

Rapport annuel relatif à la politique et aux pratiques de rémunération des personnes définies à l'article L. 511-71 du code monétaire et financier et, le cas échéant, en application du règlement délégué (UE) no 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014

Année 2024

Le présent rapport est établi conformément aux articles 266 et suivants de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif aux contrôles internes des établissements de crédit et des entreprises d'investissement qui transpose en droit français la directive européenne dite « CRD5 » et à l'article 450 du règlement (UE) 2019/876 du 20 juin 2019.

Le document détaille les modalités et principes d'application au sein du groupe Credit Agricole Personal Finance & Mobility (CAPFM) de ces règles.

Sommaire

1.	GOUVERNANCE DU GROUPE CAPFM EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION	2
1.1	Composition et rôle du comité des rémunérations	2
1.2	Rôle des fonctions de contrôle	2
2.	POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE	3
2.1	Principes généraux de la politique de rémunération	3
2.2	Principes de la politique de rémunération du personnel identifié	5
2.3	Périmètre du personnel identifié	5
2.4	Caractéristiques des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié CDRV	7
2.5	Limitation des bonus garantis	9
2.6	Processus de contrôle	9
3.	INFORMATIONS QUANTITATIVES CONSOLIDEES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIE	10
3.1	Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2024	10
	Montants des rémunérations en € attribuées au titre de l'exercice 2024, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires	10
3.2	Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2024 - en €	11
3.3	Rémunération Variable différée (acquise et non acquise) - en €	11
3.4	Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€	12

1. GOUVERNANCE DU GROUPE CAPFM EN MATIERE DE POLITIQUE DE REMUNERATION

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

- La Directive 2019/876/UE dite CRD V du 20 mai 2019 et du Règlement délégué (UE) n°2021/1923 du 25 mars 2021 et de l'arrêté du 22 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.
- 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 de 15 mai 2014 concernant les instruments financiers, transposée dans le Code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n°2016-827 du 23 juin 2016 (« MIFID II »)

Enfin, la politique de rémunération est validée annuellement par le conseil d'administration de Crédit Agricole Consumer Finance S.A. (CACF S.A.).

1.1 Composition et rôle du comité des rémunérations

En date du 10 décembre 2013, le conseil d'administration de CACF S.A. a décidé la dévolution des missions du comité des rémunérations à celui de Crédit Agricole S.A.

Par l'intermédiaire de la Direction des Ressources Humaines groupe CAPFM, CAPFM 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 Risques, contrôle permanent, crédit et conformité Groupe CAPFM et la Direction des Ressources Humaines Groupe CAPFM ont mis à jour le plan de contrôle spécifique sur la thématique des personnels identifiés et du respect de la politique de rémunération. Ce plan de contrôle diffusé dans les entités du groupe CAPFM comprend d'une part des contrôles réalisés en local dans chaque entité du Groupe CAPFM (à l'exception de Wafasalaf au Maroc, et GSAFC en Chine exclus en raison de leur non-appartenance au périmètre CRD V), et d'autre part un suivi et pilotage du dispositif et de sa qualité réalisée par les fonctions centrales.

Le plan de contrôle s'appuie sur :

- Une première ligne de défense au sein de la Direction des Ressources Humaines groupe CAPFM et de ses entités,
- Une seconde ligne de défense qui assure le dispositif et analyse les résultats des contrôles.

Par ailleurs, afin de prévenir tout conflit d'intérêt, la rémunération des personnels des fonctions de contrôle est fixée indépendamment des performances des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

Les fonctions de contrôle émettent chaque année un avis sur la mise à jour annuelle de la politique de rémunération.

2. POLITIQUE DE REMUNERATION DU PERSONNEL IDENTIFIE

2.1 Principes généraux de la politique de rémunération

En tant que filiale du groupe Crédit Agricole S.A., CAPFM partage, pour sa politique de rémunération, les principes de compétitivité, d'engagement responsable et de cohérence des structures 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 2025 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 de CAPFM est ainsi élaborée en déclinaison des objectifs définis par le groupe Crédit Agricole S.A. tout en s'attachant à les adapter aux différentes catégories de collaborateurs et aux particularités du marché du crédit à la consommation.

La rémunération globale des collaborateurs de CAPFM est constituée par :

- La rémunération fixe,
- La rémunération variable annuelle individuelle,
- La rémunération variable collective (intéressement et participation en France, « profit sharing » à l'international),
- La rémunération variable long terme soumise à conditions de performance,
- Les périphériques de rémunération (régimes de retraite supplémentaires et de prévoyance santé).

Chaque collaborateur bénéficie de tout ou partie de ces éléments en fonction de ses responsabilités, de ses compétences et de sa performance.

Dans chacun de ses différents métiers, CAPFM compare régulièrement ses pratiques à celles d'autres groupes financiers au niveau national, européen ou international, afin de s'assurer que les rémunérations permettent d'attirer et de retenir les talents et les compétences nécessaires au groupe.

Les politiques de rémunération des entités de CAPFM concourent au respect de la déclaration et du cadre d'appétence au risque approuvés par leur gouvernance.

- **Rémunération fixe**

Les compétences et le niveau de responsabilité sont rémunérés par le salaire de base en cohérence avec les spécificités de chaque métier sur son marché local.

- **Rémunération variable annuelle individuelle**

L'attribution de la rémunération variable est définie en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et des résultats de l'entité, liant ainsi de fait l'intérêt des collaborateurs avec ceux du groupe et des actionnaires.

La rémunération variable est liée à la performance annuelle et à l'impact sur le profil de risque de l'établissement. En cas de performance insuffisante, de non-respect des règles et procédures ou de comportements à risques, la rémunération variable est directement impactée.

Les rémunérations variables sont fixées dans le respect des principes réglementaires. Elles sont définies de façon à ce qu'elles n'entravent pas la capacité des entités du Groupe à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin. Au-delà des critères économiques et financiers, l'évaluation de la performance prend en compte l'ensemble des risques, y compris le risque de liquidité, ainsi que le coût du capital.

Rémunérations Variables Personnelles

La rémunération variable personnelle (RVP) mesure la performance individuelle sur la base d'objectifs collectifs et/ou individuels. Cette performance repose sur l'évaluation précise des résultats obtenus par rapport aux objectifs spécifiques de l'année (combien) en tenant compte des conditions de mise en œuvre (comment).

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

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

Le degré d'atteinte ou de dépassement des objectifs est le point central pris en compte pour l'attribution des RVP ; il est accompagné d'une appréciation qualitative sur les modalités de réalisation de ces objectifs (prise de responsabilité, discernement, autonomie, coopération, engagement, management, etc.) et au regard des conséquences pour les autres acteurs de l'entreprise (manager, collègues, autres secteurs, etc.). La prise en compte de ces aspects permet de différencier l'attribution des RVP selon les performances.

Outre l'évaluation individuelle menée chaque année par la ligne managériale, la Direction des Ressources Humaines, la Direction des risques, contrôles permanents, risques et Conformité évaluent de façon indépendante les éventuels comportements à risques des collaborateurs. En cas de comportements risqués constatés, la rémunération variable du collaborateur est directement impactée.

- **Rémunération variable collective**

CAPFM s'attache à associer l'ensemble des collaborateurs aux résultats du Groupe pour permettre le partage collectif de la valeur créée. Pour ce faire, des mécanismes de rémunération variable collective (participation et intéressement) ont été développés dans l'ensemble des entités en France afin d'être au plus près de la création de valeur.

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

La politique de rémunération de Crédit Agricole S.A. s'attache à développer la performance à long terme.

En 2011, le Groupe Crédit Agricole S.A. a mis en place un plan d'intéressement long terme afin d'inciter à la performance durable et de renforcer son lien avec la rémunération en prenant notamment en compte l'impact sociétal de l'entité.

Le plan de rémunération variable long terme des cadres dirigeants prend la forme d'une rémunération en instruments adossés au cours de l'action Crédit Agricole S.A.

Les montants sont différés sur quatre ou cinq ans. Une partie est acquise chaque année sous conditions de performance et selon les critères suivants :

- performance économique intrinsèque de Crédit Agricole S.A.
- performance boursière de l'action Crédit Agricole S.A.
- performance sociétale et environnementale de Crédit Agricole S.A.

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.

Les cadres dirigeants de CAPFM sont éligibles à ce plan long terme, dont l'attribution est décidée annuellement sur proposition du Directeur Général de CAPFM.

Le Groupe procède depuis 2021¹ à l'attribution d'actions gratuites de performance, en particulier aux hauts potentiels et aux expertises rares.

2.2 Principes de la politique de rémunération du personnel identifié

Conformément à la réglementation, la politique de rémunération du personnel identifié est caractérisée par les principes suivants :

- Les montants de rémunérations variables ainsi que leur répartition n'entravent pas la capacité des établissements à renforcer leurs fonds propres en tant que de besoin ;
- 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 est différée sur quatre ou cinq ans et acquise par tranches, sous condition de performance ;
- Une partie de la rémunération variable est versée en actions Crédit Agricole S.A. ou instruments adossés à l'action Crédit Agricole S.A. ;
- L'acquisition de chaque tranche de différé est suivie d'une période de rétention de six mois. Une partie de la rémunération non différée est également bloquée pendant six mois.

Certaines entités du groupe CAPFM sont soumises au niveau national à une interprétation plus contraignante de la réglementation européenne. Dans ce cas, l'entité locale du Groupe CAPFM qui est concernée applique la réglementation locale.

2.3 Périmètre du personnel identifié

Les politiques de rémunération des entités du Groupe CAPFM relèvent désormais de trois corpus réglementaires distincts :

- Les textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement (le package « CRDV »),
- les textes applicables au sein des sociétés de gestion aux fonds d'investissement alternatifs ("hedge funds" et fonds de capital investissement) au titre la Directive européenne AIFM 2011/6 du 8 juin 2011 et des sociétés de gestion d'OPVCM au titre de la Directive européenne UCITS V 2014/91/UE du 23 juillet 2014 ;
- Les textes applicables aux sociétés d'assurance et de réassurance qui relèvent du dispositif « Solvabilité II ».
- En ce qui concerne les établissements de crédit et les entreprises d'investissement, le règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne, définissent le champ d'application des mesures d'encadrement aux collaborateurs suivants, dits « personnels identifiés ».

Sont visés, d'une part, des personnels au titre de leur fonction Groupe Crédit Agricole S.A., d'autre part, des personnels au titre de leur fonction au sein de CAPFM et enfin pour l'ensemble des entités des personnels en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération.

- Personnels identifiés au titre de leur fonction groupe au sein de Crédit Agricole SA
 - Les dirigeants mandataires sociaux de Crédit Agricole SA (DG, DGD) ;
 - Les membres du Conseil d'administration de Crédit Agricole SA ;
 - Les membres du Comité exécutif de Crédit Agricole SA
 - Les membres du Comité de direction de Crédit Agricole SA ;
 - Les responsables des fonctions support en charge : des affaires juridiques, des procédures comptables, de la finance y compris la fiscalité et le budget, des analyses économiques, de la

¹ Sous réserve de l'approbation de la 39^{ème} résolution par l'Assemblée générale des actionnaires.

- prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme, des ressources humaines, de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de rémunération, de la technologie de l'information, de la sécurité de l'information ;
- Les responsables des fonctions de contrôle de Crédit Agricole SA à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit ;
 - Les collaborateurs exerçant une fonction de contrôle subordonnée, rattachés directement aux responsables des fonctions de contrôle de Crédit Agricole SA (Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit) ;
 - Les collaborateurs responsables d'un comité en charge d'une catégorie de risque suivant pour le Groupe : 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 ;
 - Les collaborateurs ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ou étant membres votants (a minima les membres permanents représentant les fonctions Risques et Contrôles permanents, Juridique, Conformité disposant d'un droit de veto) du comité « nouvelles activités / nouveaux produits » du Groupe.
- Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des entités de taille importante du Groupe
- Les dirigeants mandataires sociaux de l'Entité (DG, DGD) ;
 - Les membres du Conseil d'Administration de l'Entité (base sous-consolidée ou individuelle) ;
 - Les membres du comité exécutif de l'Entité ;
 - Les responsables des fonctions support en charge : des affaires juridiques, de la finance, des ressources humaines, de la technologie de l'information ;
 - Les responsables des fonctions de contrôle des Entités a minima les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit ;
 - Les 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 ;
 - Les collaborateurs ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ou étant membres votants (a minima les membres permanents représentant les fonctions Risques et Contrôles permanents, Juridique, Conformité disposant d'un droit de veto) du comité « nouvelles activités / nouveaux produits » du Groupe
- Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des filiales de taille importante des entités du Groupe :
- Les dirigeants mandataires sociaux de la Filiale (DG, DGD) ;
 - Les membres du Conseil d'Administration de la Filiale (base sous-consolidée ou individuelle)
 - Les membres du comité exécutif de la Filiale ;
 - Les responsables des fonctions support en charge : des affaires juridiques, de la finance, des ressources humaines, de la technologie de l'information ;
 - Les responsables des fonctions de contrôle des Entités a minima les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit ;
 - Les 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 ;
 - Les collaborateurs ayant le pouvoir d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits ou étant membres votants (a minima les membres permanents représentant les fonctions Risques et Contrôles permanents, Juridique, Conformité disposant d'un droit de veto) du comité « nouvelles activités / nouveaux produits » de la Filiale.

- Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des Unités Opérationnelles Importantes :
 - Les 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 »
- Personnels identifiés en fonction du niveau de leur délégation ou de leur rémunération :
 - Les collaborateurs ayant une délégation de pouvoirs d'engagement sur des risques de crédit supérieure à 0,5% du capital Common Equity Tier One (CET1) de leur filiale d'appartenance 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,
 - Les 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);
 - Les 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) de leur filiale d'appartenance 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) ;
 - Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée a été supérieure à 500.000 € sur le précédant l'exercice.
 - Pour les entités de plus de 1000 collaborateurs : Les collaborateurs non identifiés au titre de l'un des critères précédents et dont la rémunération totale les positionne dans les 0,3% des collaborateurs les mieux rémunérés de l'entité au titre de l'exercice précédent.

La détermination des collaborateurs faisant partie du personnel identifié est effectuée chaque année sous la responsabilité conjointe des fonctions Ressources Humaines et Risques, Contrôles Permanents et Conformité des entités et du groupe.

2.4 Caractéristiques des règles d'encadrement de la rémunération variable du personnel identifié CDRV

- **Montants des rémunérations variables à différer**

Le système mis en place favorise l'association des collaborateurs à la performance moyen-terme du Groupe et la maîtrise des risques.

En pratique, compte tenu du principe de proportionnalité, les collaborateurs dont le bonus ou la part variable de rémunération est inférieure ou égal à 50 000€ sont exclus du champ d'application des règles de différé et ce, pour chacune des entités du Groupe et sauf exigence contraire des régulateurs locaux des pays où les filiales du groupe sont implantées.

La part différée est fonction de la part variable globale de rémunération allouée pour l'exercice.

- **Versement en actions ou instruments équivalents**

La moitié de la rémunération variable différée ainsi que la part non différée soumise à une période de rétention de 6 mois sont acquises sous forme d'actions Crédit Agricole S.A. ou d'instruments adossés à des actions Crédit Agricole S.A. De ce fait, 50% au moins de la rémunération variable des collaborateurs reconnus personnel identifié sont attribués en actions ou instruments équivalents.

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.

• Conditions de performance

L'acquisition définitive de la part variable au terme du différé est également soumise à la satisfaction d'une condition de présence dans le Groupe à la date d'acquisition.

L'acquisition de la part différée se fait par quart ou cinquième :

- 1/4 en année N+1, 1/4 en année N+2, 1/4 en année N+3 et 1/4 en année N+4 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de rétention de 6 mois pour les 50% payables en actions ou instrument financiers.
- 1/5 en année N+1, 1/5 en année N+2, 1/5 en année N+3, 1/5 en année N+4 et 1/5 en année N+5 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de rétention de 6 mois pour les 50% payables en actions ou instrument financiers.

Pour les collaborateurs bénéficiaires de la rémunération variable long terme Groupe, les conditions de performance de la rémunération variable long terme groupe sont celles mentionnées en paragraphe 2.1.

En ce qui concerne les personnels identifiés dont la rémunération variable annuelle est différée règlementairement, la condition de performance à retenir pour l'acquisition de la rémunération variable différée est le RoTE avant impôt > 5%.

Dans certaines entités, pour la rémunération variable annuelle différée règlementairement, la condition de performance est celle de l'entité. Elle est calculée par rapport à l'objectif de RNPG défini dans le cadre du budget arrêté chaque année (tel que validé par la gouvernance de l'entité).

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

			ANNEE N		ANNEE N+1		ANNEE N+2		ANNEE N+3		ANNEE N+4		% différés
			MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	MARS	SEPT	
Rémunération Variable > 50K€ ou > 1/3 de la Rémunération Totale	Entre 50K€ - 500K€	Part immédiate	30%	30%									40%
		Part différée		≤ 5%	≥ 5%	≤ 5%	≥ 5%	≤ 5%	≥ 5%	≤ 5%	≥ 5%		
	≥ 500K€ (minimum non différé 300K€)	Part immédiate	20%	20%									60%
		Part différée		≤ 7,5%	≥ 7,5%	≤ 7,5%	≥ 7,5%	≤ 7,5%	≥ 7,5%	≤ 7,5%	≥ 7,5%		
												Numéraire	Numéraire Adossé à l'Action

• Plafonnement de la rémunération différée

Pour les collaborateurs bénéficiaires de la rémunération variable long terme Groupe, 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 120%.

En ce qui concerne les personnels identifiés dont la rémunération variable annuelle est différée règlementairement, le taux d'acquisition de l'indicateur ne peut pas dépasser 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.

Un dispositif interne de contrôle des comportements à risques des collaborateurs preneurs de risques est défini par des procédures ad hoc et est déployé au sein de CAPFM et ses filiales en coordination avec les lignes métier Risques et Contrôles Permanents et Conformité.

Ce dispositif comprend notamment :

- Une définition des critères de comportement à risque commune et déployée dans toutes les entités
- Un suivi et une évaluation annuels du dispositif par l'organe de gouvernance
- Une procédure d'arbitrage de niveau Direction Générale pour les cas constatés de comportements à risques.

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 2024

Au titre de 2024, 140 collaborateurs, dont 24 fonctions supports et 22 fonctions de contrôle, font partie du personnel identifié du groupe CAPFM en application des articles 92 et 94 de la Directive européenne 2019/876/UE du 20 mai 2019 dite "CRD V" 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 5,5 millions d'euros.

Montants des rémunérations en € attribuées au titre de l'exercice 2024, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires

	Conseil d'Administration	Banque de détail	Fonctions support	Fonctions de contrôle indépendantes	Total
Nombre de personnel identifié	28	66	24	22	140
Rémunération fixe totale	0	12 312 947	3 103 210	2 381 432	17 797 589
Dont Montants en Numéraires	0	12 312 947	3 103 210	2 381 432	17 797 589
Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action	0	0	0	0	0
Rémunération variable totale	0	4 419 282	692 406	399 060	5 510 748
Dont Montants en Numéraires	0	2 390 737	467 387	340 010	3 198 134
Dont Montants différés	0	612 786	90 008	23 620	726 414
Dont Montants en Action ou Numéraires Adossés à l'action	0	2 028 545	225 019	59 050	2 312 614
Dont Montants différés	0	896 546	90 008	23 620	1 010 174
Rémunération totale	0	16 732 229	3 795 616	2 780 492	23 308 337

La part de la rémunération variable représente 23,6% de la rémunération totale attribuée et 31,0% de la rémunération fixe.

Le bonus moyen attribué au titre de 2024 au personnel identifié est de 50 K€.

La proportion en instruments (en Actions ou en Numéraires Adossés à l'action indexés sur le cours de l'action Crédit Agricole S.A.) représente en moyenne 42%.

3.2 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2024 - en €

Paiements au titre de nouvelles embauches ou d'indemnités de licenciement effectués au cours de l'exercice, et nombre de bénéficiaires de tels paiements

	Dirigeants mandataires sociaux	Autres personnels identifiés	Total
Rémunération variable garantie			
Nombre de personnel identifié	-	-	-
Montant total	-	-	-
Indemnités de départ attribués au titre de l'année de référence ⁽¹⁾			
Nombre de Personnel identifié	-	-	-
Montant total	-	-	-
Dont part payée pendant l'année de référence	-	-	-
Dont Montant d'indemnité la plus élevée	-	-	-

(1) 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) - en €

	Rémunération variable différée totale ⁽¹⁾	Dont rémunération variable différée acquise en 2025 ⁽²⁾	Dont rémunération variable différée non acquise en 2025 ⁽²⁾	Montant total des ajustements explicites effectués ⁽³⁾	Montant total des ajustements implicites effectués ⁽⁴⁾	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence et acquis en 2025 ⁽⁵⁾	Montant total de la rémunération variable différée attribuée avant l'année de référence acquis en 2025 et soumis à une période de rétention ⁽⁵⁾
Dirigeants mandataires sociaux	-	-	-	-	-	-	-
Dont montants en Numéraires							
Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action							
Autres personnels identifiés	2 559 222 €	480 503 €	2 078 720 €	9 689 €	53 993 €	544 184 €	365 742 €
Dont montants en Numéraires	884 750 €	178 442 €	671 168 €	0 €	0 €	178 442 €	0 €
Dont Montants en Actions ou Numéraires Adossés à l'action	1 674 472 €	302 060 €	1 407 552 €	9 689 €	57 289 €	369 039 €	365 742 €

(1) Rémunération différée non acquise au titre de 2024 et rémunération différée non acquise au titre des exercices antérieurs

(2) En valeur d'attribution

(3) Ajustements explicites relatifs au taux d'atteinte de conditions de performance au titre de l'année 2024

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

(5) En valeur d'acquisition

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

Rémunération totale attribuée au titre de 2024	France	EEE	Hors (yc UK)	EEE
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 €	-	-	-	

Pas de collaborateurs régulés avec une rémunération globale supérieure ou égale à 1 M€.