

# Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération

**Année 2021**

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié par l'arrêté du 22 décembre 2020 relatif aux contrôles internes des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services d'investissement qui transpose en droit français la Directive européenne dite "CRD 5" et à l'article 450 du règlement (UE) 2019/876 du 20 mai 2019.

Le document détaille les modalités et principes d'application de ces règles au sein de Crédit Agricole Leasing & Factoring.

## Sommaire

<b>1. GOUVERNANCE DU GROUPE CREDIT AGRICOLE LEASING &amp; FACTORING EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION</b> .....	3
<b>1.1 Composition et rôle du Comité des rémunérations</b> .....	3
<b>1.2 Rôle des fonctions de contrôle</b> .....	3
<b>2. POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE</b> .....	3
<b>2.1 Principes généraux de la politique de rémunération</b> .....	3
<b>2.2 Principes de la politique de rémunération du personnel identifié</b> .....	6
<b>2.3 Périmètre du personnel identifié</b> .....	6
<b>2.4 Caractéristiques des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié CRD 5</b> .....	8
<b>2.5 Limitation des bonus garantis</b> .....	9
<b>2.6 Processus de contrôle</b> .....	10
<b>3. INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE</b> .....	10
<b>3.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021 - REM 1</b> .....	10
<b>3.2 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2021 – REM 2</b> .....	11
<b>3.3 Rémunération variable différée (acquise et non acquise) - REM 3</b> .....	11
<b>3.4 Rémunération totale 2021 supérieure ou égale à 1 million d'euros - REM 4</b> .....	12
<b>3.5 Montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - REM 5</b> .....	12

## 1. GOUVERNANCE DU GROUPE CREDIT AGRICOLE LEASING & FACTORING EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

En tant qu'entité du groupe Crédit Agricole S.A., les politiques et pratiques de rémunération du groupe Crédit Agricole Leasing & Factoring sont placées sous la gouvernance du groupe Crédit Agricole S.A. Elles s'inscrivent dans un cadre réglementé spécifique au secteur bancaire :

- La directive 2019/878 (CRD 5) du 20 mai 2019 et au Règlement délégué européen 2021/923 du 25 mars 2021 ;
- La loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires (« Loi Bancaire Française ») ;
- La directive UE 2016/97 du 20 janvier 2016 sur la distribution de produits d'assurance, vie et non vie (« IDD »)

La politique de rémunération est validée annuellement par le Conseil d'Administration de Crédit Agricole Leasing & Factoring.

### 1.1 Composition et rôle du Comité des rémunérations

En date du 12 février 2014, le Conseil d'administration de Crédit Agricole Leasing & Factoring a décidé la dévolution des missions du Comité des rémunérations à celui de Crédit Agricole S.A.

Par l'intermédiaire de sa Direction des Ressources Humaines et du Changement, Crédit Agricole Leasing & Factoring met à la disposition du Comité des rémunérations de Crédit Agricole S.A., toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

### 1.2 Rôle des fonctions de contrôle

En conformité avec les obligations réglementaires, la Direction des Ressources Humaines Groupe associe les fonctions de contrôle (Risques et contrôles permanents, Conformité et Inspection générale) à la déclinaison des politiques de rémunération, à la revue des rémunérations variables du Groupe et à la définition du personnel identifié.

La Direction des Contrôles, de la Conformité et des Risques et la Direction des Ressources Humaines et du Changement de Crédit Agricole Leasing & Factoring ont mis en place un plan de contrôles sur la thématique du respect de la politique de rémunération et des règles applicables aux personnels identifiés. Ce dispositif n'a pas relevé d'anomalies.

## 2. POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

### 2.1 Principes généraux de la politique de rémunération

Crédit Agricole S.A. a défini une politique de rémunération responsable qui s'attache à porter les valeurs du Groupe fondées sur l'équité et des règles communes à l'ensemble des collaborateurs. Elle est au service de sa Raison d'Être, du Plan moyen terme 2022 du Groupe et en particulier de son projet humain. Elle a pour objectif la reconnaissance de la performance individuelle et collective dans la durée.

La politique de rémunération appliquée par Crédit Agricole Leasing & Factoring est la stricte déclinaison de la politique de rémunération du Groupe Crédit Agricole S.A. et respecte les pratiques réglementaires en vigueur.

Dans le cadre des spécificités de ses métiers, Crédit Agricole Leasing & Factoring veille à développer un système de rémunération qui assure aux collaborateurs des rétributions motivantes et compétitives vis-à-vis de ses marchés de référence. Cette politique de rémunération s'attache à récompenser la performance, qu'elle soit individuelle ou collective dans le respect des valeurs d'humanisme, d'équité et de mérite qui ont contribué à bâtir le succès du groupe.

La rémunération globale des collaborateurs de Crédit Agricole Leasing & Factoring est constituée par :

- la rémunération fixe,
- la rémunération variable individuelle,
- la rémunération variable collective,
- la rémunération variable long terme,
- les périphériques de rémunération (régimes de santé et de prévoyance obligatoires, avantages en nature véhicules les collaborateurs éligibles à la politique voiture).

Le groupe Crédit Agricole Leasing & Factoring vise à positionner la rémunération globale de ses collaborateurs à la médiane des pratiques de marché pour un niveau de performance conforme aux attentes (performance « cible ») et au coût de la vie propre au pays d'implantation.

- **Rémunération fixe**

La rémunération fixe rétribue les compétences nécessaires au collaborateur pour exercer les responsabilités du poste qui lui sont confiées.

Un poste est caractérisé par une mission et des contributions, un niveau dans l'organisation et un profil de compétences et d'expérience attendus.

L'évolution de la rémunération fixe des collaborateurs est fonction de la réalisation des missions permanentes du poste et de leur contribution, évaluées dans le cadre de l'entretien annuel.

- **Rémunération variable annuelle individuelle**

La rémunération variable individuelle rétribue la performance du collaborateur et constitue une partie intégrante de sa rémunération annuelle.

Par ailleurs, les enveloppes de rémunération variable individuelle sont fixées de façon à ne pas entraver la capacité des entités du Groupe à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin. Elles doivent tenir compte de l'ensemble des risques, du coût du capital et du coût de la liquidité.

Au niveau de Crédit Agricole Leasing & Factoring France, un volet rémunération variable liée à la performance individuelle, Rémunération Variable Individuelle (RVI), est mis en place en fonction de l'atteinte des objectifs fixés.

- Responsabilités et processus

Les Managers conduisent systématiquement les entretiens de performance, définissent les critères et les niveaux de performance pour les équipes et apprécient les réalisations.

La Direction des Relations Humaines et du Changement s'assure de la discipline du processus de fixation des objectifs et d'évaluation des résultats en cohérence avec la stratégie de l'entreprise et dans le respect des budgets définis.

- Fixation des objectifs

Les objectifs fixés aux collaborateurs doivent avoir les caractéristiques suivantes :

- Spécifiques : Les objectifs énoncent clairement et concrètement ce qui doit être accompli. Ils peuvent être facilement compris par tous. Ils définissent précisément, pour chacun, les résultats à atteindre.
- Mesurables : Les résultats attendus sont mesurés avec des indicateurs clairs et factuels.
- Atteignables : Les ressources nécessaires sont disponibles. Les moyens pour atteindre l'objectif ont été discutés et acceptés. Le collaborateur pense pouvoir y parvenir. Toutes les contraintes et les implications de coût ont été abordées, le processus utilisé fonctionne et est bien maîtrisé par le collaborateur.
- Orientés Résultat : Les objectifs sont définis à partir de la stratégie générale et des objectifs pluriannuels de l'entité en lien avec les engagements du groupe Crédit Agricole SA. Le collaborateur se mobilise sur les résultats à atteindre parce qu'il en a compris la nécessité.
- Temporellement définis : Les étapes sont claires et les délais définis : le collaborateur peut les anticiper et prévoir les actions correctrices si nécessaires.

Les objectifs prennent également en compte la notion de risque généré notamment pour les cadres dirigeants disposant d'objectifs économiques tels que le PNB, RNPG, les charges et le RWA.

- Cas particulier des fonctions de contrôles

Les Rémunérations Variables Individuelles de l'ensemble des collaborateurs des fonctions de contrôle (Risques, Conformité et Audit interne) du groupe CA Leasing & Factoring (France + International) n'ont aucune composante liée à des critères économiques de leur entité d'appartenance.

- **Rémunération variable collective**

La rémunération variable collective pour Crédit Agricole Leasing & Factoring France rétribue la performance collective de l'entité et associe l'ensemble des collaborateurs aux résultats pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Elle est constituée de :

- la participation : accord signé en 2017 pour une durée indéterminée
- l'intéressement : accord signé en 2019 pour une durée de 3 ans.

Les collaborateurs peuvent également bénéficier d'un abondement de la part de Crédit Agricole Leasing & Factoring dont les modalités de versement sont prévues dans les accords sur le Plan d'Épargne et le Plan d'Épargne pour la retraite collective.

- **Rémunération variable long terme soumise à conditions de performance**

Cette rémunération prend la forme d'une rémunération en actions et/ou en numéraire indexé sous conditions de performance long terme selon des critères économiques, financiers et sociétaux établis en cohérence avec la stratégie à long terme du groupe et de ses entités. Elle est réservée aux cadres dirigeants et aux cadres clefs du groupe Crédit Agricole SA et permet d'inciter à la performance durable et de renforcer son lien avec la rémunération.

Les cadres dirigeants de Crédit Agricole Leasing & Factoring sont éligibles à ce plan long terme, dont l'attribution est décidée annuellement sur validation du Directeur Général de Crédit Agricole S.A.

Les montants sont différés sur trois, quatre et cinq ans et acquis sous conditions de présence et de performance et selon les critères suivants :

- la performance économique intrinsèque 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.

Outre, les aspects de rétention, d'alignement avec la performance long terme et d'incitation à la performance durable, cet outil de rémunération permet également d'intégrer à travers sa condition de performance économique la notion de risque généré dont les impacts financiers pourraient intervenir postérieurement à leur fait générateur.

## 2.2 Principes de la politique de rémunération du personnel identifié

Conformément aux obligations réglementaires, la politique de rémunération du personnel identifié est caractérisée par les éléments suivants :

- les montants de rémunérations variables n'entravent pas la capacité des établissements à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- la composante variable pour un collaborateur donné relevant d'un établissement de crédit ou d'une entreprise d'investissement ne peut excéder 100 % de la composante fixe.
- 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 sur au moins 4 ou 5 ans et acquise par tranches, sous conditions de performance et de présence.
- Au moins 50 % de la rémunération variable est versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A., à la fois sur la partie différée et sur la partie non-différée.
- L'acquisition de la rémunération variable versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A. est suivie d'une période de rétention d'au moins six mois.

Le système d'encadrement des rémunérations variables annuelles des personnels identifiés vise à favoriser la maîtrise des risques et l'association des collaborateurs à la performance moyen terme du Groupe.

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.

## 2.3 Périmètre du personnel identifié

### - Périmètre d'application

La population régulée de Crédit Agricole Leasing & Factoring France, Allemagne, Espagne, Italie et Portugal est définie conformément à la politique de rémunération du groupe Crédit Agricole SA validée par le Conseil d'Administration du 4 août 2021.

Les règles d'encadrement des politiques de rémunération s'appliquent aux collaborateurs reconnus personnel identifié conformément aux articles 92 et 94 de la directive 2019/878 (CRD 5) du 20 mai 2019 et à la consultation de l'Autorité bancaire européenne EBA/CP/2019/16 du 19 décembre 2019 sur le personnel identifié révisé aux fins de rémunération pour les collaborateurs rattachés à un établissement de crédit et une entreprise d'investissement.

### - Critères d'identification

Conformément à la note d'application de la politique de rémunération de Crédit Agricole SA et au Toolkit CRD 5, les critères d'identification du personnel identifié CRD 5 du groupe Crédit Agricole Leasing & Factoring sont les suivants :

• **Critères qualitatifs liés à la fonction :**

- **Critères liés à la fonction au sein d'une entité de taille importante** (total de bilan > 30 Mds €) :

- Dirigeants mandataires sociaux
- Membres du Conseil d'administration
- Membres du comité exécutif
- Responsables des fonctions support en charge : des affaires juridiques, de la finance, des ressources humaines, de la technologie de l'information
- Responsables des fonctions de contrôle : Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit
- Collaborateurs responsables d'un comité en charge d'une catégorie de risque suivants : risque de crédit, risque de contrepartie, risque résiduel, risque de concentration, risque de titrisation, risque de marché, risque de taux d'intérêt, risque opérationnel, risque de liquidité et risque de levier excessif
- Membres votants du comité « nouvelles activités / nouveaux produits »

- **Critères liés à la fonction au sein des Unités Opérationnelles Importantes** (activité dont le capital interne est supérieur à 2% du capital interne de la filiale d'appartenance ou activité cœur de métier, « Core business line »)

- Responsables de ces Unités Opérationnelles Importantes

• **Critères supplémentaires applicables aux Entités dont le total de bilan est supérieur à 30 Mds EUR et au sein des UOI de ces Entités**

- Au niveau de l'Entité : les collaborateurs exerçant une fonction de contrôle subordonnée,
- Au niveau des UOI : les responsables des Unités Opérationnelles subordonnées en charge d'une activité « Métier »,

• **Critères qualitatifs liés au niveau des délégations :**

- collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieur à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) et d'au moins 5 millions d'euros, ou une délégation de pouvoir pour structurer de tels produits et ayant un impact significatif sur le profil de risque de la filiale d'appartenance
- collaborateurs ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR)
- responsables hiérarchiques de collaborateurs non identifiés individuellement mais qui, collectivement et en cumulé, ont une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) et d'au moins 5 millions d'euros, ou ayant une capacité d'engagement sur des risques de marché supérieure à 0,5% du Common Equity Tier One (CET1) ou 5% de la Value At Risk (VaR).

• **Critères quantitatifs liés au niveau de rémunération :**

- collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée au titre de l'exercice précédent est supérieure ou égale à 500 000 EUR.
- collaborateurs dont la rémunération totale attribuée au titre de l'exercice précédent les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'établissement.

Un collaborateur est identifié sur une année de performance N dès lors qu'il a passé au moins 3 mois (de cette année de performance) sur un poste visé par la réglementation conformément aux Orientations EBA sur les politiques de rémunération saines (EBA/GL/2021/04). En cas de mobilité/changement de poste ou autre mouvement en cours d'année, l'encadrement de la rémunération variable des personnels identifiés doit être étudié au cas par cas en fonction des spécificités.

Les collaborateurs identifiés reçoivent chaque année un courrier nominatif les informant de leur statut CRD 5 pour l'exercice concerné.

## 2.4 Caractéristiques des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié CRD 5

- **Montants des rémunérations variables à différer**

Dès lors que la rémunération variable est supérieure à 50 000 € ou à un tiers de la rémunération globale, 40 % à 60 % de la rémunération variable doivent être différés sur une durée de quatre à cinq ans, avec un rythme de versement au prorata temporis et sous conditions de performance.

La part différée est fonction de la part variable globale (Rémunération variable annuelle individuelle + Rémunération variable long terme) allouée pour l'exercice selon le barème suivant :

Part variable globale allouée pour l'exercice	Partie différée
< 50 000€ - 500 000€	40 % au 1 <sup>er</sup> euro
≥ 500 000€	60 % au 1 <sup>er</sup> euro ; avec minimum non différé de 300 000 €

Ce barème pourra être adapté selon les pays en fonction des exigences réglementaires locales.

- **Conditions de performance et de présence pour l'acquisition définitive de la part variable au terme de la période de différé**

Pour les collaborateurs bénéficiaires de la rémunération variable long terme groupe, les conditions de performance à retenir pour l'acquisition de la quote-part de rémunération variable différée correspondante sont alignées sur celles de la rémunération variable long terme :

- La performance économique intrinsèque du Groupe 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, mesurée par l'indice FReD.

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise :

- A la satisfaction d'une condition de présence dans le Groupe à la date d'acquisition, telle que précisée dans le règlement du plan ;
- A l'absence de comportement professionnel à risque à la date d'acquisition.



Au cas où un comportement professionnel à risque et/ou des pertes exceptionnelles seraient constatés, le montant de variable qui aurait dû être versé et/ou acquis peut en tout ou partie être réduit, alors même que la condition de performance serait satisfaite.

Dans le cas de faits particulièrement graves, ou lorsque la constatation des faits intervient après les dates de libération, le Groupe ou la société se réservent le droit, sous réserve de toute loi locale en vigueur, d'exiger la restitution de tout ou partie des sommes déjà versées. Ce droit est exerçable durant une période de cinq ans suivant la dernière date de libération du Plan applicable ou durant toute autre période dont la durée requise pourra être ajustée en vertu de la loi locale applicable.

- **Versements en actions ou instruments équivalents**

50 % a minima de la rémunération variable doit être payée en actions (ou instruments adossés à la performance des actions ou instruments indexés de manière à favoriser l'alignement sur la création de valeur) ; cette règle s'applique à la fois sur la partie différée et la partie non différée.

L'acquisition de la rémunération sous forme d'instruments est soumise à 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.

- **Schéma de la rémunération variable différée : exemple d'un(e) collaborateur(trice) dont la rémunération variable est différée sur quatre ans avec une période de rétention de six mois**

			Année N		Année N+1		Année N+2		Année N+3		Année N+4		%
			Mars	Sept.	Mars	Sept.	Mars	Sept.	Mars	Sept.	Mars	Sept.	
Rémunération Variable > 50 K€ ou > 1/3 de la Rémunération Totale	Entre 50 K€ et 500 K€	Part immédiate	30 %	30 %									40 %
		Part différée			≤ 5 %	≥ 5 %	≤ 5 %	≥ 5 %	≤ 5 %	≥ 5 %	≤ 5 %	≥ 5 %	
Rémunération Totale	≥ 500 K€ (minimum non différé 300 K€)	Part immédiate	20 %	20 %									60 %
		Part différée			≤ 7,5 %	≥ 7,5 %	≤ 7,5 %	≥ 7,5 %	≤ 7,5 %	≥ 7,5 %	≤ 7,5 %	≥ 7,5 %	

Mars : Numéraire.

Sept. : Action ou Numéraire adossé à l'action.

- **Plafonnement de la rémunération variable différée**

En ce qui concerne les cadres dirigeants preneurs de risques, l'acquisition peut varier de 0 % à 120 % pour chaque critère de performance. Chaque critère compte pour un tiers de l'acquisition et, pour chaque année, le taux d'acquisition global est la moyenne des taux d'acquisition de chaque critère, cette moyenne étant plafonnée à 100 %.

## 2.5 Limitation des bonus garantis

Les rémunérations variables garanties sont strictement limitées aux recrutements externes et pour une durée ne pouvant excéder un an.

L'attribution d'une rémunération variable garantie est soumise aux modalités du plan de rémunération différée applicable sur l'exercice. De ce fait, l'ensemble des règles relatives aux rémunérations variables des collaborateurs preneurs de risques (barème de différé, conditions de performance, publication) s'appliquent aux bonus garantis.

## 2.6 Processus de contrôle

Le montant total de la rémunération variable attribué à un collaborateur personnel identifié peut en tout ou partie être réduit en fonction des agissements ou du comportement à risques constatés.

Crédit Agricole Leasing & Factoring France a mis un place un dispositif de contrôle des comportements à risque qui comprend :

- la définition des critères d'identification
- la mise en œuvre des contrôles
- la formalisation des contrôles
- la mise en place d'un Comité de contrôle des comportements à risque qui a lieu semestriellement sauf en cas d'alerte remontée par DCCR sur des comportements à risque.

## 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 2021 - REM 1

Au titre de 2021, 96 collaborateurs font partie du « personnel identifié » au niveau du Groupe Crédit Agricole Leasing & Factoring en application des articles 92 et 94 de la Directive européenne 2019/876//UE du 20 mai 2019 dite « CRD 5 » et du Règlement délégué (UE) n°2021/923 du 25 mars 2021 et de l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.

L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 1,8 millions d'euros

- Détails des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021, répartis entre part fixe et part variable, montants en numéraires et montants en instruments et le nombre de bénéficiaires - REM 1

MEUR	Conseil d'Administration	Banque de détail	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Total
Nombre de personnel identifié	10	66	6	14	96
Rémunération fixe totale	-	5,3	0,7	1,1	7,1
<i>Dont Montants en Numéraires</i>	-	5,3	0,7	1,1	7,1
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>	-	-	-	-	-
Rémunération variable totale	-	1,4	0,2	0,2	1,8
<i>Dont Montants en Numéraires</i>	-	1,1	0,2	0,2	1,5
<i>Dont Montants différés</i>	-	0,0	0,0	0,0	0,1
<i>Dont Montants en Action ou Numéraires Adossés à l'action</i>	-	0,2	0,0	0,0	0,3
<i>Dont Montants différés</i>	-	0,1	0,0	0,0	0,2
Rémunération totale	0,0	6,7	0,9	1,3	8,9

### 3.2 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2021 – REM 2

M EUR	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
<b>Rémunération variable garantie</b>			
<b>Nombre de personnel identifié</b>			<b>0</b>
<b>Montant total</b>			<b>0,0</b>
<b>Indemnités de départ attribués au titre de l'année de référence <sup>(1)</sup></b>			
<b>Nombre de personnel identifié</b>			<b>0</b>
<b>Montant total</b>			<b>0,0</b>
<i>Dont part payée pendant l'année de référence</i>			<i>0,0</i>
<i>Dont Montant d'indemnité la plus élevée</i>			

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

### 3.3 Rémunération variable différée (acquise et non acquise) - REM 3

EUR	Rémunération variable différée totale <sup>(1)</sup>	Dont rémunération variable différée acquise en 2022 <sup>(2)</sup>	Dont rémunération variable différée non acquise en 2022 <sup>(2)</sup>	Montant total des ajustements explicites effectués <sup>(3)</sup>	Montant total des ajustements implicites effectués <sup>(4)</sup>	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence et acquis en 2022 <sup>(5)</sup>	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence acquis en 2022 et soumis à une période de rétention <sup>(5)</sup>
<b>Dirigeants mandataires sociaux</b>	-	-	-	-	-	-	-
<i>Dont montants en Numéraires</i>							
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>							
<b>Autres personnels identifiés</b>	<b>450 228</b>	<b>59 361</b>	<b>390 867</b>	-	<b>9 342</b>	<b>68 703</b>	<b>68 703</b>
<i>Dont montants en Numéraires</i>	<i>60 120</i>	<i>-</i>	<i>60 120</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<i>Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action</i>	<i>390 108</i>	<i>59 361</i>	<i>330 747</i>	<i>-</i>	<i>9 342</i>	<i>68 703</i>	<i>68 703</i>

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

<sup>(2)</sup> En valeur d'attribution

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

<sup>(4)</sup> Ajustements implicites relatifs à l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole SA entre la date d'attribution et la date d'acquisition

<sup>(5)</sup> En valeur d'acquisition

### 3.4 Rémunération totale 2021 supérieure ou égale à 1 million d'euros - REM 4

NB	France	EEE	Hors EEE (yc UK)
De 1 000 000 € à 1 500 000 €			
De 1 500 000 € à 2 000 000 €			
De 2 000 000 € à 2 500 000 €			
De 2 500 000 € à 3 000 000 €			

Aucun collaborateur n'a une rémunération supérieure ou égale à 1 million d'euros

### 3.5 Montant des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2021, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - REM 5

M EUR	Conseil d'Administration	Banque de détail	Fonctions support	Fonctions de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié	10	66	6	14	96
Rémunération du personnel identifié	-	6,7	0,9	1,3	8,9
<i>Dont rémunération variable</i>	-	1,4	0,2	0,2	1,8
<i>Dont rémunération fixe</i>	-	5,3	0,7	1,1	7,1