comité de direction, Cadres de direction ou non,
- les 4 Responsables des fonctions de contrôle : Risques opérationnels, Risques de crédit, Conformité, Audit
- le Responsable juridique
- toute personne dont la fonction ou le niveau de délégation ou de rémunération conduit à la qualifier de personnels identifiés pour la Caisse Régionale

2.2. Principes généraux de la politique de rémunération de la Caisse régionale

La Caisse régionale a défini une politique de rémunération responsable, conforme à la stratégie économique, aux objectifs à long terme, à la culture et aux valeurs de la Caisse et plus largement du Groupe Crédit Agricole, ainsi qu'à l'intérêt des clients, fondées sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs, respectant le principe de neutralité du genre et d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Conçue pour favoriser une gestion saine et effective des risques, la politique de rémunération n'encourage pas les membres du personnel classés Personnels identifiés à une prise de risques excédant le niveau de risque toléré par la Caisse régionale. Elle concourt ainsi au respect de la déclaration et du cadre d'appétence aux risques (y compris environnementaux, sociaux et de gouvernance) approuvés par la gouvernance, et à ses engagements volontaires en matière de climat.

Cette politique de rémunération a pour objectif la reconnaissance de la performance individuelle et collective dans la durée. Elle est adaptée à la taille de la Caisse régionale, à son organisation, ainsi qu'à la nature, à l'échelle et à la complexité de ses activités. Elle n'encourage pas les membres du personnel classés Personnels identifiés à une prise de risques excédant le niveau de risque toléré par la Caisse.

2.3. Composantes de la rémunération des collaborateurs de la Caisse régionale

La rémunération des collaborateurs de la Caisse régionale relève de conventions collectives distinctes selon le statut de chacun (Directeur général, Cadres de direction salariés, collaborateurs non Cadres de direction) :

- Le Directeur général relève du référentiel du statut de Directeur général de Caisse régionale de Crédit Agricole Mutuel émis par la Fédération Nationale du Crédit Agricole,
- Les Cadres de direction salariés relèvent de la Convention collective nationale des Cadres de direction des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel,
- Les collaborateurs non Cadres de direction relèvent de la Convention collective nationale - Branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et le cas échéant, des accords d'entreprise applicables.

Pour autant, la structure de la rémunération est identique pour l'ensemble du personnel de la Caisse régionale et est constituée des composantes suivantes :

- Une rémunération fixe,
- Une rémunération variable annuelle individuelle,
- Une rémunération variable collective associée à des dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation), le cas échéant,
- Les périphériques de rémunération (avantages en nature).

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de la Convention collective dont il relève, de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

Il n'existe pas de rémunération attribuée sous forme d'options, d'actions de performance ou d'autres instruments financiers en Caisses régionales.

• Rémunération fixe

Rétribuant la qualification, l'expertise, l'expérience professionnelle, le niveau et le périmètre de responsabilité du poste, en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur le territoire de la Caisse, la rémunération fixe comprend des éléments tels que le salaire de base et le cas échéant, des éléments de rémunération liés à la mobilité ou à la fonction.

Pour les Cadres de direction de Caisses régionales, la rémunération fixe est composée de plusieurs catégories :

- la rémunération liée à la fonction,
- la rémunération complémentaire liée à la taille de la Caisse régionale,
- la rémunération des compétences et, le cas échéant, une rémunération spécifique dite de catégorie 1,
- la rémunération spécifique dite de catégorie 2.

Seule la rémunération complémentaire liée à la Caisse régionale est issue de calculs tenant compte, notamment, du poids de capitaux moyens gérés par la Caisse régionale et de son poids de bilan. Ces montants sont déterminés, selon une formule définie dans les textes précités, par l'organe central pour le compte des Caisses régionales. Les autres composantes sont fixes et limitées par des plafonds.

Selon la Convention collective nationale de la Branche Crédit Agricole et de son annexe 1, la rémunération des personnels identifiés non Cadres de Direction est composée des éléments suivants :

- Rémunération conventionnelle
- Rémunération extra-conventionnelle
- Primes et indemnités diverses
- Retraite et prévoyances
- Avantages en natures et autres éléments périphériques
- Intéressement, participation

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.

La politique de rémunération des cadres de direction à travers sa structuration (sur la base du référentiel unique) et ses process de contrôle exercés au niveau l'organe central, est fondée sur le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Il en est de même pour la politique de rémunération des collaborateurs de la Caisse régionale, notre politique de rémunération étant fondée sur les valeurs du mutualisme, assurant l'équité interne entre les salariés, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ainsi que la compétitivité sur les territoires afin de garantir l'attractivité, l'engagement et la fidélisation des compétences nécessaires à leurs activités

Les composantes de la rémunération fixe sont propres à chaque statut (statut de Cadre de direction ou classification d'emploi pour les Personnels identifiés non Cadres de direction) et communs à l'ensemble des Caisses régionales.

- **Rémunération variable annuelle individuelle**

Seule une rémunération variable individuelle (appelée « rémunération extra-conventionnelle » pour les collaborateurs non Cadres de direction ou « rémunération variable » pour les Cadres de direction) existe en Caisse régionale.

Elle vise à reconnaître la performance individuelle, dépendant d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers, et de conditions de performance définis en début d'année, des résultats de la Caisse régionale et de l'impact sur le profil de risque de la Caisse régionale (y compris le risque de liquidité et le coût du capital).

Son attribution résulte de l'évaluation des performances du collaborateur, fondée sur l'atteinte d'objectifs individuels définis sur son périmètre de responsabilité, ainsi que l'évaluation des performances de son unité opérationnelle et des résultats d'ensemble de la Caisse régionale.

Les critères de performance doivent être équilibrés entre les critères quantitatifs et qualitatifs, y compris financiers et non-financiers en prenant notamment en compte le respect des règles internes, procédures de conformité et le cadre d'exercice de l'activité (respect des limites de risques, des instructions de la ligne hiérarchique...).

Pour le Directeur général, la rémunération variable annuelle individuelle est déterminée dans les conditions prévues par la Convention collective et le référentiel précités et soumise aux éléments de performance quantitatifs et qualitatifs, financiers et non financiers, notamment :

- Sur la contribution du Directeur général au développement de la Caisse régionale : performances d'activité, maîtrise des risques (y compris les risques ESG/RSE), résultats financiers, gestion des ressources humaines, gouvernance, et tout autre élément de contribution.
- Sur la contribution du Directeur général au développement du Groupe Crédit Agricole : vie fédérale (commissions, comités), mandats Groupe, etc.

Pour les autres Personnels identifiés de la Caisse régionale, la rémunération variable annuelle individuelle dépend de la réalisation d'objectifs collectifs. Cette performance repose sur l'évaluation précise des résultats obtenus par rapport aux objectifs émis.

Les objectifs sont décrits précisément et mesurables sur l'année. Ils prennent en compte la dimension clients, collaborateurs et sociétale des activités.

La rémunération des Personnels identifiés en charge des fonctions de contrôle, est fixée en fonction de la réalisation des objectifs liés à leurs fonctions, indépendamment de la performance de celles des métiers dont ils vérifient les opérations. En pratique, les objectifs fixés à ces collaborateurs ne prennent pas en considération des critères relatifs aux résultats et performances économiques des unités opérationnelles qu'ils contrôlent.

Cette rémunération est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe annuelle de l'année de référence N. Pour les Personnels identifiés, Cadres de direction de la Caisse régionale, la rémunération variable ne peut excéder un plafond défini à l'Annexe de la Convention collective nationale des Cadres de direction de Caisses régionales.

Le personnel exerçant des fonctions de contrôle est rémunéré, pour sa partie variable, en fonction de la réalisation d'objectifs liés à ses fonctions, indépendamment des performances de celles des domaines d'activités qu'il contrôle.

Les montants sont donc strictement limités et ne peuvent excéder 100% de la composante fixe.

Il n'existe pas de rémunération variable assimilable à des bonus tels que ceux généralement attribués au personnel des métiers de banque de financement et d'investissement, de banque privée, de gestion d'actifs et de capital investissement.

Les rémunérations variables ne sont jamais garanties, sauf, exceptionnellement, en cas de recrutement et pour une période ne pouvant excéder un an.

Le montant de l'enveloppe de rémunérations variables des Personnels identifiés de la Caisse régionale ne doit pas entraver la capacité de la Caisse à générer du résultat et à renforcer ses fonds propres et doit prendre en compte l'ensemble des risques auxquels la Caisse peut être exposée, ainsi que l'exigence de liquidité et le coût du capital. En définitive, cette enveloppe est raisonnable et encadrée par les différentes Conventions collectives nationales applicables et le cas échéant, par les accords d'entreprise et référentiels applicables aux Personnels identifiés.

- **Rétribution variable collective**

Les collaborateurs salariés de la Caisse régionale sont associés aux résultats et aux performances de la Caisse, par le biais de mécanismes de rétribution variable collective (participation et intéressement) propres à la Caisse régionale avec le bénéfice de l'abondement. Elle comprend également la possibilité d'investir dans les plans d'actionnariat salarié proposés par Crédit Agricole S.A.

- **Périphériques de rémunération**

Les collaborateurs salariés de la Caisse régionale peuvent bénéficier d'avantages en nature (logement de fonction, véhicule de fonction, etc.) supplément familial, prime de mobilité etc.

2.4. Dispositif d'encadrement de la rémunération variable des Personnels identifiés de la Caisse régionale

- **Modalités de versement de la rémunération variable annuelle individuelle**

La rémunération variable annuelle individuelle des collaborateurs ne répondant pas à la qualification de Personnels identifiés est versée intégralement une fois par an en numéraire.

Pour les collaborateurs classés Personnels identifiés, dès lors que leur rémunération variable individuelle est supérieure à 50.000 € ou représente plus d'un tiers de la rémunération annuelle totale, elle est soumise au dispositif d'encadrement prévu par la réglementation CRD V, à savoir :

- 40 % de la rémunération variable annuelle individuelle attribuée au titre de l'exercice de référence N est différée sur 4 ans et acquise par quart annuellement (un quart en N+2, un quart en N+3, un quart en N+4 et un quart en N+5), sous condition de présence, de performance financière, de gestion appropriée des risques et de respect de la conformité et d'application de la période de rétention.
Ce dispositif a pour objectif de garantir que la rémunération variable individuelle est fonction des performances à long terme de la Caisse régionale et que son paiement s'échelonne sur une période tenant compte de la durée du cycle économique sous-jacent propre à la Caisse régionale et de ses risques économiques.
- 50% de la rémunération variable annuelle individuelle immédiate et différée est indexée sur l'évolution de la valorisation par l'actif net, du certificat coopératif d'associé (CCA) de la Caisse régionale par rapport au 31 décembre de l'exercice de référence et fait l'objet d'une période de rétention de 6 mois. La Caisse régionale n'a pas identifié de risques affectant la performance pouvant se matérialiser au-delà de cette durée de rétention pour tout ou partie de son Personnel identifié.
- **Conditions de performance et ajustement de la rémunération variable attribuée aux Personnels identifiés**

Les rémunérations variables annuelles individuelles attribuées aux Personnels identifiés de la Caisse régionale sont ainsi fonction de l'atteinte des critères de performance préalablement déterminés et des comportements du collaborateur en matière de prise de risques ou de respect des règles internes.

En effet, en application de l'article L. 511-84 du Code monétaire et financier, le montant de rémunération variable attribué à un collaborateur classé Personnel identifié, peut, en tout ou partie, être réduit ou donner lieu à restitution si le collaborateur a méconnu les règles édictées par la Caisse régionale en matière de prise de risque, notamment en raison de sa responsabilité dans des agissements ayant entraîné des pertes significatives pour la Caisse ou en cas de manquement portant sur l'honorabilité et les compétences.

En cas de performance insuffisante, de non-respect des règles et procédures ou de comportements à risques ou contraires à l'éthique, la rémunération variable annuelle individuelle est ainsi directement impactée.

2.5. Processus de contrôle

Un dispositif interne de contrôle des comportements à risques des Personnels identifiés, à l'exclusion du Directeur général qui fait l'objet d'un dispositif particulier, est défini et déployé au sein de la Caisse, au regard des critères définis par la Direction des Risques Groupe, en coordination avec les Responsables de la fonction de gestion des risques et de la conformité.

Ce dispositif comprend notamment :

- Un suivi et une évaluation annuels du dispositif par le Conseil d'administration,
- Une procédure d'arbitrage de niveau Direction générale pour les cas constatés de comportements à risques.

En cas de comportement à risques d'un collaborateur classé Personnel identifié, à l'exclusion du Directeur général, la Commission Nationale de Rémunération, informée par la Caisse, peut proposer un ajustement de la rémunération variable individuelle, au Directeur général de la Caisse régionale, décisionnaire.

Le Conseil d'administration de la Caisse régionale doit être informé de l'existence et de la nature de ce comportement à risque et de la décision prise par le Directeur général.

Pour le Directeur général, la Direction des Relations avec les Caisses régionales, au titre de son rôle d'organe central, se substitue aux fonctions risques et conformité de la Caisse et s'appuie sur l'appréciation annuelle du Directeur général par le Président de la Caisse régionale, ainsi que sur tout autre élément porté à sa connaissance par les fonctions risques, conformité et inspection de Crédit Agricole SA.

En cas de comportement à risques du Directeur général identifié par la Direction des Relations avec les Caisses régionales, cette dernière informe le Président de la Caisse régionale, et la Commission Nationale de Rémunération peut proposer un ajustement de la rémunération variable individuelle, qui devra être approuvé par le Directeur général de Crédit Agricole SA en qualité d'organe central et par le Conseil d'administration de la Caisse régionale.

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

3.1. Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023 répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraires et montants indexés sur le certificat coopératif d'associé de la Caisse régionale d'appartenance et nombre de bénéficiaires – tableau REM1- en M€

Au titre de l'exercice 2023, 18 collaborateurs, dont aucun en Banque de Financement et d'Investissement (BFI), et 19 membres de conseils d'administration de Caisses régionales font partie du Personnel identifié en application de la Directive européenne 2019/876 UE du 20 mai 2019 (« CRD V »), du Règlement délégué (UE) 2021/923 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne modifié.

L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 3 789 736.79 d'euros.

| | M€ | Organe de direction Fonction de surveillance | Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs) | Banque de détail | Fonction d'entreprise | Fonction de contrôle indépendantes |
|---|----|---|--|------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Nombre de membres du Personnel identifié | | 19 | 3 | 4 | 6 | 5 |
| Rémunération fixe totale | | NA | 1,02 | 0,73 | 0,89 | 0,46 |
| Dont : montants en numéraire | | | 1,02 | 0,73 | 0,89 | 0,46 |
| Dont : montants différés | | | | | | |
| Dont : montants en numéraire | | | | | | |
| Dont : montants différés | | | | | | |
| Rémunération variable totale | | NA | 0,32 | 0,16 | 0,16 | 0,06 |
| Dont : montants en numéraire | | | 0,16 | 0,16 | 0,16 | 0,06 |
| Dont : montants différés | | | 0,06 | | | |
| Dont : montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance | | | 0,16 | | | |
| Dont : montants différés | | | 0,06 | | | |
| Rémunération totale | | NA | 1,34 | 0,89 | 1,04 | 0,52 |

3.2. Rémunérations variables différées (acquises et non acquises) ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2023 – en M€ - tableau REM3

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

| Rémunérations différées et retenues (M) | Montant total des rémunérations différées octroyées au titre de périodes de performance antérieures = Montant total des rémunérations différées | Dont devenant acquises au cours de l'exercice = dont rémunérations variables différées acquises en 2024 | Dont devenant acquises au cours des exercices suivants = dont rémunérations variables différées non acquises en 2024 (en valeur d'attribution) | Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées qui devaient devenir acquises au cours de l'exercice | Montant de l'ajustement en fonction des performances appliqué au cours de l'exercice aux rémunérations différées qui devaient devenir acquises au cours d'années de performances futures | Montant total de l'ajustement au cours de l'exercice dû à des ajustements implicites ex post (par exemple changements de valeur des rémunérations différées dus aux variations du cours des instruments) | Montant total des rémunérations différées octroyées avant l'exercice effectivement versées au cours de l'exercice | Montant total des rémunérations différées octroyées au titre de périodes de performance antérieures qui sont devenues acquises en 2024 mais font l'objet de périodes de rétention DG & DGA : 5% octobre Q1 2022 |
|---|---|---|--|---|--|--|---|--|
| Organe de direction - fonction de surveillance | | | | | | | | |
| Dont montants en numéraire | | | | | | | | |
| Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR | | | | | | | | |
| Organe de direction - fonction de gestion (dirigeants effectifs) | 0,188 | 0,058 | 0,130 | 0 | 0 | 0,002 | 0,060 | 0,015 |
| Dont montants en numéraire | 0,061 | 0,015 | 0,046 | 0 | 0 | 0,000 | 0,015 | 0,000 |
| Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance | 0,127 | 0,043 | 0,084 | 0 | 0 | 0,002 | 0,044 | 0,015 |
| Autres personnels identifiés | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0 | 0 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Dont montants en numéraire | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0 | 0 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| Dont montants en numéraire indexés sur le CCA de la CR d'appartenance | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0 | 0 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |

3.3. Politique en matière de rémunérations garanties – tableau REM2 - en M€

| Titre du tableau : Versements spéciaux versés aux Personnels identifiés au cours de l'exercice 2023 - REM2 | | | |
|--|---|---|--|
| | Organe de direction Fonction de surveillance | Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs) | Autres membres du Personnel identifié |
| Rémunérations variables garanties octroyées | | | |
| Rémunérations variables garanties octroyées - Nombre de membres du Personnel identifié | NEANT | NEANT | NEANT |
| Rémunérations variables garanties octroyées - Montant total | NEANT | NEANT | NEANT |
| <i>Dont rémunérations variables garanties octroyées qui ont été versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le plafonnement des primes</i> | | | |

3.4. Indemnités de licenciement et indemnités de départ – tableau REM2

| | Organe de direction Fonction de surveillance | Organe de direction Fonction de gestion (dirigeants effectifs) | Autres membres du Personnel identifié |
|--|---|---|--|
| Rémunérations variables garanties octroyées | | | |
| Rémunérations variables garanties octroyées - Nombre de membres du Personnel identifié | NEANT | NEANT | NEANT |
| Rémunérations variables garanties octroyées - Montant total | NEANT | NEANT | NEANT |
| <i>Dont rémunérations variables garanties octroyées qui ont été versées au cours de l'exercice et qui ne sont pas prises en compte dans le</i> | | | |
| Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice 2023 | | | |
| Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice - Nombre de membres du Personnel | | | |
| Indemnités de départ octroyées au cours des périodes antérieures qui ont été versées au cours de l'exercice - Montant total | | | |
| Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice 2023 | | | |
| Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice - Nombre de membres du Personnel identifié | | | 1 |
| Indemnités de départ octroyées au cours de l'exercice - Montant total | | | 0,11 |
| <i>Dont versées au cours de l'exercice</i> | | | 0,11 |
| <i>Dont différées</i> | | | |
| <i>Dont indemnités de départ versées au cours de l'exercice qui ne sont pas prises en compte dans le</i> | | | |
| <i>Dont indemnités les plus élevées octroyées à une seule personne</i> | | | |

3.5. Informations consolidées sur les membres du Personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€ - tableau REM4

Aucun membre du Personnel identifié n'approche le seuil de 1 M€ de rémunération totale.

| Titre du tableau : Rémunération totale 2022 supérieure ou égale à 1 million d'euros - REM4 | |
|---|---|
| EUR | Membres du Personnel identifié comme à hauts revenus conformément à l'article 450 point i) du CRR |
| de 1 000 000 à moins de 1 500 000 | NEANT |
| de 1 500 000 à moins de 2 000 000 | NEANT |
| de 2 000 000 à moins de 2 500 000 | NEANT |
| de 2 500 000 à moins de 3 000 000 | NEANT |
| de 3 000 000 à moins de 3 500 000 | NEANT |
| de 3 500 000 à moins de 4 000 000 | NEANT |
| de 4 000 000 à moins de 4 500 000 | NEANT |
| de 4 500 000 à moins de 5 000 000 | NEANT |
| de 5 000 000 à moins de 6 000 000 | NEANT |
| de 6 000 000 à moins de 7 000 000 | NEANT |
| de 7 000 000 à moins de 8 000 000 | NEANT |

3.6. Informations sur les rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2023, répartis entre part fixe et part variable, ventilés par domaines d'activité – tableau REM5

Au titre de 2023, la rémunération totale moyenne est de 210 540.93 euros, et la rémunération variable moyenne attribuée est de 38 370.56 euros.

| ME | Organe de direction Fonction de surveillance | Organe de direction Fonction de gestion | Banque de détail | Fonction d'entreprise | Fonction de contrôle indépendantes | Total |
|--|---|--|------------------|-----------------------|---------------------------------------|-------|
| Nombre total de membres du Personnel identifié | 19 | 3 | 4 | 6 | 5 | 37,00 |
| Rémunération totale des membres du Personnel identifié | NA | 1,34 | 0,89 | 1,04 | 0,52 | 3,79 |
| Dont rémunération variable | NA | 0,32 | 0,16 | 0,16 | 0,06 | 0,69 |
| Dont rémunération fixe | NA | 1,02 | 0,73 | 0,89 | 0,46 | 3,10 |