

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 2019

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 « CRD4 » et à l'article 450 du règlement (UE) N°575/2013 du 26 juin 2013.

Le document détaille les modalités et principes d'application au sein du groupe Crédit Agricole Consumer Finance de ces règles.

Sommaire

1. GOUVERNANCE DU GROUPE CREDIT AGRICOLE S.A. 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 de différé du personnel identifié	6
2.5 Limitation des bonus garantis	8
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 2019	10
3.1.1 Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - en M€.....	10
3.1.2 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre montants acquis et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée - en M€.....	11
3.1.3 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre paiement en espèces, en actions et titres adossés à des actions des collaborateurs dont la rémunération est différée - en M€.....	11
3.2 Encours des rémunérations variables - en M€	12
3.3 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2019 - en M€ ..	12
3.4 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2019 - en M€.....	13
3.5 Garanties d'indemnités de rupture - en M€.....	13
3.6 Informations consolidées sur les membres de l'organe exécutif et du personnel identifié ayant une rémunération totale supérieure à 1 M€	13

1. GOUVERNANCE DU GROUPE CACF 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 Consumer Finance sont placées sous la gouvernance du groupe Crédit Agricole S.A. Elles s'inscrivent dans un cadre réglementé spécifique au secteur bancaire :

- La Directive 2013/36/UE du Parlement Européen et du Conseil du 26 juin 2013, transposée dans le code Monétaire et Financier par l'Ordonnance n° 2014-158 du 20 Février 2014 (« Directive CRD IV ») ;
- 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 CACF.

1.1 Composition et rôle du Comité des rémunérations

En date du 10 décembre 2013, le Conseil d'administration de Crédit Agricole Consumer Finance 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 Crédit Agricole Consumer Finance, Crédit Agricole Consumer Finance 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 et Contrôle Permanent et la Direction des Ressources Humaines de CACF 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 CACF comprend d'une part des contrôles réalisés en local dans chaque entité du Groupe CACF (à l'exception de Wafasalaf au Maroc, et GSAFC en Chine exclus en raison de leur non-appartenance au périmètre CRD IV), 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 de CACF 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 de celle des métiers dont ils valident ou vérifient les opérations.

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., Crédit Agricole Consumer Finance 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'Etre, 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 de CACF 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 Crédit Agricole Consumer Finance 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, Crédit Agricole Consumer Finance 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 Crédit Agricole Consumer Finance 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 compte l'ensemble des risques, y compris le risque de liquidité, ainsi que le coût du capital.

Rémunérations Variables Personnelles (RVP)

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 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 et contrôles permanents et la Direction de la 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**

Crédit Agricole Consumer Finance 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 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 trois ans. Un tiers est acquis chaque année sous conditions 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.

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

Le Groupe procèdera à compter de 2020¹ à l'attribution d'actions gratuites de performance, en particulier aux hauts potentiels et aux expertises rares.

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

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

2.3 Périmètre du personnel identifié

Les politiques de rémunération des entités du Groupe Crédit Agricole Consumer Finance relèvent de deux corpus réglementaires distincts :

- Les textes applicables aux établissements de crédit et entreprises d'investissement (le package « CRD4 »),
- 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 Crédit Agricole Consumer Finance 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 Crédit Agricole Consumer Finance
 - Les mandataires sociaux,
 - L'ensemble des membres du Comité exécutif,
 - Les directeurs des fonctions centrales en charge des domaines finance, juridique, fiscal, ressources humaines, politique de rémunération, informatique, contrôle de gestion, analyses économiques,
 - Les responsables des trois fonctions de contrôles à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit,
 - Les collaborateurs rattachés directement aux responsables des fonctions groupes Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit,
 - Les collaborateurs responsables d'un comité en charge de la gestion d'un risque opérationnel pour le groupe.
- Personnels identifiés au titre de leur fonction au sein des entités dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ ou dont les capitaux propres sont supérieurs à 2% des capitaux propres de leur société mère.
 - Les mandataires sociaux ou directeurs généraux,
 - Les membres du Comité exécutif ou les collaborateurs rattachés directement aux directeurs généraux,
 - Les collaborateurs responsables des trois fonctions de contrôles à savoir les fonctions Risques et contrôles permanents, Conformité et Audit pour les entités dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ (sauf réglementation locale contraire),
 - Les collaborateurs qui président les comités « nouvelles activités / nouveaux produits » faitiers de ces entités.

- 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 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.
 - Les collaborateurs dont la rémunération brute totale attribuée a été supérieure à 500.000 € sur le précédant l'exercice.
 - 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 (pour les entités dont le total de bilan est supérieur à 10Md€ ou dont les capitaux propres sont supérieurs à 2% des capitaux propres de leur société mère)

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

2.4 Caractéristiques des règles de différé du personnel identifié

- **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 à 120 000€ 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.

Part variable globale au titre de l'année N	Partie différée
< 120 000 €	NA
120 000 € - 400 000 €	40 % au 1 ^{er} €
400 000 € - 600 000 €	50 % au 1 ^{er} € avec minimum non différé de 240 000 €
> 600 000 €	60 % au 1 ^{er} € avec minimum non différé de 300 000 €

Ce barème peut être adapté selon les pays en fonction des exigences réglementaires locales. C'est notamment le cas en Italie.

- **Versement en actions ou instruments équivalents**

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.

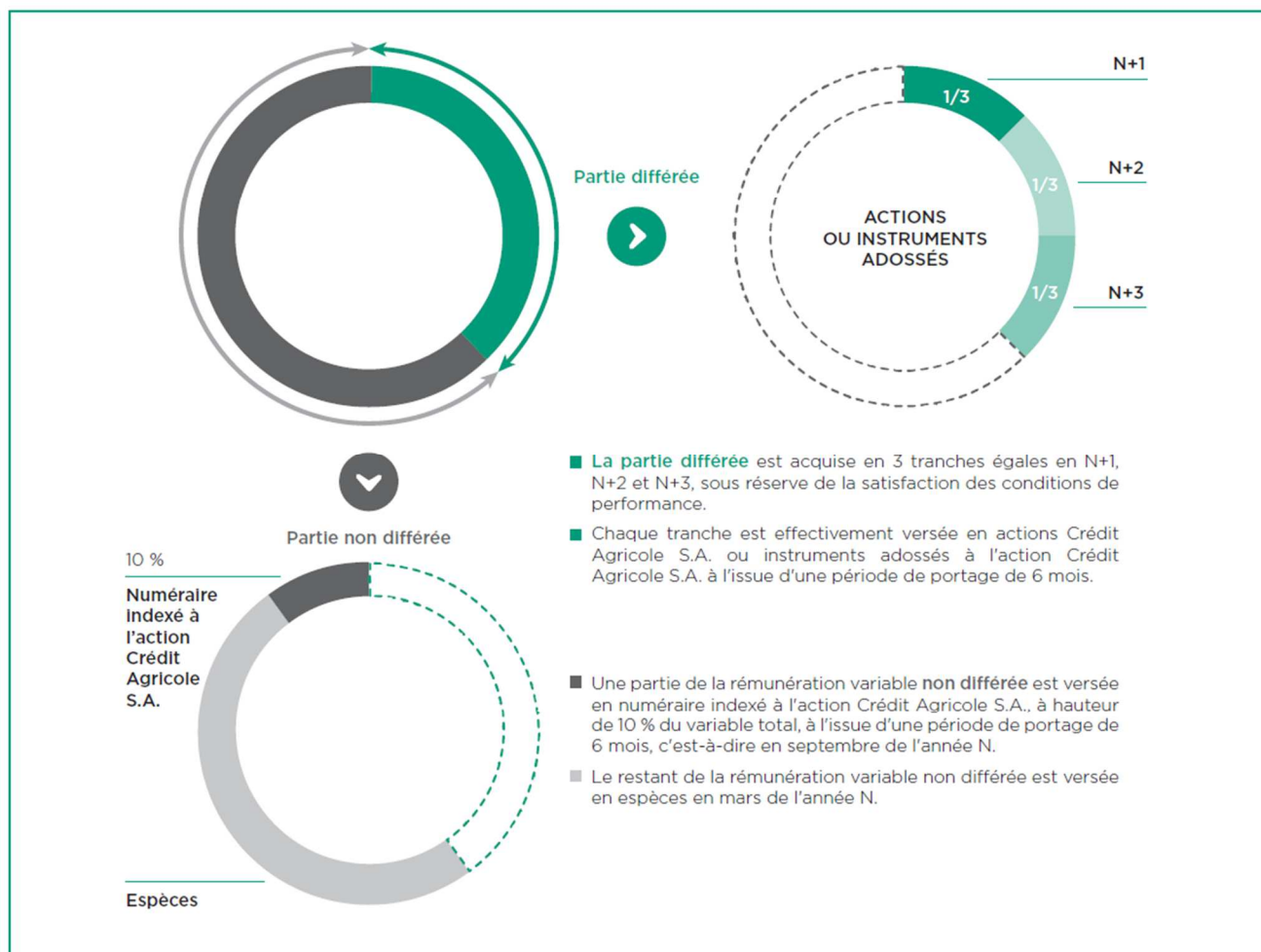
L'acquisition de la part différée se fait par tiers : 1/3 en année N+1, 1/3 en année N+2 et 1/3 en année N+3 par rapport à l'année de référence (N), sous réserve que les conditions d'acquisition soient remplies. Chacune des dates d'acquisition est prolongée par une période de rétention de 6 mois.

En ce qui concerne les cadres dirigeants reconnus personnel identifié, les conditions de performance sont alignées sur celles de la rémunération variable long terme telles qu'indiquées :

- performance économique intrinsèque de Crédit Agricole S.A.
- performance relative de l'action Crédit Agricole S.A. par rapport à un indice composite de banques européennes,
- performance sociétale de Crédit Agricole S.A. mesurée par l'indice FReD.

S'agissant des autres collaborateurs preneurs de risques, la condition de performance est calculée par rapport à l'objectif de résultat net part du groupe (RNPG) de l'entité, arrêté lors de l'année d'attribution de la rémunération variable considérée.

Synthèse de la structure de différé



• Plafonnement de la rémunération 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.

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 CACF 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 CONSOLIDÉES SUR LA REMUNERATION DES MEMBRES DE L'ORGANE EXECUTIF ET DU PERSONNEL IDENTIFIÉ

3.1 Rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019

Au titre de 2019, 89 collaborateurs, dont 20 Fonctions supports et 17 Fonctions de contrôle, font partie du personnel identifié au sens du règlement délégué de la Commission européenne n°604/2014 et l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne. L'enveloppe totale de rémunération variable qui leur est attribuée s'élève à 3,1 millions d'euros.

3.1.1 Montants des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2019, répartis entre part fixe et part variable, et nombre de bénéficiaires - en M€

	Dirigeants et Conseil d'adminis- tration	Banque de détail	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié	-	52	20	17	89
Dont nombre de personnel identifié et différé	-	11	3	3	17
Total des rémunérations	-	10 471 951	3 578 234	2 183 563	16 233 749
Dont montant de la part fixe	-	8 357 844	2 931 054	1 833 378	13 122 276
Dont montant de la part variable	-	2 114 107	647 180	350 186	3 111 473

La part de la rémunération variable représente 19% de la rémunération totale attribuée et 24% de la rémunération fixe.

Le bonus moyen attribué au titre de 2019 au personnel identifié est de 35 K€.

3.1.2 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre montants acquis et montants différés conditionnels des collaborateurs dont la rémunération est différée - en M€

	Dirigeants	Banque de détail	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié et différé	-	11	3	3	17
Montants en numéraire	-	447 893	131 929	92 290	672 112
Montants en numéraire indexé*	-	27 587	19 818	13 772	61 177
Montant différé conditionnel	-	220 099	79 270	55 088	354 457

* Montant attribué et acquis en mars, indexé sur le cours de l'action Crédit Agricole S.A. et payable en septembre

La part différée et conditionnelle de la rémunération variable attribuée au titre de 2019 représente 33%.

3.1.3 Montants et forme des rémunérations variables, répartis entre paiement en espèces, en actions et titres adossés à des actions des collaborateurs dont la rémunération est différée - en M€

	Dirigeants	Banque de détail	Fonctions Supports	Fonction de contrôle	Total
Nombre de personnel identifié et différé	-	11	3	3	17
Montants en numéraire	-	447 893	131 929	92 290	672 112
Montants en actions ou en instruments équivalents	-	247 686	99 088	68 861	415 634

La part de la rémunération variable attribuée au titre de 2019 en actions ou instruments équivalents représente 38%.

3.2 Encours des rémunérations variables - en M€

Montants des encours de rémunérations différées, non acquises.

	Dirigeants effectifs	Reste du Groupe	Total
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre de 2019	-	354 457	354 457
Montant des encours de rémunérations différées non acquises au titre des exercices antérieurs	-	287 920	287 920

3.3 Rémunérations variables différées versées ou réduites du fait des résultats de l'exercice 2019 - en M€

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

	Au titre de 2016	Au titre de 2017	Au titre de 2018
Montant des rémunérations différées acquises (en valeur d'attribution)	110 200	86 693	100 613
Montant des ajustements explicites effectuées ⁽¹⁾	-	-	-
Montant des ajustements implicites effectuées ⁽²⁾	5 353	-7 637	27 153
Montant des rémunérations différées acquises (en valeur d'acquisition)	115 553	79 056	127 766

(1) Ajustements explicites relatifs au taux d'atteinte de conditions de performance.

(2) Ajustements implicites relatifs à l'évolution du cours de l'action Crédit Agricole SA

3.4 Sommes versées au titre des embauches et des ruptures au cours de l'exercice 2019 - en M€

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

	Sommes versées	Nombre de bénéficiaires	Montant individuel le plus élevé
Indemnités de rupture	-	-	-
Sommes payées pour les nouvelles embauches	9 000	1	9 000

3.5 Garanties d'indemnités de rupture - en M€

Garanties d'indemnités de licenciement accordées au cours de l'exercice, nombre de bénéficiaires et somme la plus élevée accordée à ce titre à un seul bénéficiaire.

	2019
Montant des garanties d'indemnités de rupture	-
Nombre de bénéficiaires	-
Garantie la plus élevés	-

3.6 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 2019

Rémunération totale	France	Europe (hors France)	Reste du monde
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 1M EUR.